

OBVEŠČEVALEC

LETO X

LITIJA 1969

ŠT. 4

PRIHODNOST ODVISNA OD NAS SAMIH

Ob praznovanju visokega jubileja 83-letnice obstoja naše tovarne je prav in nujno, da ocenimo dosežene rezultate, ugotovimo dobre in slabe strani našega poslovanja, ter si na izkušnjah prehojene poti postavimo nove cilje za prihodnost.

Ne bi bilo prav, če bi skušal analizirati celotno zgodovino kolektiva od nastanka do danes, saj je bila ta ob 75-letnici podana v posebni knjigi in so člani kolektiva z njo seznanjeni. Oceniti bi hotel le obdobje od novo začrtane poti našega družbeno ekonomskega sistema, to je od naše družbeno ekonomske reforme, ki ji poteka četrto leto njene uresničitve. Na kratko: »gospodarski reformi« smo dali pred štirimi leti vsi zelo velik pomen, vsi smo bili enotnega mnenja, da je »reforma« nujna in neizogibna, če hočemo naše družbeno in gospodarsko življenje in naše samoupravljanje razvijati naprej, po poti napredka. Z gospodarsko reformo se je hotelo na eni strani približati celotno delovanje družbe delovnemu človeku, po drugi strani pa zmanjšati moč birokratsko centralističnih sil, ki so bile močne in, ki so hotele še naprej na stari način uresničevati svoje ideje in cilje. Takšno stanje našega gospodarstva, ki se je razvijalo s pozicij centralističnega plana razvoja, je v sebi nosilo mnogo anomalij in bi lahko privedlo naše gospodarstvo v veliko krizo.

Kaj se je dogajalo z našim gospodarstvom? Vedno je imelo inflacijski značaj in zato je bilo tržišče nestabilno. Ponudba blagovnih fondov je bila vedno manjša od denarja v obtoku, zato so cene industrijskim in kmetijskim proizvodom naraščale, ravno tako tudi uslugam, skratka na področju cen je bila velika nestabilnost. Produktivnost dela je padala in je povečanje industrijske proizvodnje bilo rezultat le novih investicij. Zaradi velike kupne moči doma je bil izvoz zelo majhen, medtem ko se je uvoz iz leta v leto povečeval in s tem ustvarjal vedno večje primanjkljaje v zunanjetrgovinski bilanci. Standard delovnih ljudi se ni povečeval z večjo produktivnostjo dela, temveč z večjimi cenami proizvodov, kar pomeni, da smo živeli preko svojih možnosti.

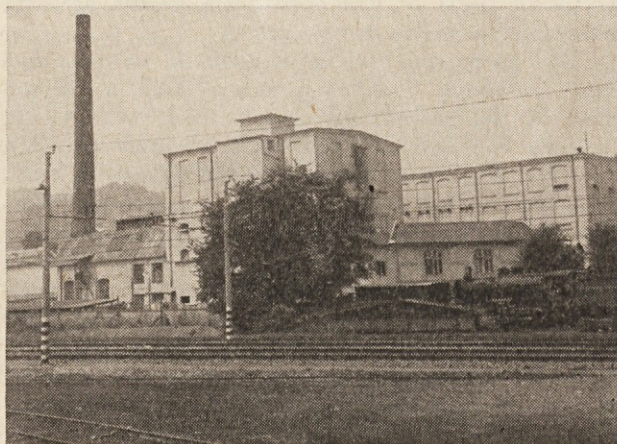
Akumulacija oziroma dohodek, ki so ga ustvarile gospodarske organizacije se je prelival v veliki meri v državne fonde, zato obstoječa industrija ni bila v stanju izvajati razširjene reprodukcije in obnavljati zastarelih proizvodnih sredstev. Zaradi tega se je zmanjšala materialna osnova delavskega samoupravljanja in

večal birokratsko centralistični odnos urejanja gospodarskih zadev. Bile so nerentabilne investicije, neupravičena in dostikrat subjektivna zaščita domače industrije, kjer so se izgube v gospodarstvu v posameznih industrijah krile s subvencijami in dotacijami, po drugi strani pa se je z visokimi carinskimi dajatvami pri uvozu proizvodov onemogočala svobodna konkurenca.

Takšno stanje v našem gospodarstvu ni vzpodbujalo delovnih organizacij k boljšim tehnološkim rešitvam, k sodobni organizaciji dela, stimulativnejšemu nagrajevanju, k perspektivnemu programiranju razvoja, k vključevanju v mednarodno delitev dela, skratka k boljšemu gospodarjenju, pač pa obratno.

Da bi se rešili tako veliki problemi, ki so se nagrmadili na prehojeni poti našega socializma, pa je bila potrebna reforma, ki smo jo imenovali »družbeno gospodarsko reformo«. In kaj smo želeli doseči z reformo? Z njo naj bi se odpravile vse slabosti, ki so se nakupevale v družbeno ekonomskem razvoju, utrdilo naj bi se delavsko in družbeno samoupravljanje in dobila večja materialna osnova in končno, naše gospodarstvo naj dobi socialistični tržno blagovni značaj.

Za doseg te ciljev je bilo spremenjenih in na novo postavljenih vrsto zakonov na področju bančne politike, zunanje trgovinske politike, politike plana, prerazporeditve dohodka, centralnih fondov itd. In, ko po štirih letih ocenjujemo rezultate začrtanih ciljev gospodarske reforme, lahko ugotovimo, da te cilje ni bilo lahko uresničevati, da je bilo na tej poti



mnogo preprek, ki so imele značaj objektivnosti, dostikrat pa tudi subjektivnosti. Nismo dosegli vsega kar smo želeli, vendar pa je bilo kljub temu mnogo doseženega in to predvsem na demokratizaciji našega sistema, v ljudi je prešlo prepričanje, da sta njihovo blagostanje in standard v veliki meri odvisna od njih samih.

Tudi naš kolektiv se je z vsemi silami lotil uresničevanja načrtanih ciljev reforme. Zavedali smo se, da ni nikogar izven kolektiva, ki bi nam rezal boljši kos kruha, pač pa, da je to odvisno od nas samih, od naše sposobnosti, od znanja in volje do dela, discipline itd. Morda se niti ne zavedamo kako je bilo obdobje reforme za nas plodno in da tega kar smo dosegli dostikrat ne znamo ceniti.

Predvsem moramo poudariti, da so uspehi podjetja, ali pa tudi neuspehi odvisni od enotnosti vseh proizvajalcev in odgovornih ljudi v podjetju. Uspeh podjetja je odvisen predvsem od sledečih činiteljev: od dobre organizacije dela, od prilagajanja tržišču in iskanja novih rentabilnejših proizvodov, od visoke produktivnosti in velike skrb za izboljšanje strojnega parka t. j. nove tehnologije, od čimvečje prodaje naših izdelkov na zunanje tržišče, od skrajnega varčevanja na vseh področjih, od zmanjšanja proizvodnih stroškov, od pravičnega in pravičnega nagrajevanja za opravljeno delo in končno je v največji meri odvisen uspeh od pravilno zastavljenih dolgoročnih ciljev razvoja podjetja in pravilno postavljene dolgoročne poslovne politike.

Težko bi bilo oceniti kaj smo in česa nismo naredili. Da smo veliko napravili nam dokazujejo poslovni rezultati, veliko pa nam je še ostalo in bomo morali napraviti v prihodnosti.

Velik napredek je bil dosežen pri ustvarjanju celokupnega dohodka saj smo tega iz leta v leto povečevali:

v letu 1964 42 951 900 din
v letu 1965 57 339 000 din
v letu 1966 68 962 000 din
v letu 1967 72 092 000 din
v letu 1968 80 972 000 din

v letu 1969 pa predvidevamo, da bomo dosegli 100 milijonov din celotnega dohodka. Takšno hitro povečevanje celotnega dohodka je predvsem rezultat spremembe asortimana naše proizvodnje od prej kardirane bombažne preje na sintetično prejo, česano prejo in povečanje sukane in previte preje.

Dosegli pa smo tudi dober dohodek, katerega smo delili na osebne dohodke in sklade, tako, da imamo danes s poprečnimi osebnimi dohodki 104 000 S din mesečno eno najvišjih poprečij v tekstilni industriji Jugoslavije, če pa vzamemo v poštev še skrb za družbeni standard kot je poceni hrana v naši menzi, letovanje v lastnem počitniškem domu, znatna sredstva, ki se dajejo za stanovanjsko gradnjo in za individualno gradnjo (v treh letih smo dali 113 prosilcem 200 milijonov S din kredita), to pomeni, da imajo naši člani kolektiva sorazmerno visoko urejen družbeni standard, katerega se na žalost dostikrat ne zavedamo. Posebno je vse to ugodno v primerjavi z ostalimi podjetji tekstilne industrije, ki preživlja veliko krizo.

Tudi sredstva za sklade so v zadnjem obdobju večja, ravno tako sredstva amortizacije, kar nam je omogočilo, da smo krepkeje zastavili načrt našega investicijskega razvoja.

Že nekaj let nazaj smo vodili veliko skrb za izboljšanje strojnega parka. To nam je tudi uspelo, saj smo v nove karde in flyer za sintetično vložili preko 300 milijonov S din, v nove sukalne stroje z dvojlankami pa ravno tako preko 300 milijonov S din. Povečale so se tudi kapacitete v predilnih strojih, previjalnih strojih in v celoti zamenjale raztezalke.

V letošnjem letu pa se predvideva največja investicija in sicer kompletna zamenjava strojnega parka v predpredilnici z novimi visoko produktivnimi stroji angleške firme Platt. Ta investicija bo znesla 1 milijardo 300 milijonov S din. Ravno tako pa se gradi nova predilnica s 16 000 vreteni, ki bodo skupno z novogradnjo stala 1 milijardo 500 milijonov S din. Poleg tega pa predvidevamo še manjše investicije v sukalnico.

Omeniti moram, da bomo prvo investicijo financirali sami iz naših sredstev, drugo pa iz kredita pri banki in proizvajalca predilnih strojev firme Krušik iz Valjeva.

Obseg investicij tako po vrednosti, kot po količini je zelo velik, za realizacijo načrta je treba mnogo poguma in volje, posebno v današnjem času, ko se predvidevajo nove restrikcije v investicijah in ko je ne-likvidnost finančnih sredstev zelo velika.

Mnogo nalog nas še čaka v prihodnosti: Dvigniti moramo kvaliteto izdelkov, da jih bomo v hudi konkurenci lahko prodali na tržišču. Dvigniti moramo produktivnost dela, da bodo naši osebni dohodki odraz efekta dela, iskati moramo nova tržišča, da bomo povečano proizvodnjo ob izvršenih investicijah lahko prodali, zmanjšati moramo stroške poslovanja, da bomo na trgu lahko konkurenčni, utrditi disciplino, da bomo vse naloge lahko izvrševali brez napetih situacij.

Vse to pa je zopet odvisno od nas samih, od prizadevnosti in znanja, od pridnosti in poguma in od dobrih medsebojnih odnosov zaposlenih. Če bomo to uspeli, bo naša prihodnost boljša in lepša. Ustvariti pa si jo moramo sami.

Jože Mirtič

ZDRAVSTVENO VARSTVO

V vseh industrijsko razvitih državah so v organizaciji zdravstvene službe dali velik poudarek na preprečevanje obolenj t. j. na preventivno delo. V podjetjih imajo organizirane obratne ambulante. Obratni zdravnik porabi tam običajno polovico delovnega časa za preventivno delo, ostali čas pa za zdravljenje t. j. kurativo.

Tudi v naši državi imajo obratne ambulante že kar dolgoletno tradicijo in tudi začetne uspehe. Ob obisku obratnih ambulant v MTT Maribor, Inteks Kranj in v Trzinu sem v razgovorih z zaposlenimi dobil vtis, da so z delom obratnih ambulant zadovoljni.

V teh ambulantah vodijo točno evidenco o zdravstvenem stanju zaposlenih, kar je bilo razvidno iz preglednih grafikonov in tabel.

Za naše podjetje deluje obratna ambulanta dobrih 10 mesecev. V tem letu so še nekatere ovire za sistematično obdelovanje pacientov zaradi postdiplomskega študija obratne zdravnice dr. Vide Šaranović. Po končanem študiju pa bo imela zdravnica več časa za poglobljeno delo na področju medicine dela.

Obratni zdravnik mora spremljati zdravstveno stanje zaposlenih, kar je možno le ob občasnih preventivnih pregledih.

V prvem polletju je bilo v našem podjetju opravljenih 170 preventivnih pregledov. Veliko pregledanih oseb je bilo potrebno še nadaljnega pregleda pri specialistu v Ljubljani, odnosno potrebno zdravljenja.

Strokovnjaki medicine dela trdijo, da se prvo leto obstoja obratne ambulante bolniški stalež dviga, naslednje leto pa že polagoma upada. Upamo, da se bodo ta predvidevanja tudi za naše podjetje uresničila.

V podjetju vodimo točno evidenco o bolniškem staležu. Zato lahko spremljamo in primerjamo bolniški stalež za določena razdobja. Bolniški stalež je v našem podjetju zelo velik. Nedvomno ima nočno delo velik vpliv na to.

Odstotek bolniškega staleža se giblje po letih:

1958	7,10 %	1964	7,20 %
1959	5,20 %	1965	7,30 %
1960	5,40 %	1966	6,47 %
1961	6,10 %	1967	6,95 %
1962	7,60 %	1968	7,21 %
1963	6,95 %		

Opazimo, da je v letih 1959, 1960 in 1961 bil bolniški stalež nižji, v teh letih je bilo močno razvito pre-

ventivno delo. S sredstvi socialnega zavarovanja je do 30 članov kolektiva koristilo vsako leto 21-dnevno preventivno okrevanje. Z ukinitvijo zdravljenja v zdraviliščih, pa samo ambulantno zdravljenje ne daje zaželenega uspeha.

Neurejene razmere v zdravstvu imajo tudi določen vpliv na zdravstveno stanje zavarovancev. Uvajajo se novi predpisi v področje zdravstvenega zavarovanja. Razmejujejo se pristojnosti med gospodarskimi organizacijami in socialnim zavarovanjem. Na tem področju je še veliko nerešenih vprašanj zaradi katerih trpi zdravstveno varstvo. V časopisju teče razprava o uvedbi privatne zdravniške prakse in plačevanju uslug zavarovancev, kar pa sindikati odklanjajo.

Če primerjamo bolniške izostanke v našem podjetju za tekoče leto v primerjavi z desetletnim povprečjem, je slika sledeča:

	Jan.	Febr.	Marec	April	Maj	Junij
Ø 10 let	6,69	7,58	7,66	7,55	6,22	5,63
1969	6,80	6,56	8,25	8,70	8,95	7,95

V povprečju desetih let je znašal bolniški stalež 6,80 %, v tekočem letu pa 7,80 %. Lažje je razumljivo, če povem, da je od 900 zaposlenih vsak dan 71 oseb v bolniškem staležu.

Na področju zdravstvenega varstva bo potrebno več skupnega prizadevanja. Če z izboljšanjem delovnih pogojev, podaljšanim zdravljenjem v zdraviliščih in drugimi ukrepi znižamo bolniški stalež za 2 %, imamo že zagotovljena sredstva v te namene.

Franc Lesjak

MERITVE DELOVNIH POGOJEV

Na osnovi 70. člena Temeljnega zakona o varstvu pri delu in Pravilnika o periodičnih preizkusih delovnih priprav in naprav, ter o periodičnih preizkusih kemičnih in bioloških škodljivosti in mikroklima, morajo gospodarske organizacije organizirati določene preiskave delovnih pogojev, ki jih izvedejo pooblašeni strokovni zavodi.

Iz rezultatov meritev se primerja, če delovni pogoji ustrezajo predpisanim normativom.

Kaj obsegajo ti preizkusi, odnosno meritve?

1. Delovne priprave in naprave

- periodično preizkušanje je obvezno za žerjave, tovorna dvigala in druge transportne naprave,
- tlačne posode s pritiskom nad 1 kp/m²,
- mehanične in hidravlične stiskalnice,
- kompresorje in kompresorske postaje za industrijske pline.

Ti preizkusi, ki morajo biti opravljeni v predpisanih rokih, imajo namen zagotoviti varno posluževanje navedenih delovnih naprav in priprav, vse ugotovljene pomanjkljivosti pa so gospodarske organizacije dolžne takoj odpraviti.

Kemične in biološke škodljivosti in mikroklima

Periodična preiskava je obvezna za delovna mesta in delovne prostore v gospodarskih organizacijah v

katerih se pri delu z delovnimi pripravami in napravami pojavljajo škodljivi plini, hlapi, dim in prah, da se ugotovi, če navedene škodljivosti po količini ne presegajo dopustnih mej odnosno predpisanih normativov.

Kakšne od teh škodljivosti so v našem podjetju?

I. **Bombažni prah** škodljivo vpliva na dihalne organe in pri daljši izpostavljenosti povzroča poklicna obolenja dihal t. j. bronhitis in bisinozo.

II. **Ropot**. Prekomeren ropot škodljivo deluje na slušne organe in živčevje. V človeški organizem prodira skozi slušne organe in tudi skozi kožo. Ropot, ki ima višje tone (frekvence) v večji meri poškoduje slušne organe kot ropot z nizkimi toni.

III. **Razsvetljava**. Na delovnih mestih, kjer so večje zahteve in je potrebno razločevati posamezne odtenke barv, je potrebna še močnejša osvetljenost delovnih mest. Pri nezadostni osvetlitvi nastajajo poklicne okvare vida.

IV. Klima

Pod klimo razumemo:

- temperaturo na delovnem mestu,
- vlažnost zraka,
- gibanje zraka.

Temperatura, vlažnost in gibanje zraka so v medsebojni odvisnosti in odločilno vplivajo na delovno po-

čutje, produktivnost in zdravstveno stanje. Ob neprimerni klimi je več prehladnih in revmatičnih obolenj.

Kakšni so delovni pogoji v našem podjetju?

V letu 1968 je Zavod SRS za zdravstveno in tehnično varnost opravil merjenje navedenih delovnih pogojev.

PRAH merimo v miligramih na m³, ki po normativu ne sme presegati 1 mg/m³. Po normativu količine prahu presegamo dovoljeno količino le v čistilnici in mikalnici in sicer v

čistilnici	4,28 mg/m ³
čistilnici odpadkov	4,97 mg/m ³
mikalnici	5,67 mg/m ³

Po končani zamenjavi strojev v mikalnici in čistilnici in neposrednem odvodu prahu v prašne komore, bo količina prahu v mejah normativov. Pri sistematičnem pregledu zaposlenih v čistilnici in mikalnici je bilo zabeleženih več bronhialnih obolenj.

ROPOT merimo v fonih. Pri višjih tonih jakost ne sme prekoračiti 80 fonov. Ta meja je prekoračena pri vseh strojih starejše izdelave. Podjetje je nabavilo kot zaščitno sredstvo proti škodljivim vplivom ropota stekleno vato, ki je uvožena iz Švedske. Ta uduši vse jakosti ropota, ki presegajo 80 fonov.

Pri pregledu je bilo ugotovljeno na delovnih mestih v čistilnici in mikalnici več okvar slušnih organov. Po končani rekonstrukciji bo tudi ropot v navedenih oddelkih v dovoljenih mejah.

RAZSVETLJAVA v delovnih prostorih. Razsvetlavo merimo v luksih. Za posamezna dela so različne zahteve po osvetljenosti delovnih mest.

Za umetno razsvetlavo je predpisana jakost za predpredilnico 300 luxov, za predilnico II, kjer se prede sintetično barvasto vlakno pa celo 600 luxov. Z namestitvijo novih svetlobnih teles smo se normativu že zelo približali, saj znaša osvetljenost v P-2 in P-1 450 do 500 luxov. Značilno je, da je znašala osvetljenost v teh dveh oddelkih leta 1947 le 40 luxov. Zaradi slabe vidljivosti nastajajo okvare vida, zlasti pri predicah, ki predejo barvasto vlakno. Pri zdravniškem pregledu je bilo ugotovljeno, da potrebuje od 40 pregledanih predic 26 očala.

Žal je potrebno za očala oz. za pregled pri okulistu dolgo čakati, Zdravstveni dom Domžale pa nima opremljene ordinacije za okulista.

KLIMA. Običajno so v predilnicah glede klime neugodni delovni pogoji. Urejena je pri nas klima v P-1 in P-2, v ostalih oddelkih pa klimatske naprave komaj zadostujejo proizvodnim zahtevam. Kljub ventilacijskim napravam je v letni dobi prekomerna temperatura in preprih, zlasti v oddelkih sukalnice. Klime z avtomatskim gretjem odnosno hlajenjem so zelo drage in se bomo le postopoma v nekaj letih približali predpisanim normativom.

Iz tega članka je razvidno, da je varstvo pri delu sestavni del tehnološkega procesa in je zato želja vseh strokovnjakov v proizvodnji, da zamenjamo zastareli strojni park, ter odstranimo vse pomanjkljivosti v delovnem procesu. Rekonstrukcija oz. modernizacija predpredilnice in ureditev novih klimatskih naprav v predilnici je nadaljnji korak k ureditvi klime in zbolšanju delovnih pogojev v posameznih oddelkih.

Franc Lesjak

Kako naj rešimo naslednji problem?

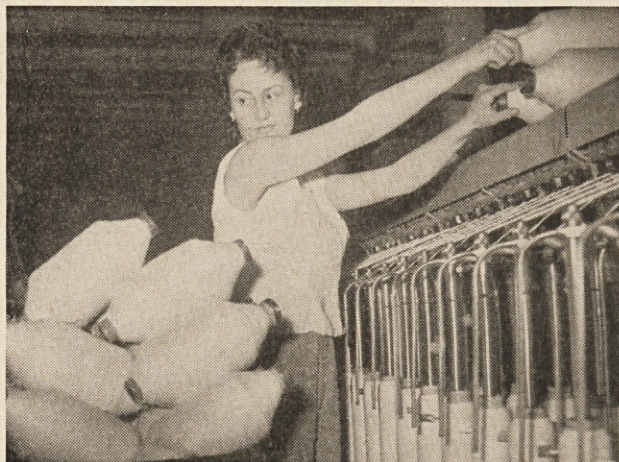
V zadnjem času naslavljaajo člani kolektiva več prošenj na organe upravljanja za denarno pomoč pri kopališkem zdravljenju po raznih operacijah. Ker KZSZ takšnega zdravljenja ne plačuje več, oz. plačuje samo zdraviliški del, je zaradi tega skoraj večini takšno zdravljenje onemogočeno, ker je predrago. Predlagam, da organi upravljanja ne rešujejo posameznih prošenj, sprejeli naj bi načelni sklep o tem vprašanju.

V našem kolektivu, kjer je zaposlenih večina žena in so operacije ginekološkega značaja, posebno pri starejših delavkah zelo pogost pojav, pa tudi revmatična obolenja niso redka, oboje pa zahteva kopališko zdravljenje, ne bi smeli slepo mimo tega problema. Kajti zdravljenje v zdravilišču po operacijah je velikega pomena za hitrejšo okrevanje in s tem vrnitev na delovno mesto. Ta način zdravljenja zadeva večinoma starejše člane kolektiva, ki so pretežni del svojih moči pustili v podjetju in če ti ljudje tudi po zdravljenju ne bi mogli več doprinalati toliko kot zdravi na delovnih mestih, bi bilo prav, da se jim kolektiv ob takšnem primeru oddolži za dolgoletno delo v podjetju.

Glede na to, da zaradi obveznosti, ki si jih je zadalo naše podjetje z modernizacijo strojnega parka in zaradi znane težke finančne situacije ni na razpolago sredstev v takšne namene, bi bilo mogoče dobro premisliti o sledečem predlogu:

Naše podjetje daje iz sredstev skupne porabe v nadomestilo za K-15 letno 16 milijonov S din za vožnje delavcev na letni oddih. Če bi od tega zneska izločili 1 milijon S din in ga namensko odstopili sindikalni podružnici za kurativno okrevanje (približno 60 000 S din znesajo hotelski stroški v zdravilišču za tritedensko okrevanje ene osebe), bi bilo s tem rešenih ca. 15 prošenj letno, kar bi ustrezalo našim potrebam.

Ostali znesek za vožnje t. j. 15 milijonov S din pa bi se razdelil ali samo na zaposlene člane kolektiva (brez družinskih članov), kar bi zneslo ca. 16 000 S din na zaposlenega, tak način regresiranja ima uvedena večina podjetij, ali pa naj bi se ohranil sedanjí način razdelitve tega dodatka zmanjšan za ta znesek, kar bi



pri posameznemu zaposlenemu pomenilo le en stari tisočak manj kot sedaj.

Odrekanje članov kolektiva v nobenem od teh predlogov ni veliko, bolnemu človeku pa bi veliko pomenilo. Bolezen pa ne prizanaša nikomur.

Tudi če bi se delavski svet kdaj kasneje odločil, da se regres za vožnje ne izplačuje več, predlagani znesek za okrevanje ne bi v večji meri obremenjeval sredstev skupne porabe.

Sindikalna podružnica pa bi v tem primeru morala pripraviti pravilnik o razdeljevanju teh sredstev in obravnavati vsako prošnjo posebej. Pred sklepanjem organov upravljanja pa bi seveda želeli slišati še mnenje naše Sindikalne podružnice kaj ona meni o reševanju tega problema, saj to vprašanje po mojem mnenju močno spada v njeno področje dela.

Prav bi bilo, da bi se organi upravljanja vsekakor pozitivno odločili za pomoč pri okrevanju, saj menda ni malo podjetij v Sloveniji, ki so se že odločila pomagati članom kolektiva in to prav takrat, ko so pomoči zares potrebni.

M. Kralj

IZPOLNJEVANJE NORM

V I. POLLETJU 1969

Oddelek — stroji	I z m e n a			Skupaj
	I.	II.	III.	
Čistilnica				
odpadkov	118,8	—	—	118,8
Mikalnica	111,2	105,8	113,1	110,0
Česalnica	107,9	105,2	111,7	109,0
Predpredilnica	111,2	105,8	113,1	110,0
Predilnica I	114,7	116,2	116,9	115,9
Predilnica II	110,5	110,5	110,5	110,5
Predilnica III				
in IV	113,8	114,1	114,8	114,2
Vlagaonica	105,8	106,8	106,9	106,6
Sukalni stroji	108,9	108,0	108,0	108,3
Dvojilni stroji	112,2	110,0	111,8	111,2
Previjalni stroji	115,2	107,5	112,1	111,7
Stročnarna	108,4	—	—	108,4
Zabojarna	112,6	—	—	112,6
Transport	115,0	—	—	115,0

Vse podjetje 111,6

Doseganje norm v prvem polletju letos v celotnem podjetju znaša 111,6 %, kar je le za dve desetinki boljše od celotnega leta 1968, ko je doseganje norm znašalo 111,4 %. Tudi po posameznih oddelkih ni pomembnejših razlik, dvignilo se je bistveno le izpolnjevanje norm v predilnici in sicer za 2 %, kar je verjetno posledica izboljšane teka preje iz sintetične, na kar je nedvomno vplival novi Plattov predpredilni stroj. V zvezi z določanjem moramo omeniti, da je več ali manj težko določiti normative za vse oddelke, razen v predilnicah. Vzrok temu je hitro in stalno menjavanje kvalitet, števil, kakor tudi nihanje klimatskih pogojev. To velja zlasti za predpredilnico, kjer izvedba strehe in sedanja klima ne omogočata stalne temperature in vlage, ki vplivata na velika nihanja izkoristka strojev.

Drug pomemben vzrok netočnih normativov pa je sedanji strojni park (konstruiran za predelavo bom-

baža), katerega skušamo z bolj ali manj uspešnimi rešitvami prilagoditi predenju sintetičnih vlaken.

Jasno je, da bi lahko tudi pri takem stanju določali točnejše normative, vendar pa bi bili z ekonomskega stališča stroški, ki bi pri tem nastali, previsoki za uspeh, ki bi ga z bolj točnimi normativi dosegli.

Glede na postopno realizacijo programa modernizacije, pričakujemo da ta investicija ne bo prinesla samo akumulativnejšo in kvalitetnejšo proizvodnjo, ampak bo omogočila tudi nadaljnji razvoj nagrajevanja v našem podjetju, saj je z uvajanjem mehanizacije, predvsem pa avtomatizacije pravilno nagrajevanje tisto, ki bolj ali manj posredno in neposredno vpliva na uspehe, ki jih je z novimi postrojenji lahko dosegli.

Reklamacije naših izdelkov

Tehnologija predenja je procesna in velikoserijska proizvodnja. Pri taki proizvodnji, predvsem pa še pri uvajanju novih artiklov, pa nastanejo tudi napake in s tem v zvezi reklamacije.

Reklamacije lahko razdelimo na velike in na male odn. na opozorila. Velike reklamacije so bolj redke in včasih mine celo leto, ko ni niti ene velike reklamacije. Tako je bilo npr. v letu 1968. Celo leto je poteklo v dobrem proizvodnem procesu. Na koncu leta pa je bila velika reklamacija, ko je prišlo do pomešanja melange mešanice z viskozno in je tako nastala skrita napaka. Pri izbarvanju blaga so se pokazale napake, ker se je blago različno obarvalo. Sintetična vlakna sprejemajo barvila drugače kot viskozna. V barvarni imajo posebno barvila za vsako vrsto vlaken. Ni pa nobenega strokovnjaka in tudi ne načina, da bi se tkanine z napakami dale prebarvati v egalne — enakomerne barve. Ko so v barvarni tkalnice ugotovili to napako, so prenehali z barvanjem in so nam še surovo nebarvano blago, ki je pa popolnoma belo v osnovni barvi, poslali nazaj. Manjše reklamacije pa so tudi različno pogostne. V določenem času skoraj ni nobenih reklamacij, potem pa naenkrat kar več reklamacij hkrati. Vse reklamacije tudi niso upravičene.

V glavnem bi lahko reklamacije razdelili na:

1. naše napake, ki izvirajo od zaposlenih,
2. napake zaradi surovin,
3. odstopanja od pogodbenih zahtev,
4. prezahtevnosti naših odjemalcev,
5. različne kriterije pri kontroli kvalitete.

V vsakem tehnološkem procesu je glavni faktor človek in tako tudi v tehnologiji predenja. S subjektivnim faktorjem pa se pojavlja tudi možnost napak. Vendar moramo gledati na to, da skušamo vsako napako pri delu odpraviti ali pa kadar se napaka odraža pri celokupnem tehnološkem procesu, zmanjšati na čim manjšo možno mero.

Že sam začetek v skladiščenju surovin je velikega pomena. Surovine se morajo pravilno sortirati, vsaka kvaliteta posebej, da ne pride do nepredvidenega pomešanja in da se omogoči pravilen odvzem surovin. Pregledujejo se bombažne bale. Slabe bale se izločijo, da ne bi pokvarile dobre mešanice in se jih uvrsti v slabše mešanice. Ravno tako pa je potrebno pregledati

ostale lastnosti vlaken: trdnost, finočo, dolžino vlaken, nupkavost, barvo in karakter vlaken. Na podlagi vseh teh in zraven še ekonomskih faktorjev se sestavljajo mešanice. Z izbiro materialov je treba namreč gledati, da mešanice ne stanejo preveč. Po ekonomskih pokazateljih se namreč večkrat proizvajajo določene bombažne preje z izgubo. Z izbiro pravih surovin, ki naj bi jih bilo tudi v zadostni količini na razpolago, moramo zadostiti tako ekonomskim, kot tudi tehničnim pogojem. V nadaljnjem procesu se morajo v čistilnici izdelati mešanice in prvi polizdelki — svitki, ki imajo že metersko težo. Delo v čistilnici je odgovorno, ker še vedno zavisi veliko od delavčeve vestnosti in ker se s pravilnim mešanjem ustvarja enakomernost mešanic. S pravilno metersko težo pa se ustvari dober začetek poti polizdelka. Z velikim znanjem je treba regulirati tudi ves čistilni proces.

Tudi v mikalnici je potrebno pripraviti vse optimalne tehnične nastavitve na strojih za čimboljšo kvaliteto, tako, da pride pramen iz stroja s čimmanjšim številom nupkov. Zelo kratka vlakna in ostale nečistoče, ki so se v glavnem izločile že v čistilnici, se morajo še tudi v mikalnici v precejšnji meri izločiti. Na česalnih strojih pa se izdelava pramen, ki ima še bolj vzporejena vlakna, še manjši procent kratkih vlaken in še manjše število nupkov, kot kardiran pramen. Tudi za česane mešanice je potrebno zelo skrbno izbirati surovine.

Na raztezalkah, flyerjih in pristančnih strojih se morajo zopet uporabiti vse dosedanje izkušnje in znanje za optimalno izkoriščanje strojev in dosego najboljših kvalitete polizdelkov in izdelkov preje. Kontrolirati je potrebno, da se na vsakem stroju odn. odvodu stroja proizvaja pravilna številka polproizvoda ali preje. Če ni pravilna številka, je potrebno tako prejo strenati, polproizvode pa odstraniti v odpadke. Vse različne odpadke pa je potrebno skrbno sortirati, da ne pride do pomešanja in koristne odpadke različno po vrednosti zopet vračati v proizvodni proces. Ker pa je poleg kardirane preje iz bombaža že velik del česane preje, nadalje viskozne, sintetične in melange preje, obarvane in neobarvane, je to prejo potrebno izdelovati še z veliko večjim znanjem in pazljivostjo za kvaliteto. Ta preja je tudi veliko dražja od kardirane bombažne preje in nam ravno zato ta visokokvalitetna preja prinese največ sredstev za razširjeno reprodukcijo. S stalno kontrolo je potrebno menjati slabe valjčke, kontrolirati pravilno uravnavo raztezal, pravilno izbiro raztegov, nadalje je potrebno vzdrževanje čistoče, da se prepreči zapredki, pazljivost na barvo in razne nianse barv pa je potrebna pri vsakem zaposlenem. Sedaj terja rekonstrukcija predpredilnice še dodatne napore za doseg kvalitete. Če pa kdo po malomarnosti zagreši kakšno napako, povzroči daljnosežne posledice in kasnejše reklamacije, katerih se kasneje ne da več popraviti in je treba škodo krepko plačati. Na splošno mora ves kolektiv predilnice delovati tako, kot dobro uigran orkester, da se proizvaja res kvalitetna preja.

Včasih se pojavijo napake v preji tudi zaradi slabih surovin. Bombažna kardirana preja ima preveč nupkov, ker je bilo že v surovini toliko nupkov in kratkih vlaken, da se niso v zadostni meri odstranili z mikanjem. Taka surovina tudi po česanju še zapusti nupke v preji, čeprav se povečuje izčesek in se s tem niža rendement ali izkoristek surovine. Ali pa so npr.

vlakna predolga in fina in se ne česejo lepo, temveč se navijajo kar okoli česalnih valjev. Viskozna umetna vlakna so lahko daljša kot je deklarirano s štaplom. To povzroča nepravilne raztege in končno debela mesta v preji. Ravno tako imajo lahko napake tudi sintetična vlakna, ki so lahko nepravilno obarvana, imajo nepravilno dolžino, nepravilno denažo, nepravilno vlago in avivažo. Tako smo dobili tudi različno obarvana vlakna v eni bali, kar lahko povzroči zapredke. Vse take napake reklamiramo dobaviteljem. Lahko pa so tudi skrite napake (npr. avivaža), ki pa se pokažejo šele med proizvodnim procesom, kar pa zopet povzroča velike zastoje in s tem škodo.

Nabavna služba in vodilni uslužbenci, kateri skrbijo za kvalitetne surovine, imajo zelo odgovorne naloge. V bombažnih pošiljkah dobimo včasih lote, v katerih je precej bal slabših, kot je predpisano. Včasih pa dobimo tudi veliko boljših bal med slabšimi loti. Naše reklamacije na kvaliteto bombaža se tudi zato težje uveljavljajo, ker dobivamo bombaž skoro iz vsega sveta. Umetna in sintetična vlakna pa kupujemo domača iz Loznice in iz OHIS-a Skoplje, kakor tudi iz drugih držav, kot npr. Italije, Nemčije, Avstrije, Anglije, Japonske itd. Tovarne viskoznih in sintetičnih vlaken naše reklamacije priznajo ali pa pomagajo pri uvajanju proizvodnje.

Proizvodni proces glede kvalitete je najbolj idealen tedaj, kadar kvaliteta izdelkov ne niha preveč ne navzgor, ne navzdol, to se pravi, da ni niti preveč dobra, niti slaba. Kot pa vemo, imamo opraviti z vlakninskim materialom, ki se obnaša po svojih določenih zakonih. Ker niha število vlaken v prerezu preje, nihajo tudi ostale lastnosti kot so trdnost preje, enakomernost, izgled, zavoji, številka preje itd.

Vendar so vse te lastnosti lahko v okviru določenih mej, ki so za posamezne izdelke preje različne. Čim pa pride nek drug boljši material v mešanico, je lahko preja bolj trdna kot normalno, ali pa obratno, če bi dali v mešanico neko slabšo vrsto bombaža, bi lahko s tem tako pokvarili mešanico, da bi trdnost padla pod normalo. Zelo važna lastnost je tudi koeficient variacije trdnosti. To pomeni, da ima vsa preja v nekem določenem obsegu svoje trdnosti. Podobno reklamacijo smo imeli enkrat pri preji za izvoz, kjer smo presegli ta obseg trdnosti in smo v tem pogledu odstopali od pogodbenih zahtev. Ker pa je bila trdnost preje precej višja, kot je bilo določeno po pogodbi, je uspelo kljub temu to reklamacijo rešiti ugodno za nas. Seveda pa moramo drugače, če odstopamo od pogodbenih zahtev po kvaliteti, tudi plačevati nastale stroške zaradi kvalitete.

Včasih pa so nekateri odjemavci tudi preveč zahtevni. Preja se izdeluje na tisočih mestih — vretenih in nekatera mesta proizvajajo tudi slabšo prejo. Če dobijo v tkalnici nekaj kopsev s prejo, ki je neenakomerna ali ima primesi drugih vlaken ali kako drugače poškodovana, sledijo ponavadi opozorila. Nekateri pa tudi reklamirajo celotno pošiljko, kar pa vsekakor ni pravilno.

Ravno zaradi raznolikosti tekstilnega materiala je potrebno imeti enotne kriterije preizkušanja pri kontroli kvalitete. Tu bi se moral računati tudi določen procent rizika za sprejemanje ali odklanjanje pošiljk med kupcem in prodajalcem. Na vsak način pa bi moral biti tudi enoten način odvzema vzorcev za dolo-

čeno pošiljko. Nadalje je potrebno testirati probe na istih ali vsaj enakih aparatih. Ker se preja preizkuša na različnih aparatih, pride lahko tudi do reklamacij. Tak primer smo imeli enkrat pri reklamaciji zavojev, ker so preizkušali na star in na nov merilni aparat. V takem primeru pa je potrebno vzorec poslati še kakemu tretjemu laboratoriju, na Tekstilni institut Maribor ali na Tekstilno fakulteto v Ljubljano ali v kakšno tovarno.

Veliko težav v zvezi s kvaliteto bo odpadlo, ko bodo izvršena vsa rekonstrukcijska dela v predpreditilnici. Tu bodo prišli namreč popolnoma novi stroji firme Platt iz Anglije, kakor tudi klimatske in čistilne naprave od firme Luwa iz Švice. Prostorji bodo tudi razdeljeni, tako da bo za predelovanje bombaža poseben prostor, za umetna in sintetična vlakna pa poseben prostor. Z novimi stroji se bo avtomatično izboljšala kvaliteta preje.

O delu kontrolne službe v podjetju, o odkrivanju vzrokov napak v preji, o stalni kontroli kvalitete in o spremljanju osnovnih faktorjev kvalitete tj. številke preje, trdnosti preje, itd., pa bo izšel članek v prihodnji številki tega obveščevalca.

Ing. Pavle Koprivnikar

UPOKOJENA JE BILA

Eltrin Cecilija, roj. 20. 11. 1918.

V našem podjetju se je zaposlila 14. 2. 1933, ko ji je bilo komaj dobrih 14 let. Najprej je približno 1 leto delala kot snemalka v predilnici I, nato pa kot predica v tem oddelku do 1939. leta, nadalje pa kot predica na Ingolstadt strojih v predilnici II. Tu je delala do 10. 2. 1945, ko je bila aretirana zaradi sodelovanja z NOV in bila poslana v zapore Begunje, od koder se je vrnila aprila 1945. Ponovno se je zaposlila 11. 6. 1945 kot predica. Od približno 1954. leta dalje je bila brigadirka v predilnici II, vse do upokojitve.

Po osvoboditvi je bila 12-krat proglašena za udarnico in je v tistem času presegala normo od najmanj 10,9% do 20,4%, kar je razvidno iz njenih 2 udarniških izkaznic, ki ju še hrani. Leta 1951 je bila odlikovana z Ordenom dela III. stopnje.

V našem podjetju je bila v mandatni dobi 1950/51 članica delavskega sveta in upravnega odbora.

Njena skupna delovna doba znaša **35 let** in je ena izmed redkih delavk, ki imajo tako dolgo delovno dobo **v tem podjetju**.

Od tov. Eltrinove se je poslovil direktor podjetja ter ji izročil denarno nagrado.

S tega mesta se tovarišici ponovno zahvaljujemo za ves trud, ki ga je vložila v dolgoletnem delu za uspeh podjetja.

L. R.

O čem je razpravljaj in sklepal DS 22. 8. 1969

— da se Počitniški dom podjetja ustanovi kot poslovna enota podjetja in sprejel akte za poslovanje;

— obravnaval je obračun polletnega poslovanja podjetja in Obrata družbene prehrane;

— zaradi prikazane izgube za prvo polletje v Obratu družbene prehrane je DS sprejel sklep o povišanju cen traktorskim uslugam, toplemu obroku in hrani, od 1. 9. 1969 dalje.

Povišanje cen za kosilo in večerjo je sledeče:

KOSILO:

za člane kolektiva	od 3 na 3,50 din
za svojce čl. kol.	od 4 na 4,50 din
za nečlane kolektiva	od 5,5 na 6 din
v prosto	od 6 na 7 din

VEČERJA:

za člane kolektiva	od 2 na 2,30 din
za svojce čl. kol.	od 2,50 na 2,80 din
za nečlane kolektiva	od 2,50 na 3 din
v prosto	od 2,50 na 3,50 din

— sprejel je sklep o nabavi enega dvojilnega in enega previjalnega stroja v skupni vrednosti 136 000 din;

— soglasno je izglasoval sklep o izključitvi tov. Bregar Antona, delavca v čistilnici, iz kolektiva zaradi grobe kršitve delovne dolžnosti (8 neopravičenih izostankov);

— imenoval je ponovno direktorja tov. Mirtiča za predstavnika podjetja v Gospodarsko zbornico SRS;

— odpisal je 12 kom. mikalnikov, ker so popolnoma iztrošeni in zastareli;

— sprejel je sklep o povišanju štipendij s 1. 9. 1969 na podlagi predloga Sveta centra za strokovno izobraževanje.

Isti dan je o večini teh vprašanj razpravljaj tudi upravni odbor.

Kratke vesti iz kolektiva

V podjetju imamo Pravilnik o obveznem sprejemanju pripravnikov, ki predvideva sprejemanje od leta 1968 do 1972. V tem času je predviden sprejem skupno 16 pripravnikov, ki končajo poklicne, srednje ali visoke šole. V letu 1968 sta že bila sprejeta dva pripravnika (tehniška tekstilna šola in srednja administrativna šola), v letošnjem letu bosta sprejeta dva pripravnika (ekonomska srednja šola in tehniška šola za strojno stroko), v naslednjih letih pa predvidevamo v glavnem

sprejem tekstilnih tehnikov in pravnika — vsi štipendisti podjetja.

Zanimivo je, da smo v letu 1968 objavili sprejem kuharice-pripravnice, prijavili sta se dve kandidatki, ki pa sta se kasneje obe premislili in se nista zaposlili.

*

Odkar je za upravičenost do otroškega dodatka določen cenzus, ki ne sme presegati 550 din na družinskega člana, se je število upravičencev precej zmanjšalo. Tako je sedaj upravičencev do otroškega dodatka še 193 s 392 otroki, pred določitvijo cenzusa, ko je bil do otroškega dodatka upravičen vsak zaposlen, ki ni imel večjega premoženja, pa je bilo 315 upravičencev s 549 otroki, torej 122 upravičencev s 157 otroki več kot danes.

*

Upravni odbor je na seji 21. 1. 1969 sprejel sklep, da se omeji oz. ukine nadurno delo v vseh oddelkih upravnih služb. Sklepa so se tako dosledno držali, da od januarja dalje v teh oddelkih ni bila plačana niti ena nadura. Torej se ukrepi organov upravljanja izvajajo.

*

S sklepom DS je bila prepovedana prodaja raznega blaga v podjetju preko trgovskih podjetij in drugih prodajalcev. Prav tako ni dovoljen obhod raznih akviziterjev po delovnih mestih. Takšna prodaja, predvsem pa obhodi akviziterjev so zelo motili zaposlene pri delu. Prodaja na kredit pa je močno obremenjevala

oddelek za obračun osebnih dohodkov, ki ima z odtegotovanjem posojil in nakazovanjem istih zelo veliko dodatnega dela, saj je treba mesečno razne odtegljaje članov kolektiva nakazovati na 40 različnih naslovov, s čemer ni malo dela.

Menimo, da bodo zaradi tega člani kolektiva s takšno odločitvijo soglašali, predvsem še, ker tudi litij-ska podjetja nudijo ugodnost kreditiranega nakupa.

*

V mesecu juliju in avgustu je bilo v podjetju 10 nesreč pri delu, od tega 8 obratnih in 2 na poti z dela. Zaradi nesreč je bilo izgubljenih 117 delovnih dni. V večini primerov so bile poškodbe zaradi vbodljajev oz. urezov in so bile vse lažjega značaja.

*

V mesecu juliju in avgustu sta bili na novo sprejeti dve delavki za določen čas in sicer za Počitniški dom. Podjetje pa je zapustilo 6 delavcev in sicer 3 sporazumno, 2 upokojena in 1 samovoljno. Tako je stanje zaposlenih koncem avgusta 892 oseb.

Prihodnja številka Tovarniškega Obveščevalca bo izšla v začetku oktobra.

Dopisujte v Tovarniški obveščevalec!



OB
TOVARNIŠKEM PRAZNIKU
9. SEPTEMBRU
ČESTITAMO
ČLANOM KOLEKTIVA
IN JIM ŽELIMO
ŠE NADALJNJIH
DELOVNIH USPEHOV.

Organi upravljanja in
družb.politične organizacije