

# GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA BOMBAŽNE PREDILNICE IN TKALNICE TRŽIČ



## Tržiški tekstilec

L E T O X.

ŠTEVILKA 10.

Glasilo ureja uredniški odbor:  
Ivanka Šulgač, Slavko Teran,  
ing. Edo Košnjek, Rudi Ahačič,  
Rudi Hafner, Hazim Omerović in  
Franci Šarabon.

Glavni in odgovorni urednik  
Hazim Omerović.

Izhaja vsak mesec v nakladi  
1600 izvodov.

Tisk tiskarne Delavske univer-  
ze "Tomo Brejc" v Kranju.

### Ob Dnevu mrtvih

Te dni,  
kot nedra bele krizanteme  
tvojo črnino krase,  
bele, dreče, nemirne sveče  
v tvojem objemu gore.  
Tihe, prozorne roke  
po licih bledih polze,  
blagi jok vdove,  
tihe so njene solze.

Te dni,  
rjave, nepokošene trave  
v brezsrčnem vetru šume,  
skozi vrhove temnih smrek,  
na grob osamljen,  
zadnji plašni žarki  
božajoče se spuste,  
vsepošod jesenska samota,  
nikogar, da bi sklenil roke ...



## Posamezniki ne živijo s podjetjem

V zadnjem času precej članov kolektiva zapušča podjetje, kar vsekakor ne vpliva ugodno na poslovanje. Res pa je, da so to predvsem tisti člani kolektiva, ki pri nas še niso dolgo, skratka predvsem tisti, ki tavaajo iz podjetja v podjetje, pač tja, kjer so momentalno boljši pogoji. Vsekakor pa vzroki večje fluktuacije niso pogojeni le s slabimi delovnimi navadami teh delavcev, pač pa tudi z objektivnimi dejstvi kot so: nizki osebni dohodki, možnost zaposlitve v drugih podjetjih in podobno, čemur se momentalno ne moremo izogniti.

Menda mi ni treba še posebno poudarjati, kako odhajanje delavcev iz podjetja, zmanjšuje poslovni uspeh. Zato je vsako podjetje zainteresirano za pripadnost svojih članov, s čemer je ozko vezano medsebojno razumevanje sodelavcev. Seveda pa je razumevanje sodelavcev v veliki meri odvisno od vodje določene skupine.. Vodja sproži in pomiri največ sporov.

Motivov, ki vežejo delavce na podjetje je seveda več, bistvo motivacije pa pomeni tisto, kar nam omogoči, da zadovoljimo naše potrebe, te pa so materialne in nematerialne. Materialne potrebe zadovoljujemo z denarjem, zato je zaslužek, ki ga prejmemo za opravljeno delo, zelo pomemben motiv. Vendar raziskovalci motivov z različnimi preizkusi (ankete in podobno) ugotavljajo, da zaslužek ni na prvem mestu. Med mnogimi motivi, kot so "možnost napredovanja", "dobri sodelavci", "dober vodja", "zanimivo delo", "stalnost pri delu" itd, najdemo na lestvici zaslužek šele na tretjem, četrtem ali celo na petem mestu.

Posebno malomaren odnos do podjetja kažejo tisti, ki samovoljno zapuščajo delo in jim ni mar za težave, ki jih s takim početjem povzročajo celotnemu kolektivu kakor tudi posameznikom, ki so pripravljene sodelovati pri izboljšanju po-

## PROBLEMATIKA PROIZVODNJE V MESECU SEPTEMBRU

### I. Osnovni material

#### a) predilnica:

Razen že starih pomanjkljivosti surovin, ki jih predelujemo, ni bilo občutnejših težav z oskrbo. Zaradi izločitve sudanskega bombaža se je menjala le bela mešanica in s tem tudi mešanica Junlon (bombaž-polinozna vlakna).

#### b) tkalnica:

Med mesecem je primanjkovalo zdaj ene in zdaj druge številke, kar je posledica nihajoče porabe v tkalnici kot tudi tega, ker proizvodnje predilnice ni vedno možno povsem vskladiti s porabo tkalnice in potrebami prodaje.

Kakovost dobavljene preje se je po oceni tkalnice v primerjavi z mesecem avgustom nekoliko izboljšala.

#### c) oplemenitilnica:

Tkanin za oplemenitenje nam ni primanjkovalo, zlasti širokih. Prodajnemu oddelku vseskozi primanjkuje nekaterih ozkih artiklov, ki pa gredo v dodelavo, čim je tolikšna količina na surovi zalogi, da zagotavlja normalno delo po novem belilnem postopku in smotrno porabo kemikalij. Večji % ozkih beljenih tkanin bi ustrezal tudi oplemenitilnici, vendar ga ni mogoče spreminjati zaradi števila ozkih in širokih statev.

#### d) konfekcija:

Dopusti belilnice v avgustu so vplivali na oskrbo konfekcije z beljenimi tkaninami v septembru. Zato je obrat predeloval poleg tkanin, ki jih prejema iz belilnice, tudi stare zaloge raznih tkanin za izvoz, ki so bile že dalj časa v skladišču in ni bilo izgledov, da bi jih prodali kot metrsko blago. Teh problemov bi bilo manj, če bi obrat imel več prostora za vskladiščenje za predelavo potrebnih tkanin. Kar zadeva kakovost, so še vedno težave z razvlečenostjo, česar posledice se v polni meri pokažejo šele potrošniku, ki po pranju lika naše izdelke. Ta pojav, na katerega stalno opozarjamo in ga oplemenitilnica v okviru svojih možnosti tudi odpravlja, pa se opaža tudi pri kupljenih tkaninah (Getznerjevih in čeških damastih).

### II. Proizvodnja

#### a) predilnica:

	avgust	september
Izvrš. plana v ef. kg	92,29 %	96,58 %
Izvrš. plana v baz. kg	94,62 %	99,81 %
Izkoriščanje strojev	70,30 %	86,70 %
	(90,20 %)	
Produktivnost baz g/vrh	15,30	18,23
HOK ure	21,28	21,68

#### b) sukalnica:

Izvrš. plana pri Ø Nm 10.-	68,26 %	138,70 %
Izkoriščanje strojev	66,50 %	84,30 %
	(86,20 %)	
Produktivnost baz g/vrh	24,61	55,56
	(30,66)	
HOK ure	25,93	14,09

#### c) tkalnica:

Izvršitev plana v m <sup>2</sup>	93,45 %	120,42 %
Izvršitev plana v votkih	104,64 %	114,63 %

Izkoriščanje strojev na pogonske statvene ure	92,00 %	91,80 %
Izkoriščanje strojev na efektivne statvene ure	95,60 %	95,20 %
produktivnost: enot/del. uro	29,51	34,48

d) oplemenitilnica:

Izvrš. plana v m <sup>2</sup>	105,13 %	127,47 %
produktivnost: ur/100 enot	88,21	91,15

e) konfekcija:

Izvršitev plana v m <sup>2</sup>	97,90 %	107,40 %
Izvršitev plana v enotah	113,30 %	106,15 %
Izkoriščanje strojev	65,70 %	82,80 %
produktivnost: ur/100 enot	95,20	97,59

V predilnici plan ni bil dosežen niti v efektivnih, niti v baznih kilogramih zaradi nadpovprečnih izostankov, pomanjkanja proizvodnih delavcev in velikega števila takih, ki ne smejo delati v nočni izmeni. Tako npr. predilniki BD-200 obratujejo v celoti samo v dveh izmenah.

Sukalnica je plan močno preseгла, vendar delno na račun znižanja nedovršene proizvodnje sukancev iz stan. volne (glej doseganje v avgustu!).

V tkalnici proizvodnja teče normalno. Plan je močno presežen zlasti v m<sup>2</sup>, čeprav so izkoriščanja za spoznanje slabša. Del preseganja prav tako odpade na znižanje zaloge nepregledanih tkanin, ker so se s tem, ko je začel obratovati "Monforts" čistilni stroj tkanine manj časa zadrževale v pregledovalnici.

V oplemenitilnici so rezultati doseganja plana zelo ugodni, ker v septembru ni bilo večjih zastojev na novem belilnem agregatu, z novim razpenjalnim sušilnikom pa je bilo odpravljeno tudi proizvodno grlo pri sušenju in apretiranju, čeprav je občasno primanjkovalo pare, ker so stroji grajeni na pritisk 6 atm, imeli pa smo samo 4 atm pritiska.

V konfekciji so bile planske obveznosti dosežene v realnih mejah in je delo potekalo normalno razen občasnih zastojev v krojilnici (zaradi že omenjenega pomanjkanja tkanin).

III. Delovna sila - izostanki

	avgust	september
- predilnica	24,60 %	12,10 %
- sukalnica	27,30 %	11,40 %
- tkalnica	25,30 %	9,20 %
- oplemenitilnica	27,60 % (40,60 %)	9,98 %
- konfekcija	24,80 %	10,20 %

Izostanki v septembru se bistveno razlikujejo od izostankov v avgustu, ker v nobenem od osnovnih obratov ni bilo več kolektivnih dopustov, ampak so le-te koristili le posamezniki (izpad 3,8 do 6,3 %). Opažamo, da imajo stalno tendenco naraščanja izostanki zaradi bolezni.

Bolj problematična kot izostanki delovne sile pa je čedalje večja fluktuacija delovne sile. Samo iz obrata tkalnice je odšlo 19 delavcev, od tega 9 s samovoljnim izstopom. Del teh se sicer številčno nadomesti z novosprejetimi (v tkalnici 13), vendar je uporabnost novosprejetih zaradi neizvežbanosti dosti manjša kot starejših delavcev, kar se slabo odraža na produktivnosti kot na manipuliranju oziroma možnosti zaposlitve na različnih delovnih mestih.

slovnih uspehov. Vsem njihovim sodelavcem je znano koliko zastoja v proizvodnji povzročajo s takšnim neodgovornim ravnanjem in s tem seveda precejšnja materialno škodo. Ker takšno ravnanje posameznikov ne more iti v nedogled, smo se odločili, da bomo od vsakega, ki bo samovoljno zapustil podjetje, zahtevali povrnitev materialne škode, saj nam zakon s tem v zvezi daje vso možnost. V temeljnem zakonu o delovnih razmerjih je napisano: "Delavec, ki samovoljno neha delati, mora delovni organizaciji povrniti škodo, katero je s takim ravnanjem povzročil". Poleg tega pa se bomo dosledno posluževali tudi možnosti, ki nam jih daje zakon o stanovanjskih razmerjih. Nikakor ne moremo in ne bomo dopustili, da bi takšni posamezniki izigravali našo delovno organizacijo. Imamo namreč primere, da zapustijo podjetje, čim dosežejo svoj cilj - stanovanje.

Takšen odnos do kolektiva, do svojih sodelavcev obsoja večina članov delovne skupnosti, ki se trudijo in prizadevajo za napredek podjetja in mu ostanejo zvesti tudi v težavah.

## DELO SAMOUPRAVNIH ORGANOV

V septembru in oktobru, oz. do časa, ko to poročamo, delavski svet podjetja ni zasedal; o sklepih zadnje, t.j. 3. redne seje, ki je bila 28.8.1969 pa smo člani kolektiva že obvestili v prejšnji številki.

Upravni odbor je imel v zadnjem času dve seji, na katerih je sprejel sledeče sklepe:

### 10. redna seja dne 6.10.1969

1. V zvezi z določbo čl. 25 Pravilnika o delitvi dohodka in OD, da prejema člani kolektiva, ki še nimajo dovolj prakse oz., ki se priučujejo, prvih 12 mesecev nižji osebni dohodek in

sicer od 60 do 90 % od osebnega dohodka, ki je določen za delovna mesta, na katera so razporejeni, je upravni odbor dal delovnim enotam priporočilo, naj se ne držijo strogo tega predpisa, temveč naj pri vsakem posamezniku posebej ugotavljajo, kakšne delovne uspehe v tem času dosega ter ga glede na to tudi ocenijo.

2. Na razpisano delovno mesto "organizator izobraževanja" je upravni odbor sprejel tovariša Miha Petka, ki je pred leti že vodil delo izobraževalnega centra v našem podjetju.

Na delovno mesto "programer izobraževanja" pa je bil sprejet tov. Rudi Hafner, dosedanji referent za izobraževanje. Na delovni mesti sta bila sprejeta s 13.10. 1969.

3. V delovno razmerje je bila sprejeta tovarišica Marjana Globočnik - tekstilna tehnica - predilka in sicer kot pripravnica v KDS.

4. Upravni odbor je odobril začasno premestitev tov. Ane Ulčnik na delovno mesto "Finančni knjigovodja" in začasno premestitev tov. Draga Kodra na delovno mesto "vodja obratovnega knjigovodstva". Navedeni premestitvi sta v sedanji situaciji nujni, izvajata pa se le za čas do končane splošne reorganizacije podjetja.

5. Na delovno mesto "vodja transportne grupe" je bil začasno razporejen tov. Branko Veselinović, podmojster v apreturi. Razporeditev bo trajala do splošne reorganizacije podjetja, ko se bo o razporeditvi tov. Veselinovića ponovno sklepalo. Glede na to tudi ni bila predlagana DSP-u sprememba števila oseb na tem delovnem mestu.

6. Na predlog odbora za rekreacijo in družbeno prehrano je upravni odbor spremenil svoj prvotni sklep v zvezi z osebnimi dohodki osebja Počitniškega doma. Naknadno

IV. Vzdrževanje

a) predilnica:

- tekoča popravila (samo nujna) v čistilnici. Za preventivno poseganje v strojno opremo ni pogojev, ker mehanična delavnica ni kos zahtevam obrata,
- brušenje oblog in nastavitve na 10 mikalnikih.

b) tkalnica:

- redno vzdrževanje ne poteka več po prvotnem načrtu, ker se za vzdrževanje određeno delovno silo uporablja za potrebe in zasedbo proizvodnih delovnih mest.

c) oplemenitilnica:

- dokončujejo se dela pri strižno čistilnem stroju,
- izločena je bila vsa nepotrebna strojna oprema starega belilnega postopka,
- prostor stare belilnice se usposablja in preureja za druge namene (vskladiščenje sur. tkanin in druge potrebe).

Problematično je pomanjkanje velikih valjev (dokov) za navijanje tkanin. Imajo jih samo 9 in zato sleherna okvara na eni fazi dodelave terjaja omejuje proizvodnje tudi na drugih fazah.

d) konfekcija:

- brzošivalni stroj, ki je bil dalj časa pokvarjen zaradi čakanja na rez. dele, je bil končno spet usposobljen za normalno obratovanje,
- nalagalni stroj v krojilnici se lahko brez da bi trpela kakovost proizvodov, uporablja za krojenje dela našega asortimenta. Potrebno mu bo prigraditi odvijalno napravo in prilagoditi asortiment tkanin, ki jih uporabljamo, da bo lahko nadomestil večji del dosedanjega ročnega krojenja.

V. Doseganje norm

	avgust	september
- predilnica	115,60 %	ni podatkov
- sukalnica	113,20 %	ni podatkov
- tkalnica (po podatkih tkalnice)	117,46 %	117,00 %
- oplemenitilnica	118,27 %	116,25 %
- konfekcija	121,59 %	113,71 %
- skladišče gotovega blaga	120,00 %	122,00 %
- zabojarina	125,39 %	130,32 %

je priznal povečanje OD za 30 btto točk oz. 42.00 N din ki osebju Počitniškega doma pripada tako kot ostalim članom kolektiva, pa je bilo ob priliki določanja osebnega dohodka spregledano.

7. Skupščina občine Tržič je vložila zahtevo, naj člani našega kolektiva prispevajo iz osebnih dohodkov še določen znesek za gradnjo spomenika borcev NOV.

Upravni odbor je smatral to za neizvedljivo z ozirom na nizke osebne dohodke v našem podjetju ter je zato

sklenil, naj se namesto tega za gradnjo spomenika odstopijo še preostale obveznice posojila za Skopje. O predlogu upravnega odbora bo dokončno odločal Delavski svet podjetja.

8. V delovno razmerje za določen čas (za 6 mesecev) je bil sprejet absolvent Filozofske fakultete tov. Anton Pretnar; imenovani bo opravil v tem času določena dela, ki spadajo v delovno področje do zdaj še nezasedenega delovnega mesta "dokumentarist" v centru za izobraževanje.

9. Za dobo enega leta je bila sprejeta v delovno razmerje tov. Danica Benedik, študentka Ekonomske fakultete.

10. V delovno razmerje za nedoločen čas pa je bila sprejeta Sonja Valjavec z dokončano gimnazijo, ki je bila razporejena kot pripravnica v KDS.

#### Odbor za kadrovske politiko in izobraževanje

1. Na osnovi predčasnega razpisa so bile podeljene štipendije še sledečim prosilcem:

- Krstu Halerju - za STTŠ - predilska smer (I. letnik)
- Milanu Grozniku - za STTŠ predilska smer (I. letnik)
- Jožici Mali - za Ekonomsko srednjo šolo (III. letnik)

2. Odobreno je bilo plačilo stroškov šolanja tov. Janezu Furlanu - zaposlenemu na delovnem mestu "študij dela in časa", za študij na Višji šoli za organizacijo dela.

3. Razveljavljen je bil sklep o podelitvi štipendije za študij na FNT - oddelku za tekstilno tehnologijo tov. Marjenu Grmu, ker je pred dogovorjenim časom samovoljno prenehal delati v našem podjetju. Istočasno je bil na osnovi pravilnika sprejet sklep, da mora imenovani vrniti podjetju štipendijo, ki jo je prejemal na Srednji tehnični tekstilni šoli.

Sklep o povrnitvi štipendije je bil sprejet tudi glede tov. Janeza Zazvonila - tekstilnega tehnika - pripravnika, ki je prav tako samovoljno prenehal delati v našem podjetju in glede tov. Stanislava Avseca, ki je redno odpovedal delovno razmerje.

4. Tovarišu Jožetu Aljančiču iz konfekcije in tov. Janezu Perko iz predilnice je odbor odobril povračilo stroškov šolanja na Delovodski šoli pri Delavski univerzi Tržič.

Odbor za stanovanjske in socialne zadeve je na 6. redni seji sklepal o dodelitvi izpraznjenih stanovanj ter sprejel naslednje sklepe:

- stanovanje, ki ga je izpraznil tov. Emil Novak v Ulici heroja Bračiča 8. je bilo dodeljeno tov. Stevu Novkoviću.
- garsoniera v Ulici h. Bračiča, ki jo je izpraznil Janez Veber, je bila na predlog kolegija dodeljena dr. Andreju Robiču;
- samska soba na Koroški 88, ki jo je izpraznil Ivo Bjelelič, je bila dodeljena Jožetu Kadivniku, prav tako podstrešna soba, ki jo je izpraznila Klara Primožič;
- samska soba, ki jo je izpraznil Matevž Klemenc, je bila dodeljena našemu upokojencu Antonu Ankeletu, njegova dosedanja soba pa Angeli Rus in Jožefi Dovžan;
- samska soba na Koroški 10. je bila začasno dodeljena Dušanki Pejašinović - in to predvidoma do leta 1971;
- enosobno stanovanje pokojne Marije Pretnar v Preski 8 je odbor dodelil Mariji Kosmač, njeno dosedanje dvosobno stanovanje pa je bilo dodeljeno na priporočilo zdravstvene službe tov. Darinki Kosmač;
- dvosobno stanovanje Andreja Štamcarja v Preski 20 je dobila Marija Šega.

Odbor je sklepal tudi o odpovedi stanovanja tov. Antoniji Spasojevič, ki je samovoljno prekinila delovno razmerje ter se odselila v inozemstvo.

Člani odbora so bili tudi obveščeni, da se je že pričelo točkovanje za sestavo nove prednostne liste.

#### Odbor za ugotavljanje kršitev delovnih dolžnosti

Na zadnji seji je odbor obravnaval in izrekel ukrepe 11 članom kolektiva, od tega dvema iz I. DE, štirim iz II. DE, trem iz V. DE in dvema iz uprave - kadrovske družbenega sektorja. Izrečeni so bili sledeči ukrepi: opomin (4x), javni opomin (6x), zoper Ravnik Jel-

ka iz I. DE pa je odbor predlagal DSP-u izključitev iz delovne skupnosti. Kršitve so bile to pot naslednje:

- neopravičeni izostanki (4 člani kolektiva),
- spanje na delovnem mestu (1 član kolektiva),
- zapuščanje delovnega mesta in malomarno opravljanje dela (1 član kolektiva),
- zamujanje na delo (4 člani kolektiva),
- tatvine na škodo sodelavcev (1 član kolektiva).

## Reorganizacija nekaj o pripravah ranjš

Vrsto let so se organizacijska vprašanja v našem kolektivu reševala le občasno ali sploh ne. Vezi med posameznimi delovnimi enotami, oddelki, sektorji so bile odvisne le od vodij enot, oddelkov, sektorjev itd. Dokler je bila zasedba teh delovnih mest nespremenjena, so bile tudi vezi dokaj trdne in jasne.

V zadnjih letih so se izvršile pri nas precejšnje kadrovske spremembe tudi na vodilnih delovnih mestih. Organizacijske vezi, odnosi itd., so odšle z onimi, ki so ta delovna mesta zapustili. Če so ostali v "hiši", problem le ni bil tako pereč, ker so še lahko razjasnili marsikatero vprašanje (sicer na škodo svojega dela), če so pa zapustili kolektiv, so z njimi odšle tudi vse organizacijske skrivnosti.

Tisti, ki je zasedel izpraznjeno mesto, se je znašel pred problemom, kako obdržati stare vezi, ki so pa njemu nepoznane. Največkrat je v takem primeru res od sreče odvisno, s kakšno natančnostjo je možno zadeti pravo pot. Nemalokrat pa je nered zabrisal tovrstne težave; znano je, da se v neredu res ni težko skriti.

Pri nas se je v relativno kratkem času zamenjala celotna vodilna skupina, od glavnega direktorja do direktorjev sektorjev. Ne samo to, tudi dogajanja pri nas in v svetu so se v nekaj letih zelo spremenila. Naša gospodarska reforma, če se pa ozremo po širnem svetu, kaj lahko opazimo, da so se tržni odnosi silno zaostriili, da sta se tehnologija in tehnika za naše pojme zastrašujoče razmahnila, itd., vse to je odločilno vplivalo na raznovrstne spremembe.

Spremembam moramo slediti, vsaj slediti, če nočemo, da si izkopljemo grob. Najugodnejše bi bilo, če bi spremembe prehiteli in jih vsakokrat pričakali popolnoma pripravljeni. Vendar opažamo, da se spremembam silno težko prilagajamo. Taki smo, kot kompozicija vagonov, v kateri vsak vagon sili v svojo smer, tako da se celotna kompozicija zelo težko premika v pravo smer, če se sploh premika.

Z delnimi organizacijskimi posegi smo skušali zapeljati vsek v smer napredka. Pri tem so nas ovirali ostali neukročeni vagoni. Nismo dosegli pravega uspeha. Zato smo se odločili ugotoviti smeri posameznih elementov kompozicije, jo celotno obdelati in pognati v zaželjeno smer. Pred kratkim, natančneje v začetku julija, smo sprejeli plan dela. Prvi korak je posneti sedanje stanje. Kaj mislimo s tem in kaj mislimo na ta način doseči?

Posneti mislimo obstoječo organizacijsko shemo, poslovanje, zasledovanje našega poslovanja, povezave znotraj kolektiva itd.

Tako se bo pred nami razgrnila njiva, porasla z raznovrstnim rastlinjem popolnoma neurejeno. Čakalo nas bo najodgovornejše delo. Odločiti se bomo morali, katere vrste rastlinja bomo izruvali, kaj bomo posadili na izpraznjena mesta, kako bomo uredili gredice in grede, stezice med njimi, da bo mogoč dostop do kateregakoli dela.

Težko in obsežno delo, ki se mu ne smemo in ne moremo izogniti. Gradivo o posnetju stanja mora biti zbrano do konca

oktobra. Ne bo služilo izključno organizacijskim posegom, temveč še nekaterim izredno pomembnim področjem dela: prehodu na elektronsko obdelavo podatkov, sistematizaciji delovnih mest in študiju nagrajevanja enot in individualnega nagrajevanja.

Zapustimo področje organizacijskih posegov, o tem smo že spregovorili nekaj besed. Pogovorimo se še nekoliko o ostalih, nič manj pomembnih nalogah.

Elektronska obdelava podatkov ni moda, to je nujnost in zahteva današnjega časa. Vendar moramo biti pri prehodu na samo obdelavo podatkov silno previdni. Za sam prehod in opremo so potrebna precejšnja denarna sredstva. Z rezultati elektronske obdelave podatkov moramo vložena sredstva opravičiti. Opravičili pa jih bomo le v tem primeru, če bomo notranje do skrajnosti disciplinirani, notranje popolnoma urejeni in jasno opredeljeni, da nas bo prevzemala kljub težkemu stanju ena sama skupna želja po napredku. V tem primeru in ob takih stremljenjih ne moremo pogrešiti. Pripomnimo naj še to, da se bomo v prihodnjem služevali prostih ur na elektronskem računalniku IBM 360/20 v tovarni Peko. Pripravo vhodnih podatkov bomo imeli doma organizirano takoj, ko vzgojimo za to potrebne kadre in ko se dokončno odločimo za vrsto in obseg prve naloge. Kadri so pri nas problem, čeprav del kolektiva tega noče priznati. Delno ga bomo rešili, če bomo z organizacijskimi posegi uspeli optimalno aktivirati obstoječi kader.

Sistematizacija delovnih mest je naloga, ki je predpisana z zakonom in mora biti obdelana v prvi polovici prihodnjega leta. O tej nalogi ne bi kaj več govorili, morda v eni izmed nadaljnjih številok.

Spregovorimo nekaj besed še o nagrajevanju enot in nagrajevanju v enotah (individualno nagrajevanje).

Nagrajevanje enot v sedanji obliki ne dosega zaželenih učinkov. Ne moremo trditi, da

je brez pozitivnega vpliva, če se pa zavedamo, da bi bilo možno učinkovitost in uspehe povečati, je potrebno sistem v tem smislu izpopolniti. To je študijsko delo, silno odgovorno, zato moramo službi, ki se bo lotila tega perečega problema, z vso resnostjo pomagati.

Sistem individualnega nagrajevanja sprejet pred nekaj leti je primer statičnega sistema. Kmalu po rojstvu se je statičnost pokazala v vsej svoji dvoznosti. Sistem ni prenesel nikakršnih delnih sprememb, ni prenesel brez bolečin uvedbe novih postavk itd.

Zavedati se moramo, da je individualno nagrajevanje silno krhka zadeva. Niso izključno nizki osebni dohodki vzrok nezadovoljstvu, vzrok tiči tudi v porušenem sistemu, v porušeni odnosih med posameznimi delovnimi enotami.

Tudi to je izredno obsežen študijski problem, pri katerem že v začetku vemo, da ga dokončno ne moremo rešiti. Bolj, ko se približujemo rešitvi, toliko smo uspešnejši, toliko večje je zadovoljstvo.

## Človek

### *v proizvodnem procesu*

V moderni dobi prihajamo do čudnega, čeprav samo navideznega protislovja: čim bolj izpopolnjene stroje dobivamo, ki sami proizvajajo, se sami kontrolirajo in celo sami vzpostavljajo pravilno delovanje, tem bolj je pomemben človek. Pričakovali bi prav nasprotno. Pri tako izpopolnjenih strojih bi pričakovali, da bo človek v proizvodnji element, ki bo imel vedno manj pomembno vlogo, pa je prav nasprotno.

Čeprav nam nova tehnika daje vedno bolj kompleksne in zamotane stroje, ki so temu ustrezno tudi dragi, pa je vendar ta stvar v svojem bistvu kaj preprosta. Stroj je mrtev in z njim ravnamo, kakor hočemo; še

tako zamotan stroj je v bistvu še vedno zelo preprosta stvar, če ga primerjamo s človekom. Če pri stroju pritisnemo na določeno tipko ali premaknemo določen vzvod, bo stroj ustrezno reagiral. Pri človeku pa ni tako. Preveč je zamotan, preveč je kompleksen. Predvsem je treba vedeti, da je tudi pri človeku "treba pritisniti na ustrezni vzvod", če hočemo, da bo ravnal tako, kot pričakujemo. Toda kateri je tisti "vzvod"? Pogosto niti ne vemo, če pa drugače ravnamo, kakor bi morali, bodo tudi uspehi drugačni, kakor smo pričakovali.

Nemogoče je priti do pravih rezultatov z gospodarjenjem, če bi se usmerili samo na en proizvodnji činitelj in sicer na delovna sredstva, zanemarili pa bi še pomembnejšega - delovnega človeka. Človek je odločujoč činitelj vsega dogajanja v podjetju, zato je skrb zanj cilj vsakega podjetja. Podjetje res ni socialna ustanova, kot se marsikdaj sliši, ampak je organizacija, ki z gospodarskimi metodami veča človekovo blaginjo. Ob takih metodah pa se podjetje kot gospodarska ustanova za človeka zanima v prvi vrsti s stališča proizvodnega činitelja - kar končno ustreza tudi socialnim vidikom. Če se podjetje zanima za gnotne, delovne in socialne razmere svojih članov, se zato, ker je človek ob urejenih gnotnih delovnih in socialnih razmerah bolj produktiven. To je morda rečeno bolj sebično, popolnoma nič pa ne nasprotuje tudi našim socialističnim in humanitarnim ciljem. Le v obravnavanju je razlika: podjetje obravnava človeka v prvi vrsti zaradi uspehov gospodarjenja, ki so končno tudi individualni uspehi.

Tudi v modernem kapitalizmu se je "skrb za delovnega človeka" izredno povečala. Kapitalist se dejansko bolj zanima in skrbi za usodo svojih delavcev, toda le s stališča svojega gospodarskega računa, ker se mu to splača, in samo dokler se mu splača.

V naši socialistični družbi, v podjetju, kjer sami gospodarimo

z družbenimi sredstvi in samostojno odločamo o sadovih svojega gospodarjenja, bi Č L O V E K resnično moral biti na prvem mestu.

Upravičeno bi tudi pričakovali neprimerno več spoštovanja med sodelavci, saj končno preživimo skupaj velik del svojega življenja. Prav spoštovanje in upoštevanje človekove osebnosti je predpogoj, če pričakujemo od kogarkoli njegovo maksimalno prizadevanje pri delu. Strokovnjaki, ki se ukvarjajo s človekom, so prepričani, da je ena najvažnejših teženj v človekovi naravi, da je človek spoštovan in cenjen. Zato bomo morali skrbeti, da se vsakomur priznajo njegove zasluge in uspeh pri delu, ki ga je opravil, da se ga pohvali, če je zaslužil in da so naperi in prizadevanja vsakogar pravilno ocenjeni in tudi cenjeni.

## POŽAR v oddelku čistilnice

V torek 14. oktobra ob enih ponoči je nenadoma začelo močno smrdeti v oddelku čistilnice. To je bil očiten dokaz, da nekje v predelavi bombažnih vlaken že spet gori. Mojster oddelka je v trenutku izklopil električni tok in ustavil proizvodni proces. Nemudoma je s skupino sodelavcev začel iskati vzrok za nastanek požara. Kmalu mu je uspelo, toda med tem časom se je ogenj že razširil po odvajalnih ceveh in goreči bombaž bele mešanice je bilo nujno zelo hitro in učinkovito pogasiti. To delo je bilo naporno in odgovorno. V trenutku nastanka požara je bilo v bombažni komori št. 3 okrog 2 tisoč kg bele mešanice. Ogenj je uničil najmanj 30 % tega bombaža, poleg materialne škode pa je podjetje utrpelo še daljši zastoj v proizvodnji.

Kako je požar nastal? Na trgali-

nem valju z jeklenimi zobmi so se navili bombažni odpadki, pri tem je nastalo trenje, močno segrevanje in vnetišče bombažnih vlaken. Ker so bili vsi stroji v oddelku z vsemi napravami v pogonu, se je ogenj v naglici razširil skozi odvajalne cevi v bombažno komoro. V trenutku požara je delal v rahljalnici bal, odnosno na rahljaču bombaža tovariš Alojz Petrovič, v zgornjem prostoru čistilnice, to je v mešalnici pa sta v trenutku požara delala sodelavca Stanko Šoško in Franc Oman. Velika izkušnost in dolgoletna praksa strokovnjaka in vodje čistilnice Janeza Klemenca je bila v času požara odločilnega pomena, da je povsem pravilno ukrepal s svojimi organizacijskimi sposobnostmi. Ves oddelek z vsemi sodelavci in dežurnima gasilcema Kovačevićem in Kotarjem je vložil vse napore v borbo z ognjem, da se požar ni mogel razširiti. Pravočasna intervencija je bila nujna in učinkovita. Pri gašenju so uporabljali vodo iz hidrantnega omrežja, požarna vedra na oddelku, pa tudi Sprinkler naprava je delovala, ker so se pri večji temperaturi odprle izpušne šobe na instalacijah. Tako je bila nevarnost, da bi se požar razširil na vso čistilnico, ali še več, v kratkem času preprečena, toda odstranjevanje tlečega bombaža in vsa ostala nujna potrebna dela pa so bila precej dolgotrajna. Vsekakor čutimo dolžnost, da izrečemo posebno pohvalo vsem sodelavcem, ki so pri gašenju požara v oddelku čistilnice sodelovali in s svojim osebnim prizadevanjem preprečili, da ni nastala podjetju še večja škoda.

Posebna strokovna komisija je takoj po požaru ugotovila materialno škodo, ki znaša 7.700,40 din, pri čemer pa ni upoštevan precejšen zastoj v obratu predilnice. Ponovno imamo jasen dokaz, kako nujno je poznavanje požarno varnostnih ukrepov in osnov taktike gašenja začetnih požarov.

Vsled tega pa je v bodoče nujna še večja pozornost slehernega člana kolektiva v zvezi s požarno varnostjo, kar še posebno velja za poklicno službo.

## KAJ DELA MLADINA

Delo mladinske organizacije se je zopet razmaknilo in s tem prekinilo čas. takoimenovanih "parlamentarnih počitnic". Zopet smo pričeli z rednimi sejami in si na njih zastavili konkretne naloge. Ker so nam bila odobrena finančna sredstva z dotacijo za leto 1969, bomo naš program dela lahko razširili in popestrili. Predvsem bomo stremeli za tem, da bomo mladim nudili čimveč na področju idejne vzgoje in kulturno-zabavnega življenja. V našem okvirnem programu so razna strokovna predavanja, ogledi sorodnih podjetij, seminarji in izleti. Za športno dejavnost se pripravlja podroben program, ki bo zajel predvsem panoge, ki so primerne za ta letni čas. Zopet bo treba stopiti v stik z mladinskimi aktivisti raznih drugih podjetij in nadaljevati sodelovanje kot doslej.

Precejšen del našega delovanja pa bomo posvetili izvajanju zaključkov sprejetih na seminarju za mladinska vodstva, ki je bil v mesecu maju. Ker je seminar delal v dveh skupinah, bo za nas zanimivo predvsem to, kar je bilo dogovorjeno na seminarju komisije za gospodarstvo. To komisijo so sestavljali le mladi iz neposredne proizvodnje in problemov je bilo res precej. Zaključki pa so bili naslednji:

### 1. Pripravniška doba v delovnih organizacijah

Posamezni mladinci so bili mnenja, da s pripravniško dobo v podjetjih ni povsem dobro urejeno. Doba velikokrat traja predolgo in to v škodo pripravnika. Izraženo je bilo tudi mnenje, da pripravnik včasih dela stvari, za katere sploh ni študiral, oziroma v pripravniški dobi opravlja delo, ki ga bo opravljal tudi kasneje. V tem času pa prejema pripravniško plačo, kljub temu, da opravlja delo, ki bi moralo biti plačano tako, kot predpisuje pravilnik o delitvi dohodkov. Po mnenju diskutantov bi

pripravnik moral spoznati celotno delovno organizacijo, oziroma delovni postopek.

### 2. Štipendiranje kadrov

Tu gre predvsem za nepravilno včasih nepristransko dodeljevanje štipendij, saj niso redki primeri, ko prejemaajo štipendijo študenti, katerih starši so materialno močni in lahko financirajo šolanje svojih otrok. Nasprotno pa mora marsikateri študent zapustiti univerzo prav zaradi pomanjkanja denarja.

Pri dodeljevanju štipendij velikokrat vplivajo na odločitve sorodniki in znanci. Člani komisije so se strinjali s predlogom, da naj bi tudi tovarniški aktivni imel vpliv pri izboru kandidatov za štipendije že s tega stališča, da se mladi bolje poznajo med seboj. Tovarniški aktivni bi lahko dal nekakšne pripombe oziroma kratko karakteristiko kandidatov, seveda v kolikor bi bili z območja tržiške občine.

Te pripombe oziroma karakteristike naj bi skupaj s prošnjami kandidatov, ki bi bile v kadrovskem oddelku predhodno šifrirane, obdelala komisija za dodeljevanje štipendij. S tem bi dosegli, da bi bil izbran res tisti, ki bi finančno podporo res potreboval.

### 3. Vstopanje mladincev v ZK

Tudi vstop mladincev v ZK je vprašanje, katerega je bilo po mnenju prisotnih vredno obravnavati. Niso redki primeri, da vstopajo oziroma da sprejemajo v ZK mladince, ki sploh ne vedo, kakšno delo in kakšne dolžnosti ga s tem čakajo. Zato naj bi pred sprejemom za vse kandidate uvedli nekakšen test, s katerim bi vsaj približno dobili sliko o kandidatih, njihovo splošno razgledanost ter seznanjenost z organizacijo, v katero stopajo. S tem v zvezi je treba pripomniti, da bi morali vsi člani ZK biti gonilna sila pri delu mladinskih organizacij.

### 4. Problematika MA v delovnih organizacijah

Najbolj pereč problem mladine v delovnih organizacijah je neaktivnost. Treba bi bilo najti načine, da se čim večje število mladih angažira za delo, da je za uspeh mladinskega aktivnega zainteresiran vsak posameznik. Organizirajo naj se izleti, mladinski shodi, ustanavljajo naj se organizacije, ki so izključno za mlade (PZJ, taborniki itd.). Načinov povezovanja med mladimi je dovolj, samo začetki je treba, pa uspeh ne more izostati.

Te štiri točke naj bi bile kot nekakšni sklepi oziroma priporočila, ki jih je komisija za gospodarstvo sprejela ob zaključku svojega dela.

Navedeni zaključki nakazujejo nekatere probleme, ki zadevajo mlade v delovnih organizacijah in o katerih bi morali mladinski aktivni več premišljati kot doslej. Res je, da so nekateri zaključki za nekaj podjetij v Trzinu že rešena in urejena zadeva, to je predvsem kar zadeva pripravniško dobo in štipendiranje. Vendar bo treba na tem področju z mladinske strani več sodelovanja pri sestavljanju raznih pravilnikov in predpisov.

Vstopanje mladincev v ZK je res vprašanje, ki še zdaleč ni urejeno. Tu bo nujno, da mladinska organizacija stori vse, kar je v njeni moči, da bo v ZK sprejetih čim več mladih, ki bodo vedeli kaj je organizacija ZK in kakšno naj bo delo in dolžnosti mladega komunista. Do sedaj so ponekod sprejemali v vrste ZK tudi take, ki niso vedeli za svoje naloge, s tem pa tudi niso bili aktivni in po nekaj letih so pod različnimi pretevezami izstopili iz ZK. Mnenja smo, da takih stvari ne sme biti več in da morajo novospregjeti mladi komunisti pokazati znanje in aktivnost v organizaciji. Četrta točka zaključkov navaja problematiko aktivnosti po delovnih organizacijah. Neaktivnost je v zadnjem času povsod zelo narasla in čisto se pojavljajo težave po aktivnih, katerih pred leti ni bilo. To je predvsem nezainteresira-



nost mladine same in vodstva nimajo možnosti današnje mladine, ki ima vsega na pretek (čeprav so stalne pritožbe, da ni tega in tega) pritegniti za delo po aktivih, oz. za razne akcije. Za uspeh mladinskega aktivna je zainteresiranih le nekaj članov TK, za vse ostale mlade pa je to nepomembno. Postavlja se vprašanje na kakšen način mladino pritegniti k delu, kaj ji nuditi, da bi bila voljna sodelovati. V zaključkih piše, da je načinov povezovanja med mladimi dovolj in da je treba samo začeti ter da po tem uspeh mora biti. To je bolj teoretično, v praksi, posebno v delovnih organizacijah pa je to težko izvedljivo. Če pogledamo za kaj se mladina danes sploh še zanima, lahko ugotovimo, da le za zelo malo stvari. Pred leti je bil prirejen npr. izlet, na katerem je bilo mladih toliko, da je bilo res veselje organizirati kaj takega. Danes jim to ne pomeni veliko, ali točneje, skoraj nič. Vsak gre raje sam (z lastnimi sredstvi) in se zabava po svoje ne meneč se za okolico. Takšen je odnos do izletov, včasih najbolj množične akcije mladine, kakšen je šele odnos do drugih vrst dejavnosti mladinskih aktivov. Mladino pritegne v sedanjem obdobju le ples, seveda le, če igra vokalno-instrumentalni ansambel. V ostalem prostem času pa raje pohajkuje, posebno po kavarnah in gostilnah ter drugih lokalih, pri tem pa negotuje nad dolgočasjem.

V Trziču je bil ustanovljen mladinski klub, ki pa po mnenju mnogih vsaj zaenkrat ni dosegel svojega pravega namena. Na seji predsedstva Občinskega komiteja ZMS je bilo že precej govora o tem klubu, o načinu delovanja, o redu in disciplini in sploh o organizaciji kluba. Prepričani smo, da bo klub dosegel svoj namen le, če bo organiziran in bosta v njem vladala disciplina in red.

V našem aktivu se srečujemo s podobnimi težavami kot drugje. Že v samem TK so bile izvedene zamenjave nekaterih članov TK zaradi nedelavnosti, vendar vse kaže, da bo treba v prihodnjem obdobju zamenjati še nekatere. Večji problem je med mla-

dino, ki ni vključena direktno v delo TK.-S težavo in dolgim prepričevanjem lahko pridobimo mladega delavca za določeno akcijo, čeprav bi mu ta lahko samo koristila. V anketi, ki je bila izvedena med mladimi, je bilo vse polno predlogov, mnenj in pripravljenosti za delo, toda od tega ni nič drugega, kot nek pokazatelj, da so v večini mladi delavci neresni, politično nedelavni, nezainteresirani za vsa dogajanja okrog sebe, skratka nezreli. V svojih zahtevah do družbe so izredno odločni in prezahtevni, ne zavedajo pa se, da oni družbi ne vračajo toliko, kot bi sicer lahko. Med mladimi v našem podjetju so mnogi, ki se pritožujejo nad vsem, kar jim ni všeč; od osebnih dohodkov do medsebojnih odnosov, toda nikoli ne pomislijo, kaj bi lahko sami napravili za rešitev določenega problema. S takimi delavci bo v bodoče treba na sestankih ali individualno razčistiti nastalo situacijo ter jih usmeriti na pravo pot reševanja težav. Za to je med drugimi poklicana tudi naša organizacija, ki mora mladim nuditi pomoč v obliki nasvetov ali predlogov. Ker želimo našo dejavnost čim bolj približati mladim, bomo za posamezne mesece napravili program na podlagi želje večine naših članov, ki bodo lahko izrazili svoja hotenja na posebnih anketnih listih; mi pa bomo potem odločili, če je to koristno in primerno za organizacijo ZM.

Kot je že omenjeno, je nezainteresiranost pri nas velika in v zvezi s tem je treba pojasniti tudi dejstvo, da nam akcija za vključevanje mladincev v gasilske vrste ni uspela. Ne vemo na kakšen način naj še pristopimo k tej akciji, mogoče nam bodo pomagali starejši, ki v gasilskem društvu že delajo. Skupno bo mogoče le doseči minimalen uspeh. S tega mesta še enkrat apeliramo na vse mlade, naj se javijo mladinskemu vodstvu, ali tovarišu Valjavcu, vsi ki bi želeli postati člani tovarniškega gasilskega društva.

#### Izlet v Mengeš

V soboto 18. oktobra je naša

mladinska organizacija priredila izlet v Mengeš, združen z ogledom tovarne pozamenterije "Trak". Naj takoj povemo, da je bila udeležba izredno slaba, tako da smo bili sprva sploh v dvomih ali naj gremo, ali ne. Mnogi so se prijavili, na avtobus pa jih ni bilo. Kasneje smo se odločili in po prijetni vožnji prispeli v Mengeš, kjer so nas predstavniki tovarne "Trak" že čakali. Pod njihovim vodstvom smo odšli v obrate tovarne. Ogledali smo si oddelke, kjer izdelujejo razne vrste trakov, vrvic, elastike in barvarno, ki je namenjena predvsem za barvanje njihovih izdelkov. Za nas je bilo zanimivo to, da se njihovi stroji nekoliko razlikujejo od naših, čeprav so ravno tako navijalni stroji, statve itd., kot pri nas, vendar je konstrukcija strojev drugačna. Surovine dobijo delno na domačem trgu, neka pa jih uvažajo. Vsi izdelki pa se prodajajo izključno na domačem trgu. Letna vrednost njihovih izdelkov je približno milijardo S din, kar je za tako majhno podjetje sorazmerno visoko. Ker pa je povsod aktualno vprašanje osebnih dohodkov, smo se pozanimali tudi o tem. Pri njih delavke na normiranih delovnih mestih zaslužijo mesečno od 800.- pa do 1.100.- N din, mojstri pa od 1.300.- do 1.400.- N din. Njihov povprečni osebni dohodek pa je približno enak našemu, to je okrog 840.- N din.

Po ogledu podjetja in razgovoru smo odšli z mladinci aktiva "Trak" na Mengeško kočjo, kjer smo združili koristno s prijetnim in se pogovarjali še naprej o raznih stvareh v podjetju in o delu ZM ter sodelovanju v bodoče. Seveda ni manjkalo vmes tudi glasbe in plesa, kar je vse skupaj še poživilo.

Zadovoljni smo se vrnili domov z novimi spoznanji na področju tekstilne industrije in pri tem izrazili mnenje, da bi si bilo dobro ogledati tudi ostale tekstilne tovarne na Gorenjskem.

*Dopisujte v*  
**TRZIŠKI TEKSTILEC!**

## Kadrovske vesti

V mesecu septembru so bili na novo sprejeti v delovno razmerje:

- v kadrovsko družbeni sektor:

Janez Laibacher, Ferči Meglič in Viljemina Valjavec.

- v predilnico:

Frančiška Kavčič, Angela Furman, Vinko Maček, Dragica Cvjetičanin, Cvetka Rajhard, Emira Čatić, Matija Kovačević, Viktor Dežman, Budimka Opačić, Momčilo Prebiračević, Esma Cimiratić, Sedefa Čatak, Alojzija Rekar, Slavica Oblak, Behireta Suhonjić, Janez Klemenčič, Danica Karažija, Aziz Babić, Fadila Babić in Rafael Rovan.

- v tkalnico:

Danica Batur, Anđela Jakac, Martina Obid, Marija Smolnikar, Matilda Podlogar, Zumra Grbić, Nevenka Kovačević, Šuhra Suljanović, Dušanka Božić, Alija Keserović, Fahrudin Ališić in Franc Jekovec.

- v skladišče bombaža:

Marjan Stroj.

V uk so bili sprejeti:

- Stanko Dolinar - v mehanično delavnico,

- Stanko Srečnik - v elektrodela-  
vavnico,  
- Peter Rožič - v elektrodela-  
vavnico.

Iz podjetja pa so v mesecu sep-  
tembru odšli naslednji:

- pravilna odpoved:

Milka Krznarič - predilnica  
Marija Ažman - predilnica  
Ljudmila Meglič - tkalnica  
Mira Rendulič - tkalnica  
Ajša Murtić - tkalnica  
Stana Milošev - konfekcija  
Ivana Cvirn - komerc.sektor

- v preizkusni dobi:

Fana Grvala - predilnica  
Cvetka Rajhard - predilnica  
Marija Celestina - predilnica  
Slavica Oblak - predilnica  
Alojzija Rekar - predilnica  
Danica Karažija - predilnica  
Behireta Suhonjić - prediln.  
Matilda Podlogar - tkalnica  
Nevenka Kovačević - tkalnica  
Zumra Grbić - tkalnica

- samovoljni izstopi:

Antonija Spasojević - konfek.  
Stanislav Kern - tkalnica  
Anka Klemenčič - tkalnica  
Drago Bizjak - tkalnica  
Jožica Gogujavec - tkalnica  
Slavko Intihar - tkalnica

nadaljevanje na strani 11

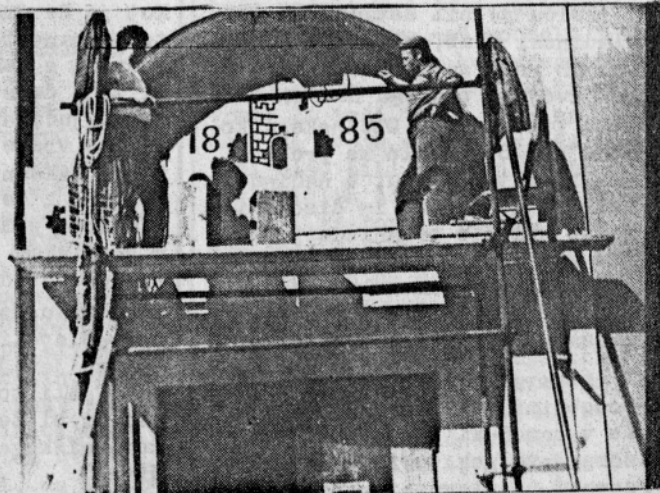
## Kakaj pred tovarno ni napisal firme?

Pred tremi leti smo naročili izdelavo projekta za napis pred vratarnico, za smerni napis ob cesti in reklamni napis na najvišji zgradbi predilnice. Ves projekt je bil v redu izdelan, razen smernega, zato smo ga reklamirali in seveda tudi zadržali plačilo. Pri reklamaciji smo zahtevali, da se projektant oglasi v našem podjetju, da se o zadevi pogovorimo, vendar do danes tega še ni storil. Le nekaj mesecev po izdelavi tega projekta pa se je začela izdelava načrtov za novo cesto vpadnico v mesto Tržič, s katero pa se režim dohoda v naše podjetje precej spremeni. Po mnogih razgovorih s Skupščino občine Tržič in s projektanti nove ceste smo uspeli izvléči najboljše rešitev. Končna rešitev je ta, da gre odcep od nove ceste v našo tovarno približno na sredini med sedanjim odcepom in spomenikom. S to zadnjo varianto je možna tudi preselitev vratarnice in še nekaj drugih sprememb, za kar pa še ni izdelan podroben projekt, zato bi o tem pisali kdaj drugič.

Z ureditvijo dohoda do tovarne pa bi dokončno uredili tudi vse napise in smerokaze za naše podjetje.



Tako je izgledalo po požaru v čistilnici



Tovariša Janez Kern in Franc Janc pri izdelavi tovarniškega grba nad vhodom

Drago Bartalanic - tkalnica  
Ivo Bijelić - sklad. bombaža

- odšli na odslužitev kadrovskega roka:

Stanislav Kemperle - KDS  
Janez Mikolič - mehan. delavn.  
Franci Rupar - mehan. delavn.  
Marjan Štamcar - elektrodela.  
Milan Gregorčič - elektrodela.  
Jože Mali - tkalnica  
Franc Ferlič - tkalnica  
Jože Meglič - tkalnica  
Niko Rejc - predilnica  
Milan Šega - predilnica  
Maks Hafnar - predilnica  
Filip Bence - predilnica  
Jože Ribič - predilnica

- na rehabilitaciji:

Brigita Štrukelj - tkalnica  
Jožefa Gros - tkalnica  
Pavel Perko - centr. sklad.

- starostno upokojena:

Marija Šega - oplemenitilnica

- invalidsko upokojeni:

Justa Gruden - predilnica  
Heda Lang - finančni sektor

## Obisk pri "Krvavju"

Proste sobote so vsakomur dobrodošle, še posebej pa so primerne za krajše ali daljše izlete delovnih enot. Taka mrzlica je prišla tudi člani VI. delovne enote, ki si je za cilj izbrala sončno Dolenjsko. Čakanje na avtobus, ki je najprej odpeljal delavke na Jesenice, nam ni bilo preveč težko, saj smo si želodčne krče v tako zgodnjih jutranjih urah blažili s "Hofmanovimi kapljicami", ki "Alko" jih proizvaja.

Jutranji hlad in zamrzle ude od čakanja nam je kmalu pregnala Hinkova harmonika, ki nam je živahno vžigala vesele misli na lepo pokrajino in pa predvsem na pravi dolenjski cviček. Kjer pa je dobra volja, je tudi petje in po krajšem poskušanju so se nam glasovi ubrali za prijetne viže kot "Dolenjsko Gorenjca vabi...", ali "vince je sladko, korajže nam da..."

Le kdo bi ob takem razpoloženju mislil na dolgo vožnjo; še sami nismo vedeli, kdaj smo se znašli v Čateških toplicah.

Prvi vtis na ta turistični kraj ni bil posebno dober, vsaj jaz sem ob veliki turistični propagandi za to zdravilišče pričakoval privlačnejšo okolico. Vendar videz vara ... Okolica je kaj kmalu postala bolj simpatična, ko so se naši gorenjski izletniki razkropili, eni v "šonk", drugi pa v lužo, moči nabirat za bodočnost. Vsaka stvar pa ima dve strani in tako so tisti, ki so si vročo kri hladili v bazenu, kaj kmalu občutili, da tudi na Dolenjskem sonce v oktobru zgublja moč, da bi jim čimprej posušil mokre kopalke, kajti marsikdo je ob mrzličem pričakovanju na izlet, doma pozabil na dokaj važen kos perila, ki bi jim preprečil prehlad na zelo občutljivem delu telesa.

Po prvi težavnosti stopnji izleta se nam je kosilo dobro prileglo, lo tako željno pričakovanega cvička ni bilo na mizo. Po njem (cvičku) sem povprašal natakario, ki pa mi je takole odgovorila: "Ja, kje pa naj Gačova peč vzame toliko cvička, da ga bo za celo Jugoslavijo in še za izvoz!" Utihtnil sem in skupaj z drugimi srebal "Šiško".

Takoj po kosilu smo se potem odpeljali na Muljavo, češ, da bomo tam videli tistega "Krvavlja", ki ga je na Muljavi rojdeni pisatelj Jurčič v svojem "Desetem bratu" tako slavno opisal; in nismo se zmotili, kajti tisti, ki so imeli že dovolj vinske izobrazbe, so ga videli...

V domači gostilni smo bili ljubeznivo sprejeti in tudi večerja se nam je po takem razburjenju kar dobro prilegla. Hinkova harmonika pa je po dolgem počitku v Čateških toplicah in po večerji na Muljavi še bolj veselo zaigrala same poskočne za ples in ni manjkalo parov, ki bi jih ob takem razpoloženju ne srbele pete. Za petje smo se že v avtobusu izvežbali, zato nam ni bilo težko urediti kake vesele viže, kadar je harmonika molčala.

Vendar se vsaka pesem enkrat izpoje - pravi star pregovor, zato smo se sredi ubranih melodij in vsi židane volje posedli v avtobus, ki nas je ob fantovskem soncu- luni srečno pripeljal domov.

Mirko

## ZAKLJUČEK SEZONE 1969 V POREČU

Ker je zaključni račun za sezono v Poreču za leto 1969 v glavnem izgotovljen, obveščamo članke kolektiva, da je finančni rezultat zadovoljiv, saj je izkazani dohodek večji od lanskega, dasiravno se cena penziona za članke kolektiva in njihove otroke ni zvišala, cene prehrane pa so znatno višje.

Lahko tudi trdimo, da sta bila meseca glavne sezone, julij in avgust, zasedena skoraj izključno s člani kolektiva in njihovimi ožjimi svojci in se je končno le doseglo to, da imajo naši ljudje prednost.

Da je bil naš počitniški dom vso sezono takorekoč popolnoma zaseden, je razvidno iz sledečih rezultatov:

Zasedba je bila za 12,2 % večja od preteklega leta, čeprav tudi v letu 1968 obisk ni bil slab.

Članov kolektiva je bilo za 12,7 % več kot lani, upokojenec 12 %, Direkcija za surovine Beograd 10 % več, otroci članov kolektiva 12,6 % več, inozemcev 13,4 % manj kot preteklo leto, tujih pa 11,5 % več. Med tujimi so upoštevani tudi zakonski drugi članov kolektiva, ki niso zaposleni pri nas. Da je tolikšen odstotek tujih več, je to treba pripisati obisku članov Komunalnega podjetja Tržič in Gradbenega podjetja Tržič, ki so bili v septembru v našem domu na izletu.

Zaključena je zopet ena sezona in verjetno je želja večine članov kolektiva, da nas še mnogo let ne bi kaki turistični načrti izpodrinili iz naše prelepe Materade.

## Sindikalni in proizvodni sestanki v enotah

16. in 17. oktobra so bili v vseh delovnih enotah sindikalni in proizvodni sestanki. Vsi sestanki so bili med delovnim časom in so bili zato res dobro obiskani. Vodili so jih predsedniki sindikalnih odborov v enotah. Izvoljeno je bilo 31 delegatov, ki bodo zastopali naše podjetje na letni konferenci Občinskega sindikalnega sveta, ki bo predvidoma koncem novembra. Vseh sestankov so se poleg članov tovarniškega odbora udeležili tudi člani kolegija.

Po izvolitvi delegatov je bilo podano posebno poročilo o devetmesečnem poslovanju našega podjetja, ki je bilo res skrbno pripravljeno.

Poročilo zajema momentalno kadrovsko strukturo, ki pa ni na zavidljivem nivoju. Podatki nam kažejo, da imamo le 6 delavcev z visoko izobrazbo in 7 z višjo, kar 873 pa je takih, ki nimajo niti dokončane osemletke. V zadnjem času se posveča velika pozornost kadrovanju in imamo kar veliko število štipendistov. Zelo neugodno vpliva na poslovanje podjetja zapuščanje posameznih članov. Kot vzrok navajajo nizke osebne dohodke, slabe medsebojne odnose in drugo. Zanimivo pa je, da odhajajo iz podjetja večinoma taki, ki so pri nas le malo časa ter zato iščejo vedno delo tam, kjer jim nudijo trenutno najboljše pogoje.

Iz finančnega poročila je bilo razvidno, da smo s prodajo naših izdelkov na tekočem, saj smo v 9 mesecih dosegli 75 % letnega plana. Iz tega lahko sklepamo, da bomo letni plan dosegli. Težave nastopajo predvsem zaradi nerednega plačevanja prodanega blaga s strani naših kupcev. Planiran izvoz bomo do konca leta lahko dosegli, saj smo v devetih mesecih izvozili že toliko blaga, da v primerjavi s planom znaša to preko 90 %. Pri izvozu imamo povprečno 35 % izgube ter bi

to blago na domačem tržišču lahko prodali znatno dražje. Izvažati pa moramo, da si s tem zasiguramo devize, ki jih rabimo za nabavo osnovne surovine - za bombaž.

Izplačilo osebnih dohodkov je bilo na isti višini kot lansko leto. Podani so bili tudi podatki o proizvodnji za 9-mesečno obdobje.

Na sestankih v vseh enotah je bilo povsod kot prvo sproženo vprašanje, zakaj so naši osebni dohodki v primerjavi z ostalimi podjetji v občini tako nizki in kako izgleda to v bodoče. Na to vprašanje je skoro na vseh sestankih odgovarjal glavni direktor tov. Janko Lončar, ki je povedal, da je tekstilna industrija že nekaj časa v zelo težkem položaju. Tak položaj povzročajo predvsem nekateri predpisi, predvsem kar se tiče nujnosti izvažanja, pri čemer nastajajo velike izgube. Dejal je, da je dohodek podjetja momentalno le tolikšen, da komaj zadošča za kritje osebnih dohodkov in za kritje najnujnejših obveznosti, zato kega povišanja zaenkrat ne moremo pričakovati.

V predilnici je bilo veliko govora o slabem stanju strehe, kar povzroča v deževnem vremenu motnje v proizvodnji. Objašnjeno je bilo, da se letos popravlja streha nad mikalniki, za drugo leto pa se predvideva še popravo ostale strehe. Delavci so se pritoževali nad slabo kvaliteto bombaža, vsled česar je nujno, da tudi kvaliteta izdelkov ne more biti takšna, kot bi jo želeli. Problem za nočno izmeno predstavlja vse več delavk, ki imajo zdravniška potrdila, da lahko delajo le podnevi.

V tkalnici je bilo izraženo mišljenje, da bi imeli radi tudi tiste sobote, ko delajo popoldne, proste in da bi, če ne bi bilo drugače, rajši imeli samo 20 % nočnega dodatka, namesto

30 %, da pa bi bili zato prosti tudi popoldne. Na vprašanje, zakaj se še vedno na novo jemlje delovna sila z Jesenic, ko je vendar le-ta toliko dražja, je bilo objašnjeno, da v Tržiču trenutno ni nezaposlenih.

V belilnici je bilo postavljeno vprašanje kam se odvaža in za kaj se daje denar od sindikalne članarine. Odgovoril je predsednik tovarniškega odbora ter pojasnil, da le 35 % ostane v podjetju, ostalo pa odvajamo na Občinski sindikalni svet. Ta denar, ki pa ostane doma, pa porabimo za izlete, (letos 15.070.- N din), za gostitev in obdaritev žena ob njihovem prazniku, za podpore in obiske bolnikov ter nekaj za rekreacijo. V tej delovni enoti je bilo zelo veliko govora o tem, da so tisti delavci, ki nimajo stalnega delovnega mesta, precej oškodovani pri osebnem dohodku. Na to vprašanje je odgovoril obretovodja oplemenitilnice ter pri tem povdaril, da se v primerih premeščanja držimo takega načela, da prizadeti izgubijo čimmanj osebnega dohodka, jasno pa je, da to ni vedno mogoče izvesti in da so nekateri res prikrajšani. Povedal je tudi, da smo v fazi rekonstrukcije in da je zato še veliko stvari, ki jih bomo morali skupno rešiti. Postavljeno je bilo vprašanje, zakaj se vedno pri izdelavi pravilnika o osebnih dohodkih jemlje za merilo tkalke in predice. V odgovoru na to je bilo rečeno, da to doslej res ni bilo povsem pravilno, da pa se bo to skušalo popraviti in urediti sedaj, ko bo z reorganizacijo izdelana tudi analitska ocena za vsa delovna mesta v tovarni. Precej kritike je bilo izrečene na račun tujih delavcev, ki delajo v našem podjetju razne usluge.

Konfekcijo tare problem prostora. V premarjhnem prostoru je težko delati, saj se delo ne more tako organizirati, kot bi

bilo to potrebno. Povedeno jim je bilo, da bo ta problem v kratkem rešen, ko se bo preselila pregledovalnica blaga. Iznešenih je bilo še nekaj manjših problemov, tako glede izdaje malic in vrstnega reda oziroma odmodov.

V zunanjih obratih so delavci postavili vprašanje glede vezav, na kar pa jim je bilo odgovorjeno, da je to tudi eden od važnih faktorjev, ki bo z reorganizacijo rešen. Nadalje so govorili o predilnih strojih BD 200, o belilnem agregatu, o nabavi novega rezkalnega stroja in mehanične žage, pa o kotlu na mazut in novem generatorju. V odgovoru je bilo delavcem pojasnjeno, da se o vsem tem vodi račun in da bo vse to urejeno, čim bo mogoče.

Na sestanku VI. DE je bilo govora o kvaliteti naših izdelkov, o delovni disciplini. Povdarjeno je bilo, da moramo vse te nepravilnosti odkloniti ter da naj vsak za svoje delo odgovarja, če hočemo doseči napredek in si zagotoviti obstoj.

Iz vsega navedenega je razvidno, da so bili sestanki res dobri in plodni, zato bi bila želja nas vseh, da se tudi v bodoče poslužujemo takih metod kontaktiranja z delavci, ker le tako bomo lahko dosegli to, kar je potrebno za čimvečji uspeh podjetja.

### Zahvala

Delovnemu kolektivu in sindikatu BPT Tržič se najlepše zahvaljujem za obisk in denarno pomoč v času moje bolezn.

Tovariško vas pozdravlja  
Štefan Gregorčič

### Mali oglas

Prodam kavč, okroglo mizo in dva okrogla stolčka.

Naslov dobite v uredništvu TT pri tov. Francu Šarabonu.

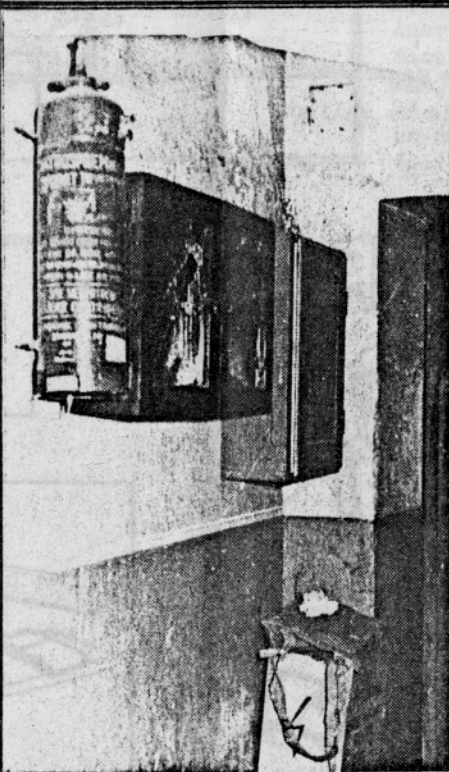
## Sejem ELEKTRONIKE

V dneh od 6. do 12. oktobra je bil v Ljubljani odprt Sejem elektronike. Ker je tudi v tekstilni industriji elektronika vse bolj zastopana, saj skoraj ni več novega stroja, ki ne bi imel elektronskih naprav, smo si zaželeli, da ta sejem tudi mi ogledamo.

Podjetje nam je z ozirom na to, da Ljubljana ni tako oddaljena od Tržiča, omogočilo ogled s tem, da smo dobili plačano vožnjo in vstopnico.

Ob tej priliki se zahvaljujemo vsem, ki so nam omogočili, da smo si to zares edinstveno razstavo lahko ogledali, saj upamo, da nam bo marsikatera stvar lahko koristila pri našem delu.

Električarji  
za šibki tok



Pri požaru v čistilnici so delavci uporabljali tudi plinske maske in so zato morali ubiti šipo na omarici.

## NAŠI VOJAKI NAM PIŠEJO

Mesec je zopet naokoli in spet so se oglasili trije vojaki.

Jože Meglič se je oglasil prvi in nas vse skupaj lepo pozdravlja. Pravi, da se ima dobro, le nekoliko dolgčas mu je po domačih krajih. Pravi, da bi zelo rad videl, če bi mu kdo kaj pisal, zato je priložil tudi naslov, ki se glasi:  
J. M. v.p. 1159/94-C-VE 7 Pula.

Mali Jože se oglašja iz Raške. Tudi njemu je dolgčas po domu in sodelavcih, zato pravi, naj v njegovem imenu vse prav lepo pozdravim.

Slavko Pajntar se oglašja iz Zagreba in pravi, da se ima dobro. Lepo pozdravlja vse, ki ga poznajo, predvsem pa vse nekdanje sodelavce v belilnici.

Vsem trem želim, da bi se dobro počutili in tako bo čas kar hitro minil. V imenu celotnega kolektiva pa vse tri prav lepo pozdravljam

urednik

### Rešitve

To pot smo zopet prejeli veliko število pravih rešitev. Zreb pa je bil naklonjen naslednjim reševalcem:

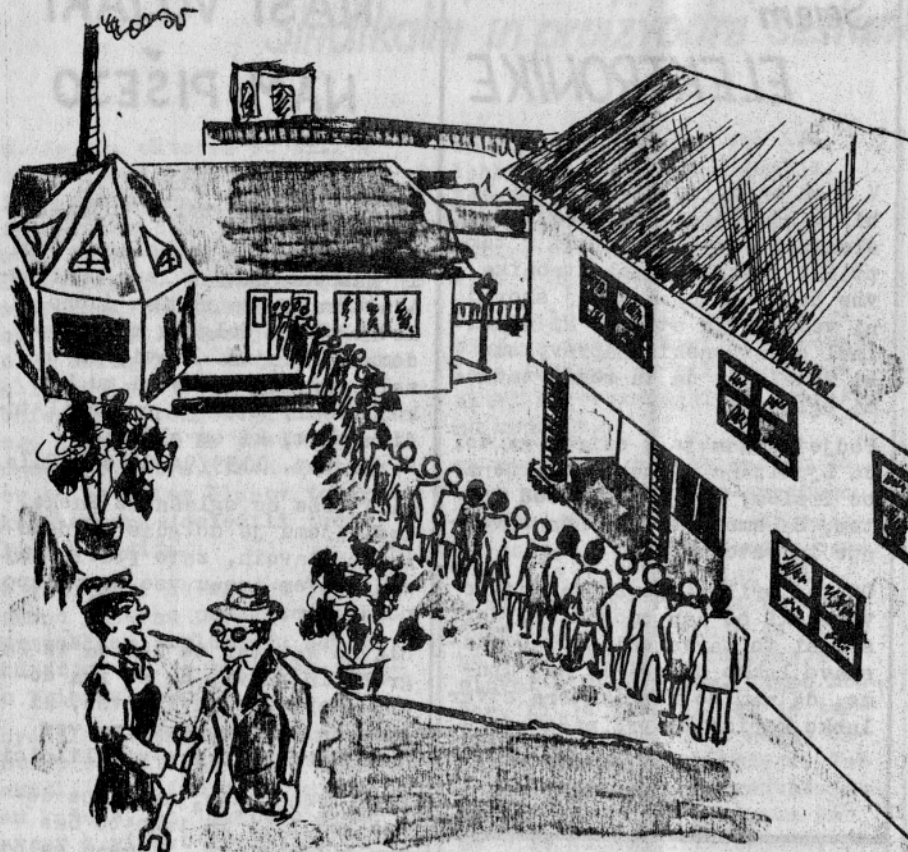
1. nagrada Jernej Meglič iz predilnice,
2. nagrada Zora Ahačič iz uprave,
3. nagrada Marija Velkavrh iz oplemenitilnice.

Dopisujte v

Tržiški

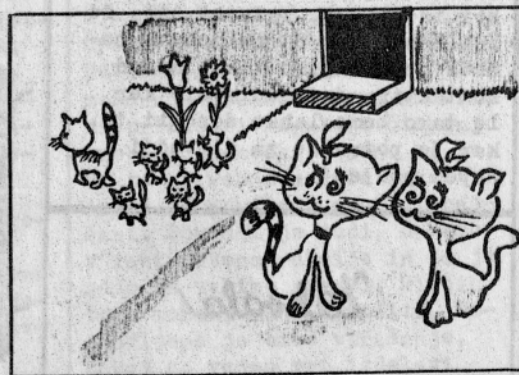
TEKSTILEC!

# HUMOR



Ljubim te

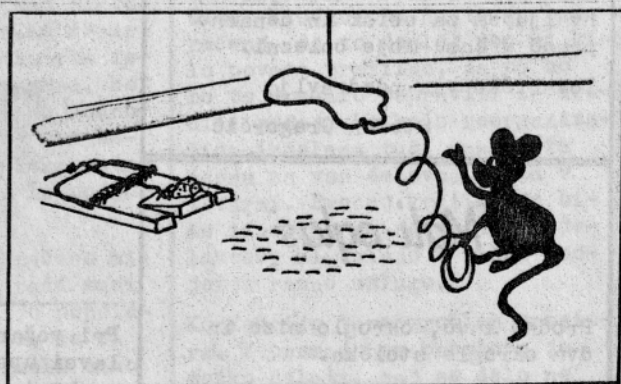
Gost: Ali imate pri vas v menzi rentgensko slikanje?  
 Delavec: Kje pa, pasulj je za malico!



"Ona enostavno ne zna reči NE!"

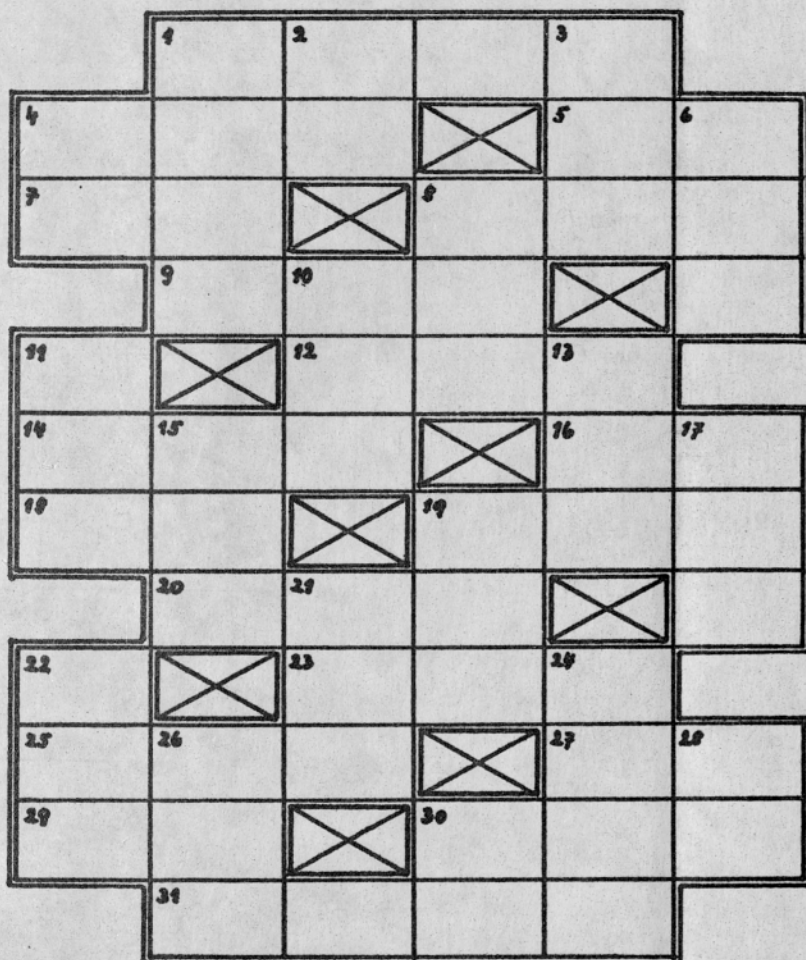


Mojster: Ali ne veš, da je tukaj prepovedano kaditi?  
 Delavec: Saj nisem kadil, samo dvakrat sem potegnil!



Brez besed

# Nagradna vlogovna križanka



## VODORAVNO:

1. Oaza, smučarski center v tržiški občini.
4. Krmilo pri kolesu.
5. Nasprotnik, driblar.
7. Skladovnica (dvojina).
8. Veletok, ki teče tudi skozi Jugoslavijo.
9. Gozdni sadež.
11. Nikalnica.
12. Kraj med Ljubljano in Trbovljami.
14. Značka na kapah (uniforma).
16. Klic po telefonu.
18. Nekdanji cestni instrument.
19. Zbadljivki.
20. Večji kraj v Prekmurju.
22. Ludolfovo število.
23. Ravnilo.
25. Država na vzhodu Azije.
27. Mesto v Italiji ob Jadrani.
29. Ločen sedež v gledališču.
30. Glavno mesto Filipinov.
31. Tiranstvo.

## NAVPIČNO:

1. Dežela južno od Avstralije v Tasmansovem morju.
2. Prižnica.
3. Ustanova na mejnih prehodih.
4. Flamenica.
6. Slovenski zgodovinar (Janez Vajkard 1641).
8. Pridati.
10. Lesena zajemalka za vodo.
11. Pirnat.
13. Jezditi.
15. KARNALEN.
17. Ljubkovalno žensko ime.
19. Ameriške stepe, puštinje.
21. Cvetica, lončnica in vrtna.
22. Najmanjši instrument pri orkestru.
24. Sosednja država.
26. Na široko se smejati.
28. Gorovje v Bolgariji.
30. Stari rimski dobri duhovi.

Rešitve oddajte najkasneje do 12. novembra v uredništvo Tekstilca.

Depo

908TRŽIČ  
TRŽIŠKI teks  
1969

658(497.12)(085.3)



4001970,10

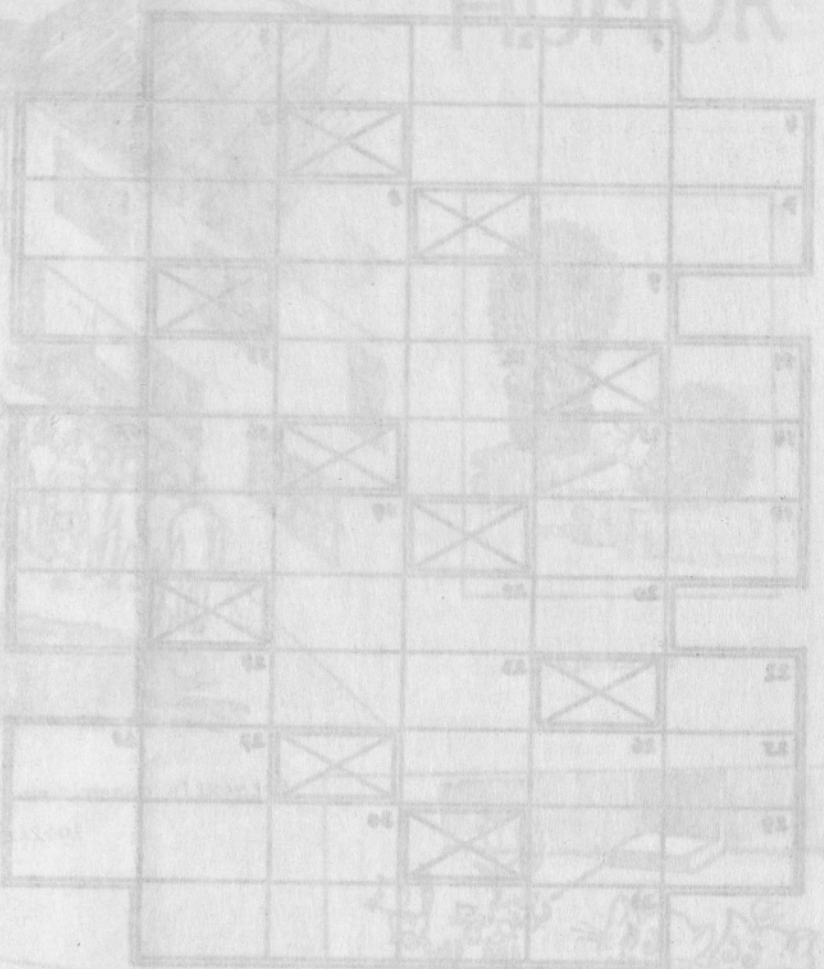
KNJIZNICA TRŽIČ

COBISS •

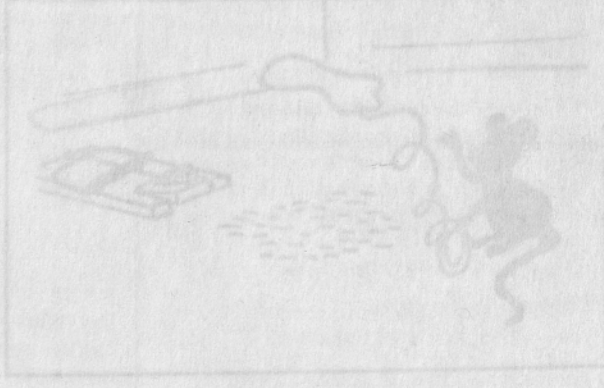
rtlogovna knjižnica

Humor

1. Članek, avtor: ...  
 2. ...  
 3. ...  
 4. ...  
 5. ...  
 6. ...  
 7. ...  
 8. ...  
 9. ...  
 10. ...  
 11. ...  
 12. ...  
 13. ...  
 14. ...  
 15. ...  
 16. ...  
 17. ...  
 18. ...  
 19. ...  
 20. ...  
 21. ...  
 22. ...  
 23. ...  
 24. ...  
 25. ...  
 26. ...  
 27. ...  
 28. ...  
 29. ...  
 30. ...



Bežirve odabite najmanje do 15.  
novembra v uredbištvo ...



...  
...  
...