

PROGRAM SEJ CDS IN UO V JUNIJU IN JULIJU

S strani predstavnikov družbenih organizacij in organov delavskega samoupravljanja ter uprave podjetja je bil določen program za delo Centralnega delavskega sveta in Upravnega odbora v mesecih junij in julij 1962. Da bi se člani delovnega kolektiva seznanili z delom navedenih organov v prihodnjem obdobju in zlasti še, da bi se člani CDS in UO vnaprej pripravili na posamezne razprave, ta program objavljamo. S tem bo dana tudi možnost tistim članom obeh organov, ki delajo v izmenah, da pravočasno uredijo vprašanje svojega delovnega časa oziroma zamenjavo izmene. Pripomniti bi bilo še, da z ozirom na konkretne potrebe lahko nastopijo manjše spremembe, vendar pa se program s tem v bistvu ne bo menjal.

4. 6. 1962 — Upravni odbor

1. Poročilo o izpolnitvi proizvodnega plana po obratih od januarja do maja 1962.
2. Poročilo o komercialni realizaciji.
3. Poročilo o realizaciji izvoza in pregled ekonomičnosti posameznih izvoznih zaključkov.
4. Obravnavanje predloga za organizacijo tečajev za člane CDS in UO.

11. 6. 1962 — Centralni delavski svet

1. Poročilo o izpolnitvi proizvodnega plana po obratih od januarja do konca maja 1962.
2. Poročilo o komercialni realizaciji.
3. Poročilo o realizaciji izvoza in pregled ekonomičnosti posameznih izvoznih zaključkov.
4. Obravnavanje predloga za organizacijo tečajev za člane CDS in UO.
5. Ponovno obravnavanje predloga OLO Kranj za subvencioniranje PTT omrežja.

18. 6. 1962 — Upravni odbor

1. Razprava o spremembah finančnega plana za leto 1962.
2. Poročilo o izvajanju sistema nagrajevanja v mesecih april in maj 1962.
3. Obravnavanje predloga koordinacijske komisije za osebne dohodke glede spremembe pravilnika o nagrajevanju za leto 1962.
4. Obravnavanje spremenjenega pravilnika o uporabi osebnih avtomobilov.

25. 6. 1962 — Centralni delavski svet

1. Razprava o spremembah finančnega plana za leto 1962.
2. Poročilo o izvajanju sistema nagrajevanja v mesecih april in maj 1962.
3. Obravnavanje predloga koordinacijske komisije za osebne dohodke glede spremembe pravilnika o nagrajevanju za leto 1962.
4. Obravnavanje spremenjenega pravilnika o uporabi osebnih avtomobilov.

2. 7. 1962 — Upravni odbor

1. Razprava o predlogu za spremembo organizacijske sheme podjetja.
2. Razprava o predlogu za razdelitev sredstev sklada skupne porabe za leto 1962.
3. Poročilo Sveta Konfekcije »Triglav« o delu konfekcije.
4. Poročilo Sveta Obratne ambulante v zvezi s pregledom poslovanja.

9. 7. 1962 — Upravni odbor

1. Poročilo o izpolnitvi proizvodnega plana po obratih v I. polletju 1962.

(● dalje na zadnji strani)

Dragi Tito!

Ob Tvojem sedemdesetem rojstnem dnevu, Ti dragi Tito, tudi naš kolektiv čestita.

Naša iskrena želja je, da bi nas še veliko let tako uspešno in zanesljivo vodil, kot si nas doslej.

Kolektiv

Družbena merila za delitev čistega dohodka

Med bistvenimi značilnostmi našega gospodarskega sistema je brez dvoma ta, da delovni kolektivi samostojno odločajo o razdelitvi tistega dela presežne vrednosti, ki ostane po zadovoljitvi splošnih družbenih potreb. Govorimo o delitvi čistega dohodka.

Izvrševanje planskih nalog po osnovnih obratih

Posamezne člane kolektiva zanimala, kako ekonomske enote izpolnjujejo svoje mesečne obveznosti. Dosedaj smo podatke o izvrševanju planov objavljali le za podjetje, sedaj pa jih bomo začeli objavljati tudi za enote same, da boste tako imeli boljši pregled o svojem delu in uspehih.

Kakor veste poteka letos izpolnjevanje plana slabo. Nekatere enote ga sicer izpolnjujejo kar zadovoljivo, druge pa krepko zaostajajo, deloma iz objektivnih, deloma pa iz subjektivnih razlogov. Pri vsem tem pa je važno, da ob takšnem izpolnjevanju planov in plana ne bomo ustvarili planirane proizvodnje in seveda tudi ne planiranega finančnega uspeha, od katerega je odvisno naše nadaljnje delo, osebni dohodki, predvidene gradnje in rekonstrukcije itd.

(dalje na strani 2)

Tega podjetje po lastni presoji razporeja na osebne dohodke in sklade.

Nesporno je določitev pravilnega razmerja pri delitvi čistega dohodka na osebne dohodke in sklade v interesu vsakega kolektiva, saj od tega zavisi obstoj in nadaljnji razvoj posameznega podjetja. Ravno tako pa delitev zanimala tudi celotno družbo. Pretirano večanje osebnih dohodkov brez ekonomske upravičenosti, se pravi na škodo skladov, povzroča namreč neuravnovešenost med blagovnimi in potrošnimi fondy, ki v končni fazi prizadene prav vsakega člana skupnosti. Tako je v zadnjem času moč zasledovati naraščanje osebnih dohodkov brez odgovarjajočega povečevanja tržnih dobrin in posledica tega je vzporeden porast cen. Pri tem navadno pozabljamo, da smo podražitve zakrivali sami, ki smo iz čistega dohodka namenjali več sredstev za osebne dohodke, ne da bi v istem razmerju tudi več ustvarjali.

Delovni kolektivi večkrat prezrejo dejstvo, da je lastnik delovnih sredstev v naši skupnosti celotna družba, ki ta sredstva prepušča posameznim kolektivom v upravljanje. Delovni kolektivi so dolžni upravljati svoje podjetje s skrbnostjo dobrega gospodarja in z zaupanimi sredstvi dosegati čimboljše rezultate. Pri tem pa se razpolaganje z novo ustvarjenimi sredstvi ne sme izroditi v tako smer, da bi zamenjali interese skupnosti, saj bi

tako kolektivi izpodkopali tudi svoje lastne temelje.

Neupoštevanje osnovnih načel družbenega značaja proizvodnje vnaša v naše gospodarstvo določeno nestabilnost in zavira enakomerno rast življenjske ravni, vse to pa hromi naš načrtani razvoj.

Ker je lani prišlo v našem gospodarstvu do očitnega neskladja med gibanjem osebnih dohodkov in delovno storilnostjo, je že zvezni družbeni plan za leto 1962 predvidel, da se morajo realni osebni dohodki vskladiti s porastom produktivnosti in v tem smislu je tudi Ljudska skupščina izdala priporočilo delovnim kolektivom. Priporočilo sicer vsebuje smernice, po katerih se je treba ravnati pri izvajanju načel notranje delitve, vendar polnega efekta ni moglo doseči, ker ni predpisovalo podrobnih meril za delitev čistega dohodka na osebne dohodke in sklade. Zavoljo tega je v letošnjem aprilu izšel zakon o ustanavljanju komisij za izvajanje predpisov o delitvi in nato še navodilo o izvajanju načel in splošnih meril za delitev čistega dohodka. Ti predpisi določajo družbena merila za notranjo delitev, ki naj kolektivom zagotove jasnejšo orientacijo pri delitvi, na drugi strani pa omogočijo vsem družbenim faktorjem določnejšo presojo o tem, če so razmerja pri delitvi v posameznem kolektivu vsklajena s splošnimi interesi.

(●● dalje na zadnji strani)



Na konferenci skupščine sindikalne podružnice podjetja

Sklepi in priporočila Tovarniškega komiteja ZK

VSEM DRUŽBENO POLITIČNIM ORGANIZACIJAM, ORGANOM SAMOUPRAVLJANJA IN STROKOVNIM FORUMOM V PODJETJU

Na sestankih vseh komunistov podjetja, na katerih so komunisti proučili pomanjkljivosti v proizvodnji, nagrajevanju, odnosih in političnem delu, je bila iznešena vrsta kritičnih pripomb in predlogov na osnovi katerih je TK ZKS sprejel naslednje

sklepe:

I. V mesecu maju morajo osnovne organizacije ZK skupno z IO sindikalnih podružnic v vseh ekonomskih enotah izvesti sestanke, na katerih naj bi proučili probleme proizvodnje, kvalitete, organizacije dela, varčevanja, nagrajevanja in ostale probleme v ekonomskih enotah, kot je to navedeno v naslednjih točkah:

1. Pri organizaciji proizvodnje je treba poiskati vse možnosti za čim racionalnejše izkoriščanje proizvodnih kapacitet. Ukreniti je vse potrebno, da se odpravijo ozka grla, pri tem pa iskati možnosti tesnejšega sodelovanja med obrati in oddelki.

2. Vsaka ekonomska enota naj prouči dosedanja sistem nagrajevanja v svoji EE. Pregleda naj vse skupinske in vezane akorde in naj poišče možnosti postavitve direktnega akorda. Prav tako naj pregleda nagrajevanje po proizvodno-ekonomskem učinku in pravilno postavi merila za to nagrajevanje. Posebno naj se preveri upravičenost prejemanja osebnega dohodka po vezanem akordu. Zaradi pravilne notranje razdelitve osebnega dohodka naj se pregleda izpolnjevanje akorda na posameznih delovnih mestih in oddelkih.

3. Ker slaba kvaliteta proizvodov (velik procent neregularnega

blaga) povzroča podjetju velike finančne izgube, predlagamo, da vsaka EE izdela točno analizo vzrokov (subjektivnih in objektivnih) in na osnovi te analize podvzame stroge ukrepe za izboljšanje kvalitete. Da bi se izboljšala kvaliteta v vseh fazah proizvodnje, naj bi EE sklicale sestanke po skupinah proizvajalcev (oddelkov) na katerih naj bi podrobno proučili vprašanje proizvodnje in kvalitete v dotičnem oddelku. Obratni DS in komisije za nagrajevanje naj izdelajo nove principe nagrajevanja v EE, v katerih naj bo večji poudarek na kvaliteti kot doslej (delež osebnega dohodka, ki je odvisen od kvalitete naj bo večji kot do sedaj).

4. Po vseh EE naj se analizira možnost večjega varčevanja osnovnega in pomožnega materiala. Analiza naj obsega konkretne podatke, s katerimi je potrebno seznaniti vse proizvajalce obrata (ne samo strokovni kader). V ta namen naj se za posamezne primere navedejo cene (n. pr. cena 1 ceve, 1 tm neregularne tkanine, 1 zaboja itd.). Organi samoupravljanja naj zahtevajo od disciplinskih komisij, da strogo ukrepajo v primerih malomarnega odnosa do raznega materiala.

5. Analizira naj se dosedanja organizacija v oddelkih oziroma v EE. Izboljšati je treba predvsem:

- notranji transport (je za posamezni material daljši kot je potrebno!)
- izkoriščanje strojev (zastoj zaradi nepravilnega vzdrževanja oz. popravil, zaradi pomanjkanja rezervnih delov in utenzilij, zaradi nepravilne priprave materiala za delo itd.)
- razporeditev ljudi na delovna mesta (pri razporeditvi upoštevati zdravstveno stanje in ostale sposobnosti)

6. Ker se še vedno pojavljajo nepravilni odnosi med podrejenimi in nadrejenimi priporočamo organom samoupravljanja v EE, naj ob vsaki nepravilnosti odločneje ukrepajo kot dosedaj. V ta namen naj se ponovno vpeljejo občasni strokovni sestanki z mojstri oz. vodilnim kadrom.

Priporočamo ODS naj najkasneje do 15. junija 1962 na svojih zasedanjih proučijo sklepe političnih aktivov in na podlagi teh sprejmejo konkretne ukrepe.

II. Centralnim organom samoupravljanja priporočamo naslednje:

1. Da ponovno proučijo upravičenost investiranja in realnost letošnjega finančnega plana.

2. Da zadolžijo upravo podjetja, da skliče sestanke strokovnega kadra po posameznih EE po vprašanih proizvodnih, kvalitativnih varčevanja, organizacije dela in odnosov ter podvzame konkretne ukrepe.

3. Da zadolžijo vodje EE, da posredujejo ODS strokovne analize s področja proizvodnje in druge problematike (pri tem naj se poslužujejo že obstoječe dokumentacije in občasnih analiz.)

4. Da zadolžijo upravo podjetja, da kot pobudnik skliče sestanek tekstilnih podjetij na Gorenjskem zaradi možnosti kooperacije (neizkoriščenost posameznih kapacitet, ozka grla itd.)

5. V smislu splošnega varčevanja s finančnimi sredstvi naj se potovanja v inozemstvo omejijo na najnujnejše primere. Pri odločanju o potovanjih strokovnjakov v inozemstvo naj se poleg strokovnosti upoštevajo moralno-politične vrline strokovnjaka.

III. Strokovnemu kolegiju priporočamo:

1. Da prouči možnost znižanja (perspektivno) števila izdelkov,

ker prevelik obseg le-teh znižuje proizvodnjo in produktivnost. Upravi podjetja se priporoča, naj čimprej začne proučevati perspektivni razvoj podjetja (v kateri smeri se bo podjetje razvijalo bombaž-sintetika).

2. Da pri planiranju proizvodnje upošteva dejanske kapacitete. Nove kapacitete naj se upoštevajo šele takrat, ko so sposobne za obratovanje.

3. Da prouči možnost preskrbe rezervnih delov v primernih količinah. Prav tako priporočamo, da se poskrbi za redno vzdrževanje strojev in pravočasni remont na večjih strojih (tiskarski stroji).

4. Da v prihodnje pravočasno poskrbi za prodajo strojev, ki se izločijo iz obratovanja (predhodni razpis — če ni interesov odprodati stroje na Odpad.) Prav tako je treba pregledati ves material v skladiščih, ki je za našo proizvodnjo neuporaben ter ga takoj odprodati (barve, kemikalije, strojni deli itd.), ker nam to v veliki meri obremenjuje obratna sredstva in prepotrebne skladiščne in proizvodne prostore.

5. Da prouči organizacijsko strukturo obrata oplemenitilnice I, da se zagotovi racionalnejše izkoriščanje strojev, poraba materiala in racionalnejšo zaposlitev delovne sile (proučiti potrebe po disponentu).

6. Da prouči izkoriščanje zmogljivosti energetskih naprav v podjetju in organizira proizvodnjo tako, da se razpoložljiva domača energija enakomerneje troši.

7. Da pospeši delo pri dokončni postavitvi organizacijske sheme po posameznih sektorjih, zlasti sektorja priprave in organizacije dela. Sektor priprave in organizacije dela naj začne poleg drugega proučevati uvedbo delovnih nalogov in dispozicij za proizvodnjo po vseh fazah (osnovnega in pomožnega materiala ter časa). Prav tako naj se prouči potreba po formiranju razvojno-raziskovalnega oddelka.

IV. Tovarniški komite in njegove komisije so dolžni:

1. Sklicati vse člane ZK, ki delajo na področju nagrajevanja (KSS, koordinacijske komisije in komisije za nagrajevanje v EE)

Izvrševanje planskih nalog po osnovnih obratih

(dalje s prve strani)

To seveda niso le prazne besede, temveč težka resnica, ki nas sili, da ponovno pregledamo, od A do Z naše delo, določila in trenutne razmere, da jih analiziramo, da napake odstranimo in najdemo boljše in ekonomičnejše poti. Predvsem je tu važno vprašanje sistema nagrajevanja v ekonomskih enotah, kvaliteta naših izdelkov, varčevanje, odnosi, disciplina in tako dalje. Vsem tem in podobnim vprašanjem bo treba posvetiti največ pozornosti, da bi tako odpravili razne napake in škodljive posledice ter na kraju leta dosegli vsaj zadovoljiv uspeh. V nasprotnem primeru pa se bomo znašli v resnih težavah, ki so lahko usodne za naš nadaljnji razvoj in uspeh.

Vsem članom kolektiva zato svetujemo, naj vesno delajo, štedijo in pazijo na omenjene faktorje, v korist sebe in kolektiva.

Izpolnjevanje planov za april po ekonomskih enotah:

Predilnica I: ef. kg: 96,8 %
Predilnica II: ef. kg 115,4 %
Tkalnica I: tm 106,8 %
Tkalnica II: tm: 101,4 %
Oplemenitilnica I: tm: 95,5 %;
m²: 89,3 %

Oplemenitilnica II: tm: 110,5 %;
m²: 110,5 %

V aprilu — podjetje: v tm: 99,8 odstotka; m²: 95,5 odstotka.

na sestanke, kjer na se razpravlja o kriterijih in merilih za čim stimulativnejše nagrajevanje.

2. Ideološka komisija pri TK ZKS mora izdelati program študija na osnovi sklepov izrednega sestanka vseh komunistov vključno z materiali III. plenuma CK ZKJ in sklepi IK CK ZKJ. Komisija naj izdela program do kraja maja. Obenem mora izdelati poseben program študija za novo sprejete člane ZK in za kandidate za sprejem v organizacijo ZK.

3. Kadrovska komisija pri TK ZKS mora izdelati kriterije za kaznovanje, in sicer:

- za neizvrševanje in neupoštevanje sklepov partijskih forumov
- za nedoslednost in nediscipliniranost v organizaciji ZK ali v katerikoli družbenih političnih organih (kriteriji morajo biti enotni za vse člane ZK, ne glede na položaj in funkcijo).

- izdelati sistem zadolževanja članov ZK v partijskih, v družbeno političnih organizacijah in v organih samoupravljanja (Upoštevati strukturo članov po del. mestih, po spolu itd.)

4. TK je dolžan poskrbeti, da se do kraja junija preko OK ZKS skliče sestanek vseh TK ZKS tekstilnih podjetij na Gorenjskem, na katerem naj se prouči možnost kooperacije, specializacije posameznih podjetij in način financiranja strokovnega šolstva (Tekstilni šolski center).

KOMUNISTI, KI DELAJO V ORGANIH SAMOUPRAVLJANJA, V DRUŽBENO POLITIČNIM ORGANIZACIJAH ALI V STROKOVNIM FORUMIH, SO DOLŽNI OBVEŠČATI OSNOVNE ORGANIZACIJE IN TK O IZVAJANJU TEH SKLEPOV.

Vse sile predvsem za izvoz!

Morda se bo komu zdelo čudno, da sedaj tako zelo forsiramo po vsej državi prav izvoz, vendar je to povsem razumljivo, ker je prav izvoz tisti važni faktor, ki edino lahko utrdi oziroma izboljša trgovinsko bilanco naše države, ki je sedaj še pasivna.

Dejstvo, da je bilanca pasivna, je razumljivo, saj smo vsa povojna leta imeli stalno znatno večji uvoz kot izvoz, in to pač zato, ker smo si vsestransko prizadevali, da bi se gospodarsko osamosvojili. Tak hiter razvoj predvsem industrije pa je terjal velika investicijska sredstva, ki smo jih delno krili z najetimi inozemskimi posojili, kar seveda znatno bremeni našo plačilno bilanco.

Izravnava te bilance je zato najvažnejša naloga našega gospodarstva, pri tem pa bo odločilno vlogo odigral prav izvoz blaga, deloma tudi turizem in podobno. Prav zato je treba resno in zelo prizadevno stremeti za do skrajnosti povečanim izvozom izdelkov, in sicer predvsem v tiste države, ki imajo čvrsto valuto, kot so: dolar, marka, funt sterling, in druge.

Poleg te naloge, pa jasno nudi izvoz velike možnosti za hiter razvoj domače proizvodnje, ker omogoča nabavo raznih strojev in rezervnih delov v tujini ter hkrati odpira tudi tržišče za naše proizvode.

Naše podjetje že vrsto let uspešno izvažata izdelke v skoraj vse večje države ter tako prinaša gospodarstvu dragocene devize, sebi pa tako omogoča izpopolnitev strojnega parka in nabavo surovin. Razumljivo je, da bodo odgovorni in meročajni forumi skušali ta izvoz še povečati, če le obstojajo realne možnosti.

P. G.

Morda vam bomo tudi na to vprašanje lahko dali odgovor v naslednji številki.

Uredništvo

Prva seja skupščine sindikalne podružnice podjetja - in zaključki

Meseca aprila letos je bila sklicana prva redna seja skupščine sindikalne podružnice podjetja, na kateri je potekala razprava o problematiki gospodarjenja podjetja nasploh in o novih oblikah dela izvoljenih organov sindikata v podjetju. Na osnovi danega poročila o poslovanju in ostalih problemih v podjetju, referata in živahne razprave, je

skupščina sprejela na zaključku naslednji sklep: Tovarniški odbor naj izdela zaključke prve seje skupščine po vseh nakazanih vprašanjih.

Zaključki sprejeti na seji Tovarniškega odbora:

1. Vsi organi sindikata v podjetju, centralni in po ekonomskih enotah, morajo v letošnjem letu

posvetiti vso pozornost reševanju problemov poslovanja podjetja, in to predvsem:

- izpolnjevanju planskih nalog,
- povišanju storilnosti dela,
- izboljšanju kvalitete proizvodov,
- izvajanju investicij gospodarskega značaja in družbenega standarda,
- zniževanju materialnih stroškov,
- realizaciji planskih zadolžitvev izvoza,
- ustvariti enovitost podjetja z razvijanjem boljše organizacije in z izboljšanjem koordinacije v proizvodnji in poslovanju.

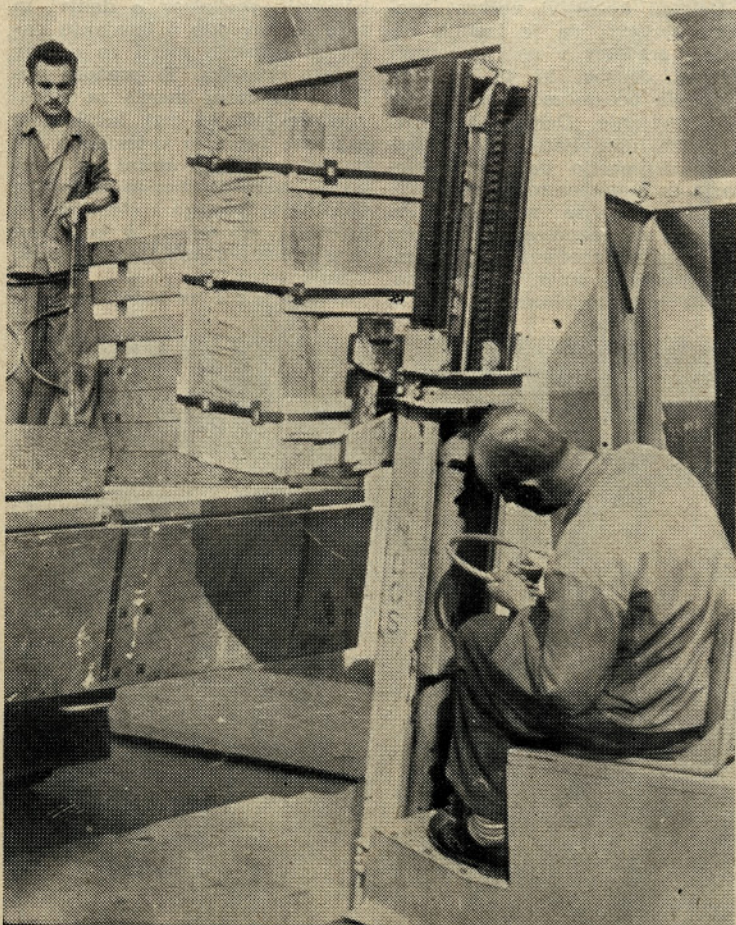
2. Proučiti dosedanja delitev dohodka in sistem nagrajevanja, kjer mora biti težišče dela in razprav usmerjeno v pravilnike o delitvi CD. V sistemu nagrajevanja naj se ponovno proučijo skupinski in vezani akordi. Še posebej pa se morajo proučiti proizvodno-ekonomski učinki, ki naj ostanejo samo na tistih delovnih mestih, kjer je možno postaviti resnično objektivna merila.

3. Skrbeti je treba za poglobljanje decentralizacije samoupravnih organov z novimi oblikami dela, z večjim in medsebojnim sodelovanjem ODS, z utrjevanjem njihovih komisij in z boljšim obveščanjem kolektiva o delu.

4. Ukreniti je vse potrebno za ustanovitev stanovanjske zadruge na podlagi že potrjenega predloga od skupščine.

5. Utrjevati delo izvršnih odborov sindikalnih podružnic vseh ekonomskih enot ob upoštevanju osvojene nove organizacije dela v sindikatu.

6. Potrdi se predlog prenosa materialnega poslovanja (sredstva članarine) na izvršne odbore sindikalnih podružnic ekonomskih enot s tem, da ostane ostanek članarine podružnici v višini 95%, skupščini pa se odvede 5%. A.



Viličar nalaga zaboje v obratu II

Spremembe v Kranjskem tekstilcu

Čeprav si urednik in uredniški odbor stalno prizadevata, da bi list Kranjski tekstilec postal povsem glasilo delovnega kolektiva, je to vendar težko izvedljivo zato, ker je sodelovanje neposrednih proizvajalcev v listu še vedno prešibko.

Kaj je vzrok slabega sodelovanja?

Vzrokov je verjetno več, čeprav je odločilni vendarle strah posameznika, češ: »Če kaj kritičnega napišem, me bodo pa potem zafrkavali in preganjali predpostavljajo.«

Če boste mislili in delali tako, potem vam res ne more pomagati nobeden povsod tam, kjer je potrebno in nujno. Zakaj vas večina raje izbira druge poti — obrekovanje za vogalom, na poti domov in podobno — poti, ki niso niti poštene in pravilne niti tiste, ki peljejo k cilju, ki si ga želite.

Prej ali slej boste morali spoznati, da je možno razne napake in krivice odstraniti le z odkrito besedo pa naj bo to na raznih sestankih po obratih, na obratnih delavskih svetih in podobno ali pa preko tovarniškega glasila.

Če doslej tega niste izrabili, je morda deloma krivda tudi na nas oziroma na tistem, ki je nekako nepravilno sestavil uredniški odbor; nepravilno v tem smislu, da v uredniškem odboru niso bili zastopani vsi osnovni in ostali obrati, kar bi znatno povečalo povezavo članov kolektiva z uredniškim odborom. Zato je novoizvoljeni Uredniški odbor že določen v takem smislu, in upamo, da bo to v vašo korist in tudi v korist glasila samega. Vsem članom kolektiva svetujemo, naj se posvetujejo v svoji ekonomski enoti s članom uredniškega odbora o vseh uredniških vprašanjih in problemih, ki bi jih bilo treba objaviti v glasilu, o vseh tistih

zadevah, ki bi jih radi zvedeli in poznali, razumeli, o njih razpravljali itd. Člani uredniškega odbora bodo vse take in podobne želje in zahteve prenesli na sejo uredniškega odbora, ki bo potem na ustrezen način skušal ustreči vaši zahtevi, če bo le mogoče.

Da pa bi v prihodnje v krog sodelavcev pritegnili še večje število članov kolektiva in da bi dalje popestrili in izboljšali tudi vsebino lista, smo uvedli nekaj novih rubrik, in sicer:

1. Vprašanja in odgovori

V tej rubriki bomo objavljali vsa tista vaša vprašanja, na katera boste želeli odgovore, pojasnila in drugo. Lahko so ta vprašanja s področja proizvodnje, prodaje, upravljanja, finančnega poslovanja, izvajanja rekonstrukcij in izboljševanja družbenega standarda, delitve dohodka in osebnih dohodkov, medsebojnih odnosov, discipline itd.

Kot rečeno, boste vprašanja lahko iznesli članu uredniškega odbora, lahko pa jih napišete tudi na list papirja — seveda se morate tudi podpisati — ki ga boste potem vrgli v skrinjico uredništva.

2. Kaj pravijo in kako mislijo člani kolektiva

V tej rubriki boste lahko svetovali, razpravljali in kritizirali delo kolektiva, samoupravnih organov, uprave, organizacij itd., seveda če bo vse to imelo trdno osnovo, če bo objektivno in koristno.

3. Vprašanja uredništva, uprave, samoupravnih organov, organizacij

V tej rubriki bodo omenjeni organi spraševali vas, člane kolektiva in predvsem neposredne proizvajalce, kaj menite in predlagate o tej ali oni zadevi (o pravilnikih, no-

vogradnjah, organizacijskih spremembah, o gradnji novih stanovanj, o predvidenih rekonstrukcijah in podobno). Vsa taka in podobna vprašanja bomo objavili pravočasno, se pravi takrat, ko boste s svojimi nasveti in predlogi še lahko koristno vplivali na njih izvedbo.

4. Poleg omenjenih rubrik, bomo uvedli še rubrike, v katerih bomo objavljali strokovne članke o naših izdelkih,

strojih, o tehnološkem postopku in podobno, dalje rubriko, v kateri boste imeli napisane osnove iz matematike, slovenščine, zemljepisa, fotografije, avtomobilizma, rubriko za upokojece, samoupravne organe, iz drugih kolektivov, naši uspehi in neuspehi, delo organizacij itd. Tudi vse te rubrike bodo pripomogle k obogatitvi lista, seveda le, če nam boste pomagali in sodelovali.

Na kraju bi rekel še tole: **List Kranjski tekstilec vam marsikje in skoraj vedno lah-**

ko pomaga, če se boste le poslužili vseh možnosti, ki jih imate; predpogoj je le, da sodelujete s svojimi pripekvi, da nam svetujete, da nas obveščate o vseh drobnih in navidezno malenkostnih rečeh, ki so lahko zelo nevarne kolektivu, pač zaradi svojih posledic. Skušajte pomagati povsod tam, kjer je potrebno in pravilno. Če pa vam vsebinsko list ne bo kdaj odgo-varjal, potem nas kar lepo odkrito obvestite, da vam bo mo lahko ustregli.

Urednik

Rezultati ankete o glasilu

5. maja je bila izvedena v podjetju anketa o tovarniškem glasilu KRAJNSKI TEKSTILEC. Anketa je imela 10 vprašanj, na katere so anketiranci vsestransko odgovorili; škoda je le, da je bilo anketiranih le 100 članov kolektiva (zajete so bile vse ekonomske enote!), kar ne predstavlja niti 3 odstotke zaposlenih. Kljub vsemu pa je anketa bila izvedena zelo dobro, njeni rezultati pa nam bodo v korist pri urejanju glasila.

IN ŠE PODATKI

Kot rečeno je bilo anketiranih 100 ljudi, od tega jih je bilo 45 moških in 51 žensk (štirje anket niso oddali!).

NA VPRAŠANJA SO ČLANI ODGOVORILI TAKOLE:

1. Ali berete tovarniški časopis? Da — 95 akentirancev NE — 1

2. Ali preberete ves časopis? Da — 88 NE — 6

Brez odgovora — 2

3. Kaj vam v časopisu posebno ugaja? (moški) Leteči čolniček — 17 odgovorov, problematika podjetja 10, ugaja vse — 6, članki o razvoju podjetja — 3, reportaže — 2 itd.

(ženske): Leteči čolniček — 23, problematika podjetja — 10, moda — 10, zabavna stran — 4 itd.

4. Kako vam je časopis razumljiv? Dobro — 70 Srednje — 26

5. Ali je v časopisu dovolj, preveč, premalo slik? DOVOLJ — 46 PREVEČ — 1

PREMALO — 42

6. Kaj vam v časopisu ne ugaja? Na vprašanje ni odgovorilo 29 moških in 34 žensk. 11 jih je odgovorilo, da jim ugaja vse, šestim

ne ugaja leteči čolniček, 5 ne ugaja moda, preostalih osmim pa: predolgi članki, spačenke, politični članki, križanke in enemu vse ne ugaja.

7. Ste s časopisom na sploh zadovoljni? DA — 62 DELNO — 30 NE — 2

8. Kaj si želite, da bi v časopisu še objavljali? Kako posluje podjetje, sklepe CDS in ODS, roman v nadaljevanju, karikature, slikanico, delo posameznih sektorjev, izvrševanje plana po e. e., šport, sklade podjetja, dogodke izven podjetja, tržišče, o filmih, recepte za gospodinjje, probleme obrata

9. Zakaj ne dopisujete v časopis? 44 jih na vprašanje ni odgovorilo, ostali pa so odgovorili takole: nisem sposoben — 21, premalo časa — 20, ne vem kaj — 4, ker vse ne objavijo — 3; in še po en odgovor: prenizek honorar, strah, ni

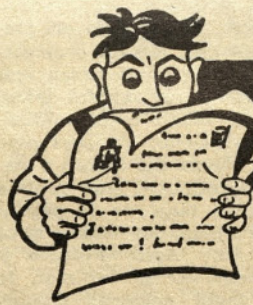
primerne teme, urednik je preveč natančen.

10. Ali imate kakšno posebno željo ali pripombo?

72 jih na vprašanje ni odgovorilo, ostali pa takole: po dva odgovora: naj bi časopis izhajal na 14 dni, da bi ga redno dobivali, več slik, več humorja; in po en odgovor: več intervjujev z delavci, notranje politični dogodki, sklepi CDS, skice novitet, o prosti soboti, več otroške in moške mode, diskusije s sestankov, roman, novosti in novice izven naše države, več nasvetov za moše, higiena v obratih itd.

Če predpostavimo, da bi nekako v istem razmerju odgovoril skoraj ves kolektiv, potem je zaključek ta, da vam časopis kar odgovarja.

Vašim željam bomo skušali ustreči takoj, le z romanom v nadaljevanju bo bolj težko, predvsem za vas, ker boste nanj morali čakati kar tri tedne. Urednik



ZANIMIVO

Preberite!

ZANIMIVO

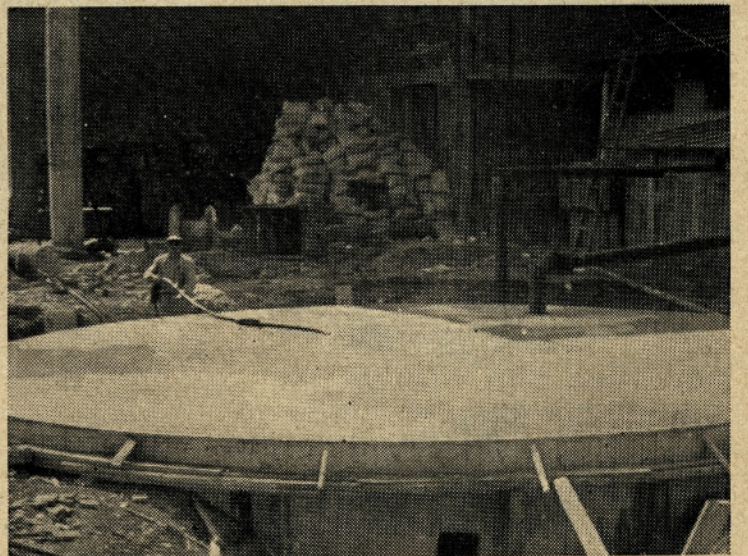
Marsikoga verjetno zanima, kako je trenutno z našo prodajo. Na seji Centralnega delavskega sveta podjetja je bilo povedano, da prodaja ne dosega postavljenega plana, da pa so izgledi v prihodnje že boljši.

Seveda so to dokaj skopi podatki, ki ne bodo nikogar zadovoljili, vendar upamo, da vam bomo že v prihodnji številki lahko objavili obširnejši članek, ki bo poleg prodaje obdelal tudi prodajo naših izdelkov v inozemstvo in nabavo surovin ter ostalega materiala.

Če kakšnega člana kolektiva zanima vprašanje nekdanje Zvezde mu bomo v prihodnji številki radi razmere pojasnili, mora pa seveda poslati uredništvu vprašanje s svojim podpisom.

Kot vidite napreduje tudi asfaltiranje ceste vzdolž predilnice in tkalnice v obratu I. Čeprav gre za delo po polzevo, boste tako enkrat vendar dočakali srečni dogodek, ko boste tudi v slabem vremenu lahko udobno hodili na delo v omenjena obrata, predvsem pa se bodo oddahnili vozači kar.

Škoda pa je, da gradnja obreznega zidu sedaj kar stoji in je zato ureditev ceste na tem območju nemogoča. Kakšni so tu izgledi, pa verjetno niti sam zlodej ne ve.



Industrijski vodnjak je končno gotov in tudi že v pogonu

Ustanovili bomo stanovanjsko zadrugo

Zaradi še vedno velikega stanovanjskega problema, ki je v našem podjetju in ker tekoča gradnja stanovanj zaostaja za dejanskimi potrebami, je bila na tovarniškem odboru sindikalne podružnice podjetja v maju razprava o možnosti ustanovitve stanovanjske zadruge. Tovarniški odbor je na tej seji na podlagi razprave in opisa stanovanjskega problema sprejel tudi sklep, da se stanovanjska zadruga ustanovi, hkrati pa predlaga še naslednje:

1. Stanovanjska zadruga naj začne z gradnjo montažnih hišic, združnih vrstnih hiš (dvojčki, četvorki itd.) in z gradnjo večjih zgradb (odprodaja stanovanj).

2. Takoj naj zadruga začne z gradnjo montažnih hišic, ker so za to gradnjo že dani realni pogoji. Za to gradnjo se predlaga:

a) Od 50 predvidenih montažnih hišic se rezervira 15 hišic za socialno ogrožene družine. Te hišice se dogradijo v celoti s sredstvi podjetja.

b) Dati je treba možnost odkupa hiš zadržnikom in:

— urediti lastninsko pravico zemljišča, ki naj pripada zadržniku po izplačanih obveznostih

— postaviti rok lastništva,

— postaviti rok minimalne zaposlitve, ki naj bo najmanj 6 let od najetega posojila,

— vpeljati in zjamčiti samoprispevek zadržnika, ki naj ga položi najkasneje ob prevzemu hiše. Prispevek naj bo vsaj 10 odstotkov od celotne vrednosti zgrajene hiše.

— prednost odkupa hiš imajo:

1. prosilci za družinska stanovanja, ki imajo že vložene prošnje,

2. prosilci, ki že imajo družinska stanovanja, ki so last podjetja,

3. prosilci, ki imajo dobra stanovanja in je omogočena zamenjava stanovanja z enim od prosilcev našega podjetja — pogodbeno!

4. prosilci, ki se vozijo na delo z javnimi prometnimi sredstvi, za katere mora podjetje mesečno vozovnico plačevati

5. vsi ostali prosilci.

— pri vsaki skupini prednostnega odkupa hiš je treba vpeljati prioriteto listo na podlagi čim večje udeležbe od minimalnih 10 odstotkov navzgor,

— obroki odkupa pri naši zadruzi naj bodo isti, kot pri zadruzi stanovanjskega sklada ObLO Kranj,

— pričetek plačevanja obrov naj se postavi z rokom dograditve.

c) Sklicati se mora občni zbor zadruge najkasneje do 6. junija 1962.

d) Do tega roka je treba izdelati pravila zadruge in urediti vse ostalo.

Da se vse pravilno izvede, se zadalži socialno službo in pravno službo ter obratovodstvo vzdrževalnih obratov I.

Dopolnjeni predlog naj socialna služba oziroma vodja te službe predloži UO podjetja v potrditev.

Kaj je narobe v oplemenitilnici I?

Notica pod rubriko »Zanimivo« v prejšnji številki Kranjskega tekstilca me je vzpodbudila, da napišem nekaj o proizvodnji, kakovosti in raznih težavah v oplemenitilnici I. Tudi kritike na račun tega obrata, ki so bile iznesene na obratnih sestankih ter posebno še na sestankih političnega aktiva v zvezi s predelovanjem sklepov CK ZKJ, terjajo pojasnitev nekaterih pomanjkljivosti in iskanje pravih ukrepov za njih odstranitev. Nekaj v tem smislu želim doprinesti s tem člankom, ki pa v določeni meri izraža moja osebna opažanja in ugotovitve, zato naj bi ga drugi člani kolektiva dopolnili oziroma popravili.

V oplemenitilnici I se je v zadnjih petih letih na podlagi delne rekonstrukcije in boljšega izkoriščanja strojev dvignila proizvodnja za okoli 50 odstotkov. Upravičeno smo lahko pričakovali, da se bo naraščajoča proizvodnja nadaljevala tudi v prvih mesecih letos, vendar so nastale nepredvidene težave, zaradi katerih je obrat ostal celo pod planirano količino izdelkov, posebno pri kvadratnih metrih. Izpad znaša do kraja aprila že 3,5 odstotka v tm in 9,9 odstotka v kvadratnih metrih osnovnega plana. Zanimiva je ugotovitev, da se je to pot kot ozko grlo proizvodnje pojavila oziroma apretura, kjer oba razpenjalno-sušilna stroja, ki sta sicer v obratovanju vse tri izmene, nista bila več kos svojim nalogam. Te niso samo, da morata dnevno apretirati nad 90.000 tm tkanin, temveč morata sušiti tudi vse tkanine iz rejonskega prediva (celvola) pred tiskanjem in po pranju, kar velja tudi za vse tiste izdelke, ki so posebno občutljivi in ki se v prejšnjih fazah obdelave, posebno pri merceriziranju, toliko uskočijo, da jih ni moč v enem samem prehodu skozi stroj raztegniti na njih končno (komercialno) širino. Količina slednjih pa se je v zadnjih mesecih zaradi posebnih kvaliteten zahtev pri nekaterih izvoznih izdelkih močno povečala (npr. luženje fineta ip.). Če smo torej na razpenjalno-sušilnih strojih hoteli pravilno pripraviti zadostne količine tkanin za tiskarno in po pranju posušiti vse omenjene izdelke, je nujno prišlo do kopičenja tiskanih tkanin vse od januarja sem, ki jih oba stroja zaradi preobremenjenosti nista uspela apretirati, kljub temu, da sta dodatno obratovala (samo v aprilu) in nedeljske dopoldneve. Tkanin se sedaj v našem obratu

Po izračunu na podlagi statistične zmogljivosti strojev in operativnega plana je v aprilu letos zmanjkalo apreterskih kapacitet za 375.000 m tkanin. Torej tu ne gre le za 80 kosov, ki so navedeni v omenjeni notici, temveč za več stotisočev metrov tkanin, ki so se nabrali v nedovršeni proizvodnji in zatrpali že tako zelo omejen operativni prostor v obratu.

Negativne posledice takega stanja so očitne:

- ni se izpolnjeval operativni plan;

- prekoračevali so se termini za izdelavo izvoznih izdelkov;

- skladišče ni dobivalo zadostnih količin sedaj idočih izdelkov za domače tržišče;

- kopičenje in predolgo stanje tkanin v obratu se je slabo odražalo na njih kakovosti;

- zmanjkovati je pričelo miz za odlaganje blaga, kar je zaviralo proizvodnjo v vseh fazah;

- na osnovi takega stanja, ki je negativno vplivalo na višino osebnega dohodka, je osebno razpoloženje zaposlenih padalo, s tem pa tudi delovna vnema.

V maju se položaj vidno zboljšuje. Na sestanku, ki ga je sklical glavni direktor z vodenimi osebami iz obrata konec aprila, je bilo sprejetih več sklepov, ki naj bi imeli predvsem naslednje pozitivne posledice:

- zmanjšati nedovršeno proizvodnjo;

- v rokih izdelati predvidene količine izvoznih artiklov, in

- istočasno izdelati zadostne količine letnih artiklov za domače tržišče.

Prvi ukrep, naj se delo pri razpenjalno-sušilnih strojih organizira tako, da so v obratovanju tudi med odmori, se je izvedel takoj, hkrati pa je bilo z oplemenitilnice II dogovorjeno, da prevzame od našega obrata del tkanin v sušenje in apretiranje, kar je bilo možno izvesti tako, da je pogonila svoj razpenjalno-sušilni stroj in delno tudi Artos-sušilnico v tretjo izmeno. Že doslej nam je obrat II nudil nekatere usluge, npr. kalandriranje širokih tkanin, beljenje in delno barvanje izdelka 151 ter predkosmatenje in beljenje izdelka 256, kolikor ga tkejo v tkalnici II. To sodelovanje je v korist podjetju, ker se kapacitete v plemenitilnici II bolje izkoriščajo in se hkrati omogoča obratu I, da izvaja tiste operacije, ki jih zmore glede na svojo strojno opremo (permanentne apreture i. sl.). Zaloge tiskanih tkanin se sedaj v našem obratu

vidno manjšajo in upravičeno je predvidevanje, da bodo do sredine junija padle na normalni obseg, ki je potreben za nemoteno obratovanje.

Naj omenim v zvezi s proizvodnjo še nekaj težav. Ne samo apretura, temveč tudi kosmatilnica, pregledovanje tiskanih tkanin, dekoriranje in adjustiranje so zaradi odločnega premika asortimenta v smislu dviga količin zimskih izdelkov na račun izvoza izredno obremenjeni. Ta dvig znaša npr. v maju nasproti lanskega povprečju kar 43 odstotkov. Da bi to kolikor mogoče obvladali, se kosmatilnici posojajo delavci z drugih delovnih mest. Dvignilo se je število pregledoval in dekatirke delajo tudi v nočni izmeni. Proizvodnja v adjustirnem oddelku pa je ogrožena zaradi slabega zdravstvenega stanja mnogih delavk, ki pogosto izostajajo od dela in odhajajo na klimatsko zdravljenje, zato bo treba nastaviti nekaj novih zdravilnih delavk.

V podatkih o izpadu proizvodnje je posebno visoka postavka za kvadratne metre. Razlog za to je iskati v planiranju pretirano visoke povprečne širine tkanin v prvih mesecih tega leta na račun novomontiranega filmskega avtomata in širokega tiskarskega stroja Printmaster. Ta dva namreč lahko polno proizvajata le tedaj, če je zanj pripravljen dovolj širokih šablon oziroma valjev, prav v tem pogledu pa imamo največje težave. Gazo za široke šablone smo dobili šele pred kratkim, pa tudi sicer upravljanje tehnološkega procesa v šablonarni napreduje precej počasi. Za graviranje dolgih valjev so v obstoječi gravirni slabi pogoji in njih izdelava zato zelo dolga traja. Sele nabava emulzirne naprave za dolge valje, ki bi omogočila njih fotografiranje (nabava je še problematična), bo dala osnovo za hitrejšo izdelavo valjev in s tem tudi boljše izkoriščanje Printmastera.

Mnogo upravičene kritike leti na račun kvalitete naših izdelkov. S tem ni mišljeno, da je padla povprečna kvaliteta tkanin. Ta se celo stalno dviga, saj je vedno več kompliciranih vzorcev, vedno več tkanin se mercerizira, vedno več je permanentnih apretur isl., naravna posledica tega pa je višji procent neregularnega blaga. Seveda so v zmoti tisti, ki trdijo, da je to zadostno opravičilo, kajti mnogo blaga gre v ostanke zaradi malomarnega odnosa nekaterih do skupne imovine. Ali je potrebno in dopustno, da si nekateri delavci brišejo obraz in roke ter celo čevlje kar v blago na mizah, da porivajo blagovne valje prav ob mize in se olje v ležajih valjev odtisne na tkanino, da nestrokovno in pretirano mažejo strojne dele in olje nato kaplja na blago, da blago in mize ne sortirajo lepo na za to določenih mestih, zaradi česar so drugi zadevajo z vozički obnje in ga mažejo itd.? Res je poslopje obrata slabo grajeno, zaradi česar ob hladnejšem vremenu kaplja voda od sedov in se na tleh zbira luže, pod je razbit in valovit, pa tudi prostora nam primanjkuje, vendar bi se mnogo od tega, kar sem navedel, dalo z malo več zavesti in volje odpraviti. V tako velikem obratu pa je skoraj nemogoče ugotoviti vse krivce in jih primerno kaznovati, kar seveda nekateri tudi izkoriščajo.

Se hujše so napake, ki nastanejo zaradi neznanja ali malomarnega odnosa do dela, kot je trganje robov tkanine v prižemah, slabo sušenje ali gube v tkaninah, ki se naftolirajo ali tiskajo, grobe tiskarske napake, nepravilno pranje tiskanih tkanin, uhajanje blaga iz prižem pri apretiranju in zato njegova nenakomerna širina, luknje v blagu, neprimerno šivanje kosov itd. Vse to ni moč bistveno izboljšati le z opozarjanjem in kaznova-

njem krivcev, temveč s stalnim nadzorom, proučevanjem delavcev in skupinskimi delovnimi sestanki v vseh oddelkih. Po drugi strani pa bi bilo želeli, da se postopoma odpravijo objektivni faktorji, ki slabo vplivajo na kvaliteto, to je da se bistveno popravi zgradba obrata (šedi, dvojna zasteklitev strešnih odprtin, obnovitev poda, klimatizacija), generalno popravijo zastareli stroji, uvede rednejše vzdrževanje in strokovnejše mazanje strojnih naprav, izboljša transport, nabavi več primernih šivalnih strojev in podobno.

Doslej sem v glavnem opisoval le tehnične težave v našem obratu. Naj prizadeji (med katere sodim tudi sam) pravilno ocenijo še moje mišljenje o negativnih pojavih subjektivnega značaja. Predvsem sodim, da je poslovna vodstva obrata že dokaj zastarala za razvojem in obsegom proizvodnje, kar se odraža v raznih oblikah. Tako ni prav, da se člani obratnega vodstva obremenjuje s celo vrsto administrativnih poslov, ki jih odtegujejo od njihove osnovne naloge, to je organiziranja in vodenja tehnološkega procesa. Za izdelavo vseh mogočih planov, analiz, notranjih predpisov, za nabavo osnovnih in pomožnih materialov, pripravo dela itd. obstajajo ali bi morale obstajati v okviru obrata ali splošne uprave specialne službe, ki bi vodstvu obrata nudile pomoč pri izvajanju njihove osnovne naloge, ne pa obratno, da glavno breme te papirnate vojne in drobnega dela leži prav na njem. Tudi preobremenjevanje z vsemi mogočimi funkcijami marsikomu vzame časa, da trpi njegovo strokovno delo. Seveda to ni vse. Notranje organiziranje delitve dela, razpravljanje o tehnoloških problemih, prenašanja direktiv na podrejene, konkretnih

zadolžitve in odgovarjanja za njih izvedbo itd. je vse prešibko in zato le prepogosto pride do tega, da se direktive med seboj križajo, da obremenitev ni enakomerno porazdeljena isl. Težave so tudi v tem, da razpolaga obrat s premalim številom strokovno usposobljenega in preizkušenega kadra, zato je neposredna kontrola nad tehnološkim procesom prešibka, to pa končno vodi do napak v organizaciji dela in večjega procenta neregularnih tkanin. Rešitev teh nedostatkov je v precejšnji meri ležeča na nas samih, pomagati pa bi morali tudi ustrezni sektorji splošne uprave. Točnejša razdelitev delovnih področij bo sama po sebi dvignila odgovornost posameznih vodilnih oseb v obratu, obenem pa narekovala nujno potrebo po pogostejših strokovnih razgovorih in posvetovanjih. Vzgoja in številčno jačanje mojstrskega kadra je logična posledica vedno popolnejše avtomatizacije obrata, potrebno pa je tudi prav na mojstre preložiti več osebne odgovornosti za proizvodnost in kvaliteto v njihovih oddelkih. Mnogo bolj kot doslej se mora občutiti vpliv obratnega delavskega sveta in političnega aktiva, ki naj budno zasledujeta vse pojave v obratu in pomagata reševati težave, ki zavirajo boljši ekonomski uspeh naše enote. Vse to in še marsikaj je moč izboljšati, seveda ne od danes na jutri, temveč postopoma in s trajnim učinkom.

V tako heterogenem in v proizvodnem pogledu kompliciranem obratu kot je oplemenitilnica I, je seveda še mnogo problemov, ki niso mogli biti opisani v okviru tega članka. Že to pa bo zadostovalo kot pojasnilo na iznesene kritike in kot osnova za nadaljnje prizadevanje pri odpravljanju nedostatkov v obratu.

Inž. Mirko Pogačnik

Prispevajte za dograditev zdravilišča na Debelem rtiču

Na Debelem rtiču pri Kopru se stanju, pripombe in opažanje otroške vrste let zdravi v poletnih mesecih po 180 otrok v petih izmenah. Ti otroci so vsi bolni ali bolni. Na Debeli rtič prihajajo predvsem taki, ki imajo razne nevroze, kronična vnetja ušes, obnosnih in čelnih votlin, grla, sopil, kožne bolezni in astmo — zlasti še živčnega izvora, za katero otroci vse česče obolevajo.

Za zdravljenje teh bolezni ni potrebno niti primerno zdravljenje v bolnici, prav tako jih ni mogoče obravnavati v ambulantah. Najmanj pa je primerno za take otroke bivanje v raznih kolonijah in letovanjih.

Za vse zgoraj naštetih bolezni je obmorska klima, zlasti pa blaga klima na rtiču, izredno ugoden faktor pri zdravljenju. Kopanje in sončenje je posebej urejeno. Po potrebi je tudi individualno odmerjeno. Hrana je visoke biološke vrednosti in je prilagojena posameznim starostnim skupinam otrok. Otroci pa se obravnavajo po posebnih metodah, ker za zdravljenje predvsem bolezni, ki so psihičnega izvora, ne zadostuje samo zdravniškova pomoč in odgovarjajoča medicinska terapija, pač pa je nujno sodelovanje še pedagoga, psihologa in socialnega delavca.

Nesporno je, da je zdravje človeka, še posebej pa velja to za otroke, ki je mnogo bolj občutljivo, v največji meri rezultat vplivov iz okolja in rezultat medsebojnih odnosov. Zato je treba pri obravnavanju tako prizadetih otrok iskati korenine obolenj v njihovem okolju. Za uspešno zdravljenje pa je treba vpliv teh faktorjev vsaj omiliti, če že ne povsem odstraniti. Zato zahteva to delo poleg zdravnika še sodelovanje pedagoga, psihologa in socialnega delavca. Takšno — skupno — obravnavanje vsakega otroka posebej je torej osnovna značilnost mladinskega zdravilišča na Debelem rtiču. O vsakem otroku vodi zdravilišče poseben spis, ki vsebuje poleg zdravstvenih podatkov tudi podatke o socialnem

Na Debelem rtiču pri Kopru se stanju, pripombe in opažanje otroške vrste let zdravi v poletnih mesecih po 180 otrok v petih izmenah. Ti otroci so vsi bolni ali bolni. Na Debeli rtič prihajajo predvsem taki, ki imajo razne nevroze, kronična vnetja ušes, obnosnih in čelnih votlin, grla, sopil, kožne bolezni in astmo — zlasti še živčnega izvora, za katero otroci vse česče obolevajo.

Vsa opažanja in ugotovitve sporoči zdravilišče staršem otrok, zdravstveni ustanovi in šoli, v posameznih primerih tudi organom socialnega varstva. Ko otrok odide iz zdravilišča, prejmejo ti tudi nasvete in priporočila za nadaljnje ravnanje z otrokom tako doma kakor tudi v šoli.

Ko bo zdravilišče dograjeno, bo moglo sprejeti do 500 otrok hkrati. Poslovalo bo preko vsega leta, kar dosedaj ni bilo mogoče. Sprejemalo bo tudi predšolske otroke.

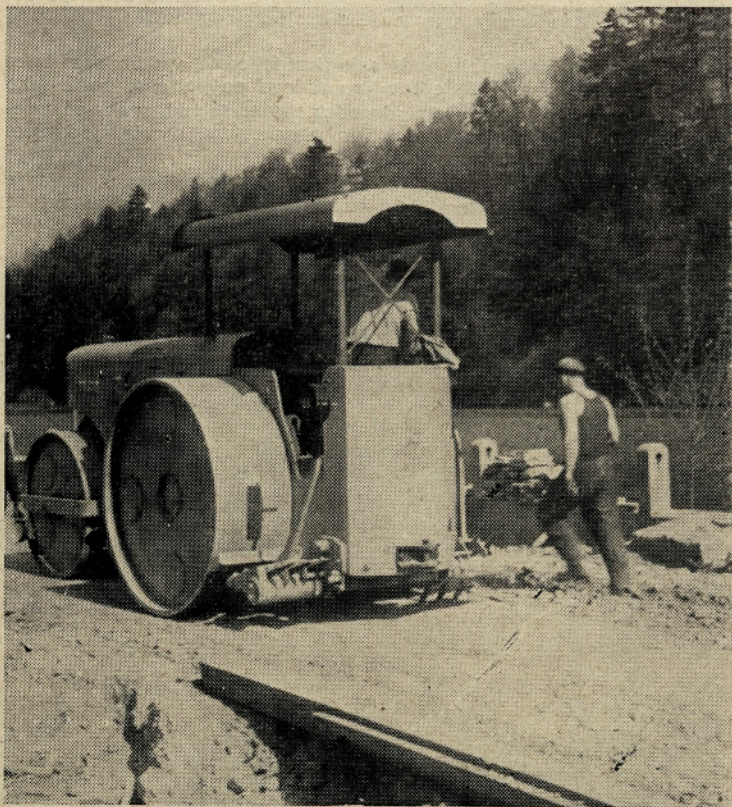
Za otroke, ki se bodo morali zdraviti daljši čas, bo na Debelem rtiču poskrbljeno tudi za šolski pouk, da otroci ne bodo intelektualno zaostali.

Dragi starši in prijatelji mladine! Prispevajte h dokončni izgradnji zdravilišča na Debelem rtiču s tem, da vzamete bon za 300 oziroma 1000 dinarjev. Tako boste pomagali, da dokončno dogradimo to edinstveno obmorsko zdravilišče v Sloveniji!

Če bo vsak zaposlen občan v Sloveniji daroval vsaj 300 dinarjev za dograditev zdravilišča na Debelem rtiču, nam je dograditev zdravilišča v l. 1963 zagotovljena!

Skrbno branite bone po 300 din ali 1000 din, ki jih prejmete ob vplačilu vašega prispevka. S tem boste vedno dokazali, da ste tudi Vi pomagali Rdečemu križu Slovenije pri dograditvi tega edinstvenega mladinskega zdravilišča na našem slovenskem morju in tako omogočili ozdravljenje našim bolnim otrokom.

OBČINSKI ODBOR RK KRANJ



Na sliki cesta pred zgornjim delom tkalnice in novim prizidkom predilnice

DISCIPLINSKA ODGOVORNOST

Delovna disciplina je eden od osnovnih pogojev za uspešno poslovanje gospodarske organizacije. Če ne bi bilo reda po obratih, vestnosti in poštenja pri vseh članih delovnega kolektiva ter pravih odnosov med vsemi zaposlenimi, podjetje ne bi moglo uspešno in pravočasno izvrševati svojih nalog. Ta red pa je možen le, če vsi člani delovnega kolektiva vestno opravljajo svoje dolžnosti in se vzdržujejo vseh dejanj, ki bi ta red motila in kršila delovno disciplino.

Nekatera osnovna določila o delovni disciplini in disciplinski odgovornosti vsebuje že zakon o delovnih razmerjih. V ostalem pa ta zakon pravi, da gospodarska organizacija samostojno ureja s svojimi pravili oziroma s pravilnikom o delovnih razmerjih delovno disciplino in odgovornost delavcev za njene kršitve — a to v skladu z določbami zakona o delovnih razmerjih.

Zakon pravi, da so vzdrževanje in krepitev delovne discipline ter ustrezni disciplinski ukrepi naloga delovnega kolektiva oziroma organov gospodarske organizacije. Delovna disciplina obsega določene delovne dolžnosti in obveznosti, kako mora ravnati delavec med delom ali v zvezi z delom.

Osnovne delovne dolžnosti delavca so naslednje:

- da varuje družbeno premoženje, vlaga v delo vse svoje osebnosti in strokovne sposobnosti in smotno uporablja vsa proizvodna sredstva;
- da osebno in ob svoji odgovornosti opravlja delo v podjetju, da pri tem izpolnjuje vse delovne obveznosti in dolžnosti, ki izvirajo iz delovnega razmerja in iz pravilnika o delovnih razmerjih;
- da je na svojem delovnem mestu in da tam dela v celotnem predpisanem delovnem času; v določenih primerih pa mora delati tudi preko predpisanega rednega delovnega časa;
- delavec se tudi ne sme odстранiti s svojega delovnega mesta brez dovoljenja pristojnega voditelja;
- da v 24 urah obvesti podjetje, če iz kakršnegakoli razloga ne more priti na delo in obenem navede razlog svoje zadržanosti.

V pravilniku o delovnih razmerjih, ki ga je sprejelo naše podjetje, so navedene nekatere nadaljnje osnovne dolžnosti delavcev, med katerimi bi omenili naslednje:

- da se po izteku letnega dopusta, bolniškega dopusta ali izrednega dopusta javi na delo v začetku rednega delovnega časa;
- da v slučaju kakršnegakoli drugačnega izostanka na dan nastopa dela svoj izostanek verodostojno opraviči;
- da izvršuje naloge predpostavljenih točno in pravilno ter da ne kritizira naloge in postopke predpostavljenih zlonamerno in z namenom rušenja delovne discipline;
- da se natančno ravna po predpisih za higijensko tehnično zaščito in varnost pri delu in da uporablja varnostne naprave in zaščitna sredstva; vsak nedostatek in nepravilnost na strojih, napravah ali zaščitnih sredstvih mora takoj prijaviti svojemu predpostavljenemu;
- da se točno drži predpisov o preprečevanju požarov, zlasti še, da ne kadil v obratnih prostorih;
- da si ne prisvaja imovine podjetja in da z njo samolastno ne razpolaga;
- da čuva vse podatke, do katerih je prišel pri delu, kot uradna tajnost; zlasti je prepovedano vsako fotografiranje, če ni za to izdano posebno dovoljenje s strani pristojnih organov;
- da ne uživa alkoholnih pijač pred nastopom dela ali celo med delom in da ne prinaša v podjetje nobenih alkoholnih pijač;
- da se napram ostalim delavcem vede vljudno in tovariško ter da morebitne spore rešuje na tovariški način; za nepravilno ravnanje drugih pa si ne sme iskati zadoščenja sam, marveč mora tak primer prijaviti predpostavljenemu vodji radi nadaljnjega postopka.

Delavec odgovarja disciplinsko, če krši delovno disciplino, bodisi da stori to namerno ali pa iz malomarnosti. V slučaju, da delavec zagreši težji prestop, ki je kazniv tudi po kazenskem zakoniku ali po zakonu o prekrških, bo za tako dejanje kaznovan v podjetju z disciplinsko kaznijo, razen tega pa še s strani rednega sodišča oziroma sodnika za prekrške.

Kar se tiče disciplinskega kaznovanja v podjetju, je treba poudariti, da se mora disciplinski organ, ki kazni izreka, držati gotovih predpisov glede postopka in izreka kazni. Predvsem delavec ne sme biti disciplinsko kaznovan, če ni bil predhodno zasilan. Izjema velja le v primeru, če se delavec brez opravičenih razlogov noče odzvati pozivu na zasilanje. — V tem primeru se ga lahko kaznuje tudi brez zasiljanja. V vsakem drugem primeru pa se delavca mora zasilati, da tako lahko navede, če je prijava zoper njega sploh točna, ozir. da navede razloge, ki njegovo krivdo olajšujejo ali pa ga celo opravičujejo. Popolnoma nepravilno je torej, če se disciplinska kazen izreče zgolj na podlagi prijave mojstra ali drugega predpostavljenega vodje brez zasiljanja prizadetega delavca. Za vsako disciplinsko kazen se tudi mora izstaviti delavcu disciplinska odločba. Na tej odločbi mora biti jasno navedeno zaradi katerega dejanja je delavec kaznovan, kakšen prestop je s svojim dejanjem zagrešil, razen tega pa mora biti odločba tudi obrazložena in imeti pravni pouk o pravici do pritožbe. Nepravilna je odločba, ki opravi vse skupaj s par besedami, kot na primer: »Se kaznuje z 200 din — zaradi nediscipline« ali »Se kaznuje

s 500 din — po prijavi mojstra«; ni pravilno, če disciplinski organ smatra, češ, prizadeti bo že vedel, zakaj je kaznovan; disciplinska odločba mora biti sestavljena tako, da iz nje lahko razbere tudi nekdo, ki mu zadeva sploh ni poznana, kaj je dotični delavec zagrešil oziroma zakaj je kaznovan. Razumljivo pa je, da mora biti disciplinska odločba predvsem objektivna in pravična. Pri izvajanju disciplinskih ukrepov mora biti merilo za vse člane delovnega kolektiva enako. Nepravilno bi bilo, če bi se proti nekaterim izvajali vsi disciplinski ukrepi, drugim pa gledalo »skozi prste«. Iz tega pa seveda ne moremo zaključevati, da bosta za enako dejanje dobila dva delavca popolnoma isto kazen. Razlika je, če je nekdo zagrešil nek prestop, prvič, ali pa že večkrat; razen tega je treba pri izreku kazni upoštevati tudi vse ostale okolnosti: vestnost in marljivost delavca, odkritosrčnost pri zasiljanju in obžalovanje prestopa, stopnja krivde in tako dalje.

Kršitve delovne discipline ločimo na hujše in lažje. Po našem pravilniku o delovnih razmerjih se smatrajo za hujše kršitve delovne discipline: — ponareditev listin ali dajanje nepravilnih podatkov z namenom, da bi se preslepila gospodarska organizacija in ki utegnejo vplivati na sklenitev, trajanje in prenehanje delovnega razmerja; — zloraba položaja ali prekoračenje danega pooblastila;

- vsako dejanje oziroma opustitev, ki ovira ali onemogoča pravilno delovanje gospodarske organizacije;
- povzročitev premoženjske škode gospodarski organizaciji z malomarnim ali nevestnim opravljanjem svojih dolžnosti;
- opustitev ukrepov za varnost delavcev ali zaupanih stvari ali premajhna skrb za take ukrepe; neupoštevanje ukrepov za higiensko in tehnično varstvo pri delu;
- nepravilna oziroma nedovoljena odklonitev izvršitve delovnih nalogov, ki jih izdajo pristojni organi;
- nepravilna uporaba denarja ali zaupanih stvari, zlasti vsako prisvajanje imovine podjetja;
- prihod na delo v pijanem stanju ter pijanost med delom;
- nepravilčen izostanek z dela preko 3 dni;
- povzročanje nereda ali pretepa v podjetju.

Za hujše kršitve delovne discipline izreka kazem disciplinska komisija, ki jo imenuje delavski svet. Zakon o delovnih razmerjih pravi, da imenuje disciplinsko komisijo delavski svet obrata. S pravili podjetja je določeno, da obratni delavski sveti lahko imenujejo tudi skupno komisijo. Tako je bila v obratu I doslej ena sama disciplinska komisija, pri čemer so vsi obratni delavski sveti imenovali po enega člana te komisije. V obratu II pa je imel vsak posamezen obrat lastno disciplinsko komisijo. Prejšnji Centralni DS je na eni svojih zadnjih sej sprejel sklep, po katerem je treba vprašanje disciplinskih organov v bodoče enotno urediti. Zato bodo morali do tega vprašanja zavzeti enotno stališče vsi obratni delavski sveti.

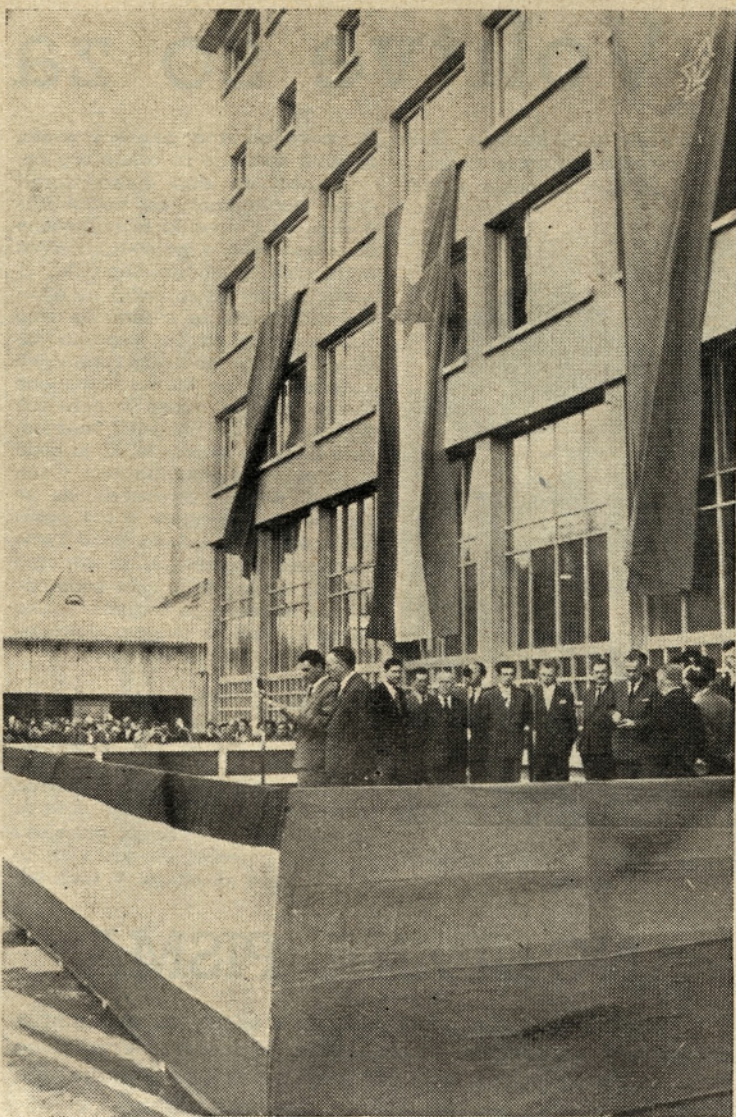
Disciplinske kazni za hujše kršitve delovne discipline so naslednje:

- denarna kazen preko 5 odstotkov osebnega dohodka za 1 mesec do največ 10 odstotkov osebnega dohodka za 3 mesece;
 - odstavitev s položaja za največ 3 leta, ki se sme izreči samo zoper delavca, ki je na vodilnem delovnem mestu;
 - odpust iz gospodarske organizacije.
- Lažje kršitve delovne discipline pa so vsa ostala dejanja oziroma opustitve, ki motijo red in disciplino v podjetju, a niso izrecno označena za hujše kršitve discipline. Disciplinske kazni za lažje kršitve delovne discipline izreka direktor oziroma po njegovem pooblastilu obratovodja, vodja sektorja oziroma samostojnega oddelka. Kazni za lažje kršitve delovne discipline pa so naslednje:

- opomin,
- ukor,
- strogi javni ukor,
- denarna kazen do največ 5 odstotkov osebnega dohodka za 1 mesec.

Če delavec smatra, da izrečena kazen ni pravilna, se na disciplinsko odločbo lahko pritoži. Pritožbo je treba vložiti v roku 8 dni od prejema pismene odločbe. Pritožbo se vložijo pri organu, ki je dotično odločbo izdal (direktor oziroma obratovodja — disciplinska komisija). O pritožbi odloči višji disciplinski organ: če je disciplinsko odločbo izdal direktor, obratovodja ali vodja oddelka, bo o njej odločala disciplinska komisija v podjetju; če pa je odločbo izdala disciplinska komisija, pa o njej odloča disciplinsko sodišče pri ObLO Kranj. Centralni delavski svet je sicer imenoval tudi centralno disciplinsko komisijo. Ta bo predhodno obravnavala vse pritožbe, ki so vložene zoper odločbe disciplinskih komisij posameznih obratov — vendar pa bo morala biti pritožba vseeno dostavljena disciplinskemu sodišču pri ObLO Kranj, če se delavec s sklepom centralne disciplinske komisije ne bo strinjal.

Disciplinska komisija v obratu I je v drugem polletju preteklega leta ter do konca aprila letošnjega leta obravnavala skupno 30 primerov hujše kršitve delovne discipline. Pri pregledovanju teh primerov pade v oči veliko število prijav oziroma izrečenih kazni zaradi netovariških odnosov med sodelavci po posameznih obratih. Tu ne gre samo za razne žaljivke, prepire in grožnje, marveč celo za fizične napade, ki so imeli v nekaterih primerih (dalje na predzadnji strani)



Prizidek predilnice je bil ves okrašen in pripravljen na otvoritev in na praznovanje 1. maja

Prvomajska proslava v podjetju

Bila je v soboto, 28. aprila, ob 13. uri pred novim prizidekom predilnice.

Po proslavi je bila predaja prizidka v upravljanje EE predilnice I in ogled njegovih prostorov.

Prizidek je dvonadstropen, ima moderne klima naprave, neonsko razsvetljavo in udobne sanitarije. Delovni prostori so pobarvani z okusnimi pastelnimi barvami, kar prijetno vpliva na delovno sposobnost posameznika. Tudi administrativni prostori so lepi in udobni.

Ko govorimo o tej novi pridobitvi je treba pohvaliti vse tiste zunanje in naše strokovnjake, ki so z izredno požrtvovalnim delom ta uspeh omogočili.

Tako imamo sedaj nov in moderen obrat, ki bo podjetju omogočil hitrejšo in boljše delo, delovnemu človeku pa predvsem bolj zdrave in udobnejše delovne pogoje.

Morda pa je bilo bolje, da prizadeti niste bili tam, saj je bilo

Obratne nezgode so družbeni problem

Nesreče pri delu predstavljajo v jugoslovanskem gospodarstvu velik gospodarski in človeški problem. Problem je toliko večji zaradi tega, ker se vsak dan vključuje v naše gospodarstvo veliko število novih delavcev brez poklicnih izkušenj in ker je veliko strojnega parka v industriji zastarelega in brez pravih tehničnih zaščitnih sredstev.

Ogromne izgube zaradi nesreč pri delu nimajo le zavodi za socialno zavarovanje, ki plačuje stroške zdravljenja, bolezni, invalidnosti ter pokojnine, ampak tudi podjetja zaradi zastojev proizvodnje in materialne škode, ki nastane pri nesrečah ter zaradi izpada delovnih dni. Največjo škodo ima seveda naša skupnost nasploh, saj izguba vsakega delovnega dne pomeni precejšnjo izgubo narodnega dohodka. Stroški so torej ogromni.

Poleg gospodarske škode nesreče pri delu povzročajo tudi ogromno človeško škodo: invalidnost, bolezni, smrt.

Vse to nas sili k temu, da resno mislimo na aktivno zaščito delavcev pri delu in na uspešno varnostno službo v podjetju. Zaščita pri delu mora biti prav tako ključni faktor proizvodnje, kot je organizacija dela in tehnologija.

V socialistični družbi moramo skrbeti za čim večjo humanizacijo dela. Služba HTV v podjetju mora neprestano analizirati nesreče pri delu in na analizah graditi svoj preventivni program varnosti.

Služba HTV mora stalno odkrivati vire nesreč, predno le-ti postanejo vzroki nesreč. Varnostna služba v podjetju bo uspešna le (●●● dalje na zadnji strani)

Volitve so za nami

Volitve so torej končane. Tako imamo sedaj nov Centralni delavski svet in upravni odbor podjet-



Volitve ODS in CDS v splošni upravi

ja, nove obratne delavske svete, njihove komisije in ostale organe. Upajmo, da smo dobro izbrali člane teh organov, saj bo od njihovega dela v veliki meri odvisno delo nas vseh v prihodnjih dveh letih, naši uspehi in napredki.

Kot rečeno pa se sedaj ne smemo zadovoljiti že s tem, da smo volitve pravilno in uspešno izvedli, temveč bo treba predvsem poskrbeti, da se vse novoizvoljene člane pravilno uvede v delo teh organov, da se jim nudi možnost tiste dodatne izobrazbe, ki jo bodo za uspešno in pravilno delo v teh organih nujno potrebovali, da se jim nadalje omogoči redno posejanje sej itd. Le tako bodo zares vsestransko sodelovali in koristno odločali na sejah, le tako bodo odločitve določenega organa lahko tolmačili tudi v svojem delokrogu ostalim članom kolektiva.

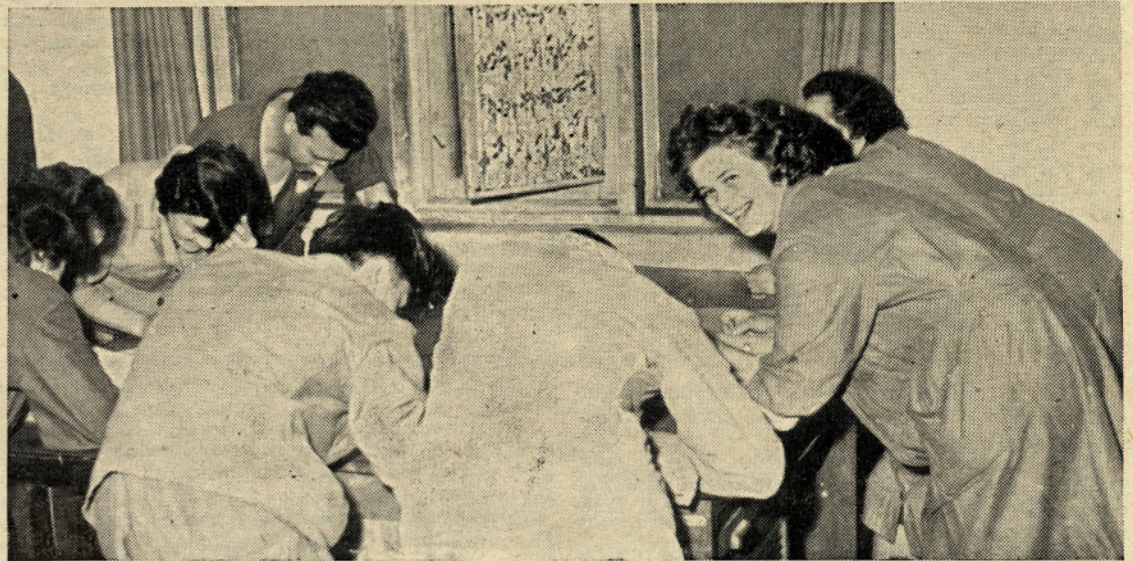
ČLANI KOLEKTIVA!

Marsikdo od vas ima probleme in težave v podjetju in v privatnem življenju, marsikdo bo imel tudi določena vprašanja, predloge in zahteve glede na svoje delo in na upravljanje podjetja, marsikdo bo čutil potrebo, da kritizira to ali ono, tega ali onega. V vseh teh

in podobnih primerih se obrnite na vašega sodelavca, ki je član obratnega ali centralnega delavskega sveta; povejte mu, kaj vas teži, kaj vam ne ugaja, kaj vi predlagate itd., in zahtevajte, da vaše želje in mnenje prenese na sejo samoupravnega organa, zahtevajte od njega odgovor in obrazložitev na vsa tista vprašanja, ki jih ne razumete, o vseh spremembah in načrtih v podjetju in podobno.

Če pa vam član ne bo mogel zadovoljivo odgovoriti, potem napišite vaše vprašanje na listek papirja in ga pošljite v uredništvo, pa vam bomo odgovorili v časopisu.

Zaradi boljšega pregleda vam objavljamo člane samoupravnih organov, in sicer po posameznih ekonomskih enotah: (Priloga!)



V predilnici II

ANONIMNA PISMA

Zadnje čase prihaja po pošti in v skrinjico uredništva kar precej anonimnih pisem (brez podpisa!). V njih se člani kolektiva pritožujejo čez mojstre in druge nadrejene ali pa čez nepravilne razmere, odnose in podobno.

Ze večkrat sem pisal v listu, da takih pritožb ne bomo niti objavljali niti raziskali, ker so grde — čeprav upravičene — ker ne spadajo v današnji čas, ko ima vsak član kolektiva veliko možnosti, da take nepravilnosti in napake iznese na masovnih sestankih, na sejah sindikalne podružnice, na obratnem delavskem svetu in drugod, brez strahu, da bo zato kaznovan, da ga bo kdo zafrkaval in podobno.

Izgovor: »Se ne upam podpisati, ker se bojim, da me bo potem mojster zafrkaval in onemogočal«, je odveč, saj so take in podobne reči že mnogi iznesli, pa so zato še vedno na istem delovnem mestu in brez poslabšanja lastnih razmer.

Še bolj neumno in ne na mestu pa je, če pride tako pismo kar naravnost k direktorju (pismo obravnava delitev ostankov v tkalnici). Mar prizadete mislijo, da je direktorjeva naloga določiti pravilno in načrtno delitev ostankov v tem obratu? Kam pa pride, če bi moral reševati take drobnarije in za proizvodnjo zares nepomembne zadeve. Mar tem delavkam zares ni jasno, da imajo za reševanje takih problemov svoj obratni delavski svet in svojo sindikalno podružnico, in če oba ne moreta doseči zaželenega uspeha, potem je tu še vedno centralni delavski svet in druge organizacije.

Predvsem pa je grdo, če je pismo anonimno. Danes pišejo tako le še tisti, ki nimajo čiste vesti ali pa tisti, ki skušajo komu škodovati. Eni in drugi pa niso kaj prida in zato bodo v prihodnje romala vsa anonimna pisma v koš, neprebrana in neupoštevana, pa zato res raje uporabite odkrito in pravilno pot, ki vam bo prinesla tudi to, kar želite in kar je pravilno tudi nasploh.

Urednik

Člani kolektiva - pozor!

Da ne bo v prihodnje nepotrebna letanja in jeze, je komisija za odpadni material določila nekaj točk, ki se jih mora držati vsak, ki želi od podjetja kupiti kakršenkoli odpadni material. Kdor se po teh točkah ne bo ravnal, bo enostavno izpadel, ker je to edina možnost, da se tudi tu vpelje potreben red in pravi odnos.

TOČKE SO NASLEDNJE:

1. V OBRATU II BOSTE MATERIAL LAHKO KUPILI VSAK TOREK OD 12. DO 15. URE, IN SICER V SKLADIŠČU SPLOŠNEGA MATERIALA.

2. V OBRATU I BOSTE MATERIAL LAHKO KUPILI VSAK PETEK OD 6. DO 7. URE IN OD 12. DO 15. URE, IN TO V PREVZEMNEM ODDELKU.

3. ZA MATERIAL, KI NI V REDNI PRODAJI, JE PA ZA PRODAJO PREDVIDEN, BOSTE MORALI ODDATI PROŠNJO KO-

MISIJI. PROŠNJA NAJ VSEBUJE NASLEDNJE PODATKE: Ime in priimek, v katerem obratu delate, vrsto in količino materiala, v kakšne namene ga mislite uporabiti. Prošnje oddajte pri vrnitvah.

4. REŠITVE PROŠENJ BODO OBJAVLJENE NA OGLASNIH DESKAH.

5. PRIPRAVLJANJE ODPADNEGA MATERIALA PO ODDELKIH ALI KJERKOLI V PODJETJU JE POSAMEZNIKU ALI SKUPINI PREPOVEDANO, RAZEN, CE IMA (IMAJO) IZREČNO DOVOLJENJE OD POOBLASČENE OSEBE. V PRIMERU, DA SE BO KOGA PRI TAKŠNEM OPRAVKU DOBIL, BO NJEGOVA PROŠNJA AVTOMATSKO ROMALA NA ZADNJE MESTO, MATERIAL PA SE BO PRODAL DRUGEMU.

(dalje na zadnji strani)

(Delavka iz navijalnice obrata I piše takole:)

Čitala sem vaš članek z naslovom: ODNOSI V PODJETJU NISO ZADOVOLJIVI, in moram reči, da je res tako. Res je, tovariš urednik, da se dogajajo takšne reči, ki so vredne obsojanja, saj se na delavca tuli, poleg tega pa se mu godijo še krivice, se ga ponižuje in zapostavlja ter daje razna nedostojna imena, kot: packa in podobno in to delajo ljudje, ki niso trpeli med vojno, ki ne zaslužijo današnjega položaja.

V Tiskanino sem prišla leta 1934. Takrat so me predpostavljali sicer gledali postarani zaradi mojega sodelovanja v organizaciji, vendar nam takrat niso grozili z ubojem — kot to doživljam danes, in tudi nisem takrat videla ne doživela takšnega načina, kot se sedaj dogaja, in kar lahko tudi dokažem. Vesela sem bila zato vašega članka, ki vsaj malo govori o današnjih slabostih in o dogodkih, ki se ne bi smeli dogajati.

Nekateri izgleda pozabljajo, da je prav neposredni proizvajalec tisti, ki s svojim delom največ prispeva h končnemu uspehu podjetja, da je prav on tisti, ki dela več kot kdajkoli poprej, da je enakopraven vsem ostalim v podjetju. Če pa je to res in ne le na papirju, potem je nesramno in neodgovorno vedenje nekaterih predpostavljenih, ker nam ubijajo voljo in veselje do dela, do življenja in jemljejo zaupanje tudi do tistih, ki so objektivni in pravični. Posebno hudo pa je to zato, ker doživljamo vse to prav žene — matere, in to prav sedaj, ko se toliko piše o ženski enakopravnosti, o pravičnih in zdravih odnosih itd.

Zakaj je vse to potrebno, tovariš urednik?

Vas tovariško pozdravlja

ZZ

Kaj pravijo naši neposredni proizvajavci

Čitala sem vaš članek

Odgovor uredništva

Vaše pismo je žalostno. Človek kar težko verjame, da je kaj takega še možno v današnji družbeni ureditvi. Svetujemo vam, da se vse prizadete pritožite na obratni de-

lavski svet vaše ekonomske enote. Zahtevajte, da razmere uredi, v nasprotnem primeru pa prizadete napišite pismo za glasilo, v pismu pa kar točno navedite vse krivice in tudi poimensko vse tiste, ki ne znajo biti ljudje. Za takšne eksemplare namreč ni prostora niti v našem podjetju niti drugje.

Ali je tako prav?

(Piše delavec iz oplemenitilnice I)

S stalno gradnjo stanovanjskih zgradb, predvsem v našem podjetju, hočemo ustvariti boljše pogoje in lažje življenje delovnih ljudi. Seveda pri tem ne smemo pozabiti, da gre tu za težke milijone, ki jih pa ne uživamo vsi, temveč le manjši odstotek naših delavcev in uslužbencev. Mislim, da je prav, da damo stanovanje tistim članom kolektiva, ki ga potrebujejo, čeprav ni pravilno, da uživajo iste pravice do stanovanja tisti, ki imajo nizke prejemke in oni, ki imajo visoke. Kako naj bo to pravilno in pravično, da dobijo pod enakimi pogoji stanovanje tudi tisti, ki si bodo na račun stanovanja pozneje lahko kupili svoj avto (ali pa so si ga že) oziroma vse mogoče in nemogoče reči. Ne bi bilo napačno, če bi naši samoupravni organi začeli tudi v tem pogledu razmišljati.

Prav je, da gradimo stanovanja

za vse tiste, ki jih nimajo ali pa se stiskajo v enem prostoru kot sardine. Prav pa bi tudi bilo, če bi pomagali tudi tistim, ki živijo v izredno starih in neodgovarjajočih hišah, ki želijo v nova in zdrava stanovanja, čeprav ne težijo za takim načinom, da bi samo prišli, vzeli ključ in konec. Veliko jih je, ki bi radi dali vsa svoja sredstva na razpolago, da bi si začeli graditi svoj dom. Pravilno bi bilo, da bi tudi takim podjetje pomagalo s posojilom, ker jim lastna sredstva ne zadoščajo. Čeprav je bilo to vprašanje že večkrat sproženo, je podjetje vedno našlo izgovor, da ni za tak postopek zakonskih osnov. Vsi pa vemo, da tako gradi že veliko ljudi v našem okraju, da so gradnja že nekateri končali in tako znatno zmanjšali stanovanjsko stisko in problem potrebnih sredstev za gradnjo stanovanj.

Prosim vas, tovariš urednik, če pismo objavite!

MM

OBJAVA

KOMISIJA ZB PRI SINDIKALNI PODRUŽNICI TEKSTILINDUS KRANJ VABI UPOKOJENE ČLANE ZB PODJETJA, DA SE PRIJAVIJO DO 15. JUNIJA 1962 PRI TOVARIŠICI FANCI KNEZ (AMBULANTA) V OBRATU I ZA IZLET... NE ZNANO KAM...

PRIJAVITE SE TAKOJ, KER JE LE DOLOČENO ŠTEVILO SEDEŽEV NA RAZPOLAGO.

IZLET BO 1. JULIJA 1962; ODHOD AVTOBUSA PA IZPRED OBRATA I, IN TO OB 6. URI ZJUTRAJ.

Komisija ZB

Zofka Arh
Adolf Podgornik
Tončka Kristan
Mici Rozman

SKUPŠČINA SINDIKALNE PODRUŽNICE PODJETJA:

PREDILNICA I:

1. Marjan Strniša — predsednik
2. Zlata Humer
3. Justin Bevk
4. Ančka Drinovec
5. Karel Ajdovec
6. Tončka Žerovnik

PREDILNICA II:

7. Franc Vidic
8. Irena Ristevski
9. Julka Škapin
10. Zofka Arh
11. Vlado Martelanc

TKALNICA I:

12. Franc Končan
13. Zofija Kavčič
14. Anica Krivec
15. Urška Jerman
16. Alojz Vogrinčič
17. Draga Knez
18. Olga Povhe
19. Francka Ravnahrib
20. Ratko Vojičič
21. Pavla Keglovich
22. Jože Kosmač
23. Lado Gros
24. Tončka Kristan
25. Justina Fabjan
26. Zofija Ušeničnik
27. Marija Klopčič
28. Ivana Perš
29. Slavka Kemperle
30. Marija Ivnik
31. Alojzija Matjaž

TKALNICA II:

32. Jože Kalan
33. Tilka Zupan
34. Nada Grašič
35. Janez Kalan
36. Anton Rakovec
37. Edo Hafner
38. Jelka Smen
39. Ivanka Stare
40. Marija Jerič
41. Janez Klander
42. Marija Uršič
43. Julka Vrtačnik
44. Anica Kašič
45. Tončka Jekovec

PLEMENITILNICA I:

46. Marjan Križaj
47. Vili Tomat
48. Franc Istenič
49. Ing. Mirko Pogačnik
50. Adolf Podgornik
51. Majda Čelesnik
52. Vika Buda
53. Vili Klenovšek
54. Mici Rozman

PLEMENITILNICA II:

55. Ing. Zvonka Černe
56. Stane Pernar
57. Minka Rant

VZDRŽEVALNI OBRATI I:

58. Franc Justin
59. Mirko Udir
60. Mirko Pelko
61. Mirko Bajželj

VZDRŽEVALNI OBRATI II:

62. Franc Mede
63. Karol Zorc
64. Anton Petermel

SPLOŠNA UPRAVA:

65. Franc Remic

66. Marinka Ambrož
67. Stane Primožič
68. Ančka Lokar
69. Tone Šemrov

IZVRŠNI IN NADZORNI ODBORI SINDIKALNIH PODRUŽNIC EKONOMSKIH ENOT

PREDILNICA I:

1. Franc Mrak — predsednik
2. Slavka Gorjanc
3. Marija Metelko
4. Jože Štefe
5. Avgust Karlin
6. Tončka Tome
7. Karla Barle
8. Mira Veithauser
9. Leposlava Savič

Nadzorni odbor:

1. Marija Hvala
2. Ivan Kavčič
3. Lojzka Zupančič

PREDILNICA II:

1. Franc Rozman — predsednik
2. Marija Kralj
3. Dane Kavčič
4. Francka Miklavčič
5. Marija Silar
6. Franc Vidic
7. Irena Ristevski
8. Zofka Arh
9. Anica Pograjc

Nadzorni odbor:

1. Vlado Martelanc
2. Franc Orehar
3. Marija Jamšek

TKALNICA I:

1. Zdravko Nadižovec — predsednik
2. Alojz Stirn
3. Marjan Suhadolnik
4. Ivanka Stare
5. Ivana Ravnik
6. Olga Povhe
7. Jožefa Povh
8. Franc Markuta
9. Ivan Sladič
10. Angela Trdina
11. Pavla Lederer

Nadzorni odbor:

1. Boris Soklič
2. Anica Pernuš
3. Stefan Zorman

TKALNICA II:

1. Stefan Petrevčič
2. Jože Kalan — predsednik
3. Anica Ječnik

4. Marjan Krivec
5. Miha Planinc
6. Francka Cerar
7. Marinka Merlak
8. Helena Kalan
9. Franc Molj
10. Fani Likar
11. Rafko Brelih

Nadzorni odbor:

1. Ivanka Kotnik
2. Franc Dolenc
3. Marija Solar

PLEMENITILNICA I:

1. Vinko Jež — predsednik
2. Anton Kavčič
3. Marija Zdešar
4. Ing. Zdenka Jurančič
5. Vili Klenovšek
6. Adolf Podgornik
7. Zofka Šmid
8. Anica Vida
9. Anton Smrekar
10. Cvetka Čadež
11. Stane Česen

Nadzorni odbor:

1. Marjan Križaj

2. Olga Indihar
3. Miha Polka
Kranjski tekstilec — DRAGO

PLEMENITILNICA II:

1. Anica Dermota
2. Dušan Stiglic — predsednik
3. Rafko Pirnovar
4. Adolf Ramovž
5. Vera Kurat
6. Janez Hladnik
7. Anton Kurat
8. Marija Frank
9. Vera Pust

Nadzorni odbor:

1. Marija Vlahar
2. Rezka Mihelčič
3. Ivan Eržen

VZDRŽEVALNI OBRATI I:

1. Jenko Peter — predsednik
2. Benedik Janez
3. Lederer Ferdo
4. Markelj Stane
5. Jenko Janez
6. Potočnik Anton
7. Pagon Valentin

Nadzorni odbor:

1. Grašič Marjan
2. Resman Jože
3. Karaklič Milorad

VZDRŽEVALNI OBRATI II:

1. Vučko Peter — predsednik
2. Čarman Janez
3. Birk Marjan
4. Mesarič Srečko
5. Knific Jože
6. Kopic Ivan
7. Gregorčič Franc

Nadzorni odbor:

1. Palovšnik Albin
2. Bolčina Jože
3. Slapar Stane

SPLOŠNA UPRAVA:

1. Kovač Milka — predsednik
2. Semen Marija
3. Mauser Krista
4. Dolenc Marjan
5. Cvetan Milka
6. Ambrožič Lado
7. Urbanc Martinka
8. Valjavec Slavka
9. Golba Vida

Nadzorni odbor:

1. Skofic Franc
2. Straus Aleksander
3. Blažič Pavla

MLADINSKI KOMITE IN NJEVOVE KOMISIJE

Mladinski komite

1. Lupša Rina
2. Jenko Janez
3. Cuderman Nace
4. Stare Ivanka
5. Treven Jože
6. Finžgar Stane
7. Zvan Marjan
8. Povšnar Jurij
9. Stare Peter
10. Safarič Jožica
11. Zupan Polde
12. Podgornik Adolf
13. Uršič Alenka
14. Lipar Tončka
15. Cevriz Pero
16. Curanovič Josip
17. Boštjančič Cveto
18. Jerman Rok
19. Ravnik Janez
20. Rekar Anica
21. Jelovčan Milka

Članski sestavi organov in organizacij našega podjetja

Zaradi velikega števila samoupravnih organov, njihovih komisij, družbeno-političnih organizacij itd., smo se odločili za posebno prilogo, v kateri so zajeti članski sestavi vseh omenjenih organov in organizacij.

Prilogo boste tekom leta večkrat potrebovali, pa jo zato lepo zložite (enkrat jo pripognite, in sicer tako, da boste dobili tekoče strani!) in jo shranite, da jo boste imeli pri roki. Sedaj vam ne bo treba letati od enega do drugega člana kolektiva in jih povpraševati, kdo je v tej ali oni komisiji, v tem ali onem organu. Upamo, da boste zadovoljni.

Če smo kje naredili kakšno napako pri imenih ali priimkih, potem nas prosim obvestite, da jo bomo popravili.

Priloga vsebuje: člane CDS, komisije tega samoupravnega organa, člane UO in njegovih komisij ter odborov, člane obratnih delavskih svetov in njihovih komisij, dalje člane sindikalne podružnice podjetja, in to: skupščine, tovarniškega odbora, sindikalnih podružnic po ekonomskih enotah in komisije teh podružnic, dalje tovarniški komite ZK in njegove komisije, mladinski komite s komisijami in odbor ZB ter vodilne uslužbenice.

Uredništvo

SAMOUPRAVNI ORGANI

CENTRALNI DELAVSKI SVET

PREDILNICA I:

1. Franc Krmelj
2. Jože Treven
3. Tončka Tome
4. Marija Rutar
5. Marija Florjančič
6. Marija Vaithauser
7. Ana Šubic
8. Alojz Osterman

PREDILNICA II:

1. Jože Vidmar
2. Pavel Žibert
3. Marija Zeljko
4. Jože Dermastja
5. Ana Štempihar
6. Jožefa Babič

TKALNICA I:

1. Boris Soklič
2. Franc Likozar
3. Darjo Vidic
4. Milan Šostarič
5. Ivan Oblak
6. Albina Lučančič
7. Marjan Bizjak
8. Tončka Sušteršič
9. Urška Jerman
10. Marija Žagar
11. Jožica Šturm
12. Marjan Zvan
13. Ana Erjavec
14. Marija Juhant
15. Ivanka Stare
16. Alojz Stirn
17. Jelka Dopudža
18. Franc Končan
19. Džina Polka
20. Sonja Simončič
21. Pavel Pohleven
22. Stefan Zorman
23. Jožica Safarič
24. Milica Dugandžija
25. Bažiljka Koci

TKALNICA II:

1. Pavel Oman
2. Ivan Hočevar

3. Ana Torkar
4. Ivana Lušina
5. Marija Solar
6. Tilka Zupan
7. Franc Dolenc
8. Stane Dagarin
9. Tone Križnar
10. Angela Jakopanec
11. Marija Štancar
12. Marija Zorman
13. Marija Senk
14. Evgenija Hartman
15. Agata Zbiljič
16. Majda Dermastja
17. Vera Josimovič
18. Fani Mramor

PLEMENITILNICA I:

1. Janez Božičević
2. Miha Rehberger
3. Franc Skofic
4. Franc Skrab
5. Marjan Brajnik
6. Tončka Hudoklin
7. Tone Smrekar
8. Ivan Pirc
9. Drago Zaletelj
10. Cvetka Mir
11. Stane Česen

PLEMENITILNICA II:

1. Ivan Eržen
2. Lojze Vidmar
3. Jože Stare

VZDRŽEVALNI OBRATI I:

1. Rajko Hudovernik
2. Vlado Klemenc
3. Valentin Pagon
4. Polde Zupan

VZDRŽEVALNI OBRATI II:

1. Janez Draksler
2. Adolf Grošelj
3. Karl Zorc

SPLOŠNA UPRAVA:

1. Tine Koci
2. Silvo Sladič
3. Franc Skofic
4. Silva Kralj
5. Anton Šemrov

6. Anka Žontar
7. Marjan Gros

KOMISIJE PRI CENTRALNEM DELAVSKEM SVETU

KOMISIJA ZA PRITOŽBE:

- Drago Zaletelj — predsednik
Pavel Oman — namestnik
Malči Lavtar — član
Ana Zamida — član
Pavla Brglez — član

STANOVANJSKA KOMISIJA:

- Ferdo Hafner — predsednik
Pavel Žibert — namestnik
Milka Kovač — član
Marija Kralj — član
Alojz Stirn — član
Gizela Zorc — član
Milan Zvokelj — član
Janez Nartnik — član
Tone Križnar — član

DISCIPLINSKA KOMISIJA:

- Franc Krmelj — predsednik
Pavel Draksler — član
Franc Koporec — član
Franc Likozar — namestnik
Marija Solar — namestnik
Marjeta Čelesnik — namestnik

KOORDINACIJSKA KOMISIJA

ZA SKLEPANJE IN ODPOVEDOVANJE DELOVNIH RAZMERIJ:

- Franc Likozar — predsednik
Nande Hafner — namestnik
Helena Francelj — član
Francka Letnar — član
Franc Kokalj — član

KOMISIJA ZA ODLIKOVANJA:

- Polde Jenko — predsednik
Peter Tulipan — namestnik
Anica Lokar — član
Boris Pertot — član
Dušan Djukanović — član

KOMISIJA ZA ŠTIPENDIJE:

- Ing. Zvonka Černe — predsednik
Viktor Kampare — namestnik
Silva Kralj — član
Tine Rojina — član
Ing. Zdenka Jurančič — član

KOMISIJA ZA HTV:

- Ing. Franc Indihar — predsednik
Ing. Anton Grošelj — namestnik
Ivan Alič — član
Dr. Mira Čepuder — član
Jernej Bergant — član
Stane Engelman — član
Janko Pegam — član
Janez Jenko — član
Rudi Kodrič — član
Jože Smid — član

KOMISIJA ZA UGOTAVLJANJE

DELOVNIH MEST ZA MLADOLETNE, ŽENE IN INVALIDE

- Anton Kavčič — predsednik
Janez Kemperle — namestnik
Milena Skubic — član
Majda Valhar — član
Marinka Rahonc — član

SVET OBRATNE AMBULANTE:

- Janez Vraničar — predsednik
Polde Božič — namestnik

Slavka Kopač — član
Anton Bezljaj — član
Martinka Urbanc — član
Upravniki OA
3 člane imenuje Obratna ambulanta, 1 člana ObLO Kranj, 1 člana pa OZSZ Kranj

SVET DELAVSKE RESTAVRACIJE:

Ivan Mauser — predsednik
Vlado Martelanc — namestnik
Miro Zen — član
Milka Stare — član
Miloš Stempihar — član
Milena Skubic — član
Ivka Grohan — član
dva člana imenuje Delavska restavracija izmed sebe

UPRAVNI ODBOR POČITNIŠKIH DOMOV:

Franc Remic — predsednik
Janez Kemperle — namestnik
Stojan Pečnik — član
Vlado Ambrožič — član
Jože Srabočan — član
Zlata Humer — član
Evgenij Valjavec — član
Marija Geister — član
Krista Mauser — član

UPRAVNI ODBOR PODJETJA

Peter Tulipan
(namestnik Dragica Ladiha)
Vlado Martelanc
(namestnik Pavel Žibert)
Helena Kalan
(namestnik Tilka Zupan)
Ing. Zvonka Černe
(namestnik Majda Valher)
Marija Ikra
(namestnik Slavka Kristan)
Drago Žvokelj
(namestnik Peter Jenko)
Pavel Draksler
(namestnik Marjan Posedi)
Franc Markuta
(namestnik Marjan Žvan)
Avgust Karlin
(namestnik Justin Bevk)
Felix Eržen
(namestnik Marjan Križaj)

KOMISIJE IN ODBORI PRI UPRAVNEM ODBORU PODJETJA

KOMISIJA ZA POŽARNO VARNOST:

1. Miro Ravnikar — predsednik
2. Andrej Knific — namestnik
3. Franc Dolenc — član
4. Martin Zaletelj — član
5. Maks Blažič — član

KOMISIJA ZA ODPRODAJO IN NAMESTITEV STROJNEGA PARKA:

1. Tone Care — predsednik
2. Ing. Alfred Starc — namestnik
3. Jože Petelin — član
4. Franc Reš — član
5. Ivo Kovačič — član

KOMISIJA ZA UGOTAVLJANJE ŠKODE:

1. Jože Brezec — predsednik
2. Ing. Tone Grošelj — namestnik
3. Ing. Mira Košnik — član
4. (Srečko Teran) — član

KOMISIJA ZA ODPRODAJO ODPADNEGA MATERIALA:

1. Marjan Tomažin — predsednik

2. Pavel Oman — namestnik
3. Albin Zupanc — član
4. Silvo Sladič — član
5. Franc Koporec — član

KOMISIJA ZA TEHNIČNO IZPOPOLNITEV:

1. Miran Novak — predsednik
2. Jože Brezec — namestnik
3. Ing. Ludvik Brence — član
4. Marjan Strniša — član
5. Ing. Alenka Korče — član

KOMISIJA ZA OBRATNE NEZGODE OBRATA I:

1. Polde Jenko — predsednik
2. Boris Soklič — namestnik
3. Jošt Bajželj — član
4. (Vinko Vrhovnik) — član

KOMISIJA ZA OBRATNE NEZGODE OBRATA II:

1. Ivan Bogataj — predsednik
2. Jože Knific — namestnik
3. Anton Pluž — član
(Jurij Povžnar) — član

KOMISIJA ZA CENE:

1. Tone Virnik — predsednik
2. Viktor Smodej — namestnik
3. Franc Remic — član
(Ivo Kovačič) — član

UREDNIŠKI ODBOR CASOPISA:

1. Anton Miklavčič — član
2. Ing. Alenka Korče — član
3. Lea Miklus — član
4. Pavla Komc — član
5. Francka Zupanc — član
6. Vili Zirkelbach — član
7. Ivan Mauser — član
8. Ivan Rebolj — član
9. Janko Zupan — član
10. Ivo Jereb — član
11. Tine Rojina — član
12. Ing. Franc Indihar — član
13. Boris Pertot — član
14. Katarina Lupša — član
15. Anica Lokar — član

UPRAVNI ODBOR IZOBRAŽEVALNEGA CENTRA:

1. Zvone Černe — član
2. Boris Soklič — član
3. Milan Slokan — član
4. Avgust Karlin — član
5. Ing. Zdenka Jurančič — član
6. Dušan Djukanovič — član
7. Dunja Vidmar — član

KOORDINACIJSKA KOMISIJA ZA OSEBNE DOHODKE:

1. Boris Pertot — predsednik
2. Zvone Černe — namestnik
3. Ludvik Tepina — član
4. Marija Tomc — član
5. Zlata Humer — član
6. Lojzka Tišler — član
7. Stane Markelj — član
8. Marinka Rahonc — član
9. Franc Istinič — član
10. Janez Vraničar — član
11. Stane Engelman — član
12. Dana Podgornik — član
13. Ivo Kovačič — član
14. Vili Zirkelbach — član
15. Pavle Draksler — član

KOMISIJA ZA REŠEVANJE PROŠENJ IN PRITOŽB:

1. Franc Markuta — predsednik
2. Peter Jekovec — namestnik
3. Sašo Uzar — član

4. Pavel Draksler — član
5. Francka Sajevec — član

OBRATNI DELAVSKI SVETI

PREDILNICA I:

1. Justin Bevk
2. Boris Pertot
3. Ana Ahačič
4. Ana Drinovec
5. Miro Golob
6. Kristina Čarman
7. Julka Novinc
8. Justina Rakar
9. Marija Krnc
10. Marija Kusterle
11. Karla Barle
12. Rudi Veselič
13. Kati Kne
14. Franc Košir
15. Kristina Zorman
16. Slavka Gorjanc
17. Lojzka Zupančič
18. Marija Gorenjc II
19. Lea Miklus
20. Zofija Čebašek

PREDILNICA II:

1. Ivan Okrn
2. Ciril Konc
3. Anton Šprajcar
4. Anton Uramič
5. Franc Hribar
6. Fani Levičar
7. Vida Gantar
8. Anica Zarnik
9. Anica Pograjc
10. Zmaga Širok
11. Matevž Poljanšek
12. Pavla Bergant
13. Angelca Gorjanc
14. Anica Zore
15. Angela Omerz
16. Marjeta Kne
17. Mirko Dejanovič
18. Peter Šavs
19. Pavel Stojanovič
20. Marija Kepic
21. Marija Traven
22. Marija Lambergar
23. Marija Duh
24. Tončka Kironija

TKALNICA I:

1. Stane Engelman
2. Ivan Lukančič
3. Ivan Trdina
4. Kristina Zorenč
5. Marinka Bajželj
6. Apolonija Lučan
7. Justa Fabjan
8. Milena Benedičič
9. Janez Sušnik
10. Alojz Stirn
11. Angela Markun
12. Stane Severnik
13. Marija Stare
14. Zofija Kavčič
15. Olga Povhe
16. Franc Zeni
17. Tinka Bernik
18. Nežka Križaj
19. Ana Šostarič
20. Zdravko Nadižovec
21. Alojz Berčič
22. Marjan Žvan
23. Angela Trdina
24. Ana Pernuš
25. Francka Tušek
26. Helena Strnad
27. Zofka Ušeničnik
28. Pavla Kokalj
29. Silva Bernik
30. Jože Zupan
31. Marija Dimčev

32. Marica Kreft
33. Marija Ivnik
34. Nežka Fende
35. Marija Kenda
36. Marija Dijak
37. Marija Iskra
38. Ana Džukič
39. Lojzka Tišler
40. Marija Habuš

TKALNICA II:

1. Pavel Draksler
2. Ana Gornik
3. Janez Kalan
4. Karel Rozman
5. Vinko Lunar
6. Stana Kovačič
7. Francka Cerar
8. Franc Dolenc
9. Alojz Kotnik
10. Francka Novak
11. Anton Zeltnik
12. Milka Bukovnik
13. Milka Knez
14. Helena Kalan
15. Marija Senk
16. Jože Rehberger
17. Marija Mohor
18. Andrej Cuderman
19. Jože Gorjanc
20. Nada Grašič
21. Franc Sušnik
22. Iva Janežič
23. Ivan Traven
24. Ivan Veternik
25. Miha Ajdovec
26. Ivana Zorman
27. Julka Vrtačnik
28. Justa Planinc
29. Milka Bonšak
30. Marija Klemenčič
31. Roza Kenda
32. Tončka Jekovec
33. Karolina Ciglič
34. Cvetka Kolman

PLEMENITILNICA I:

1. Jošt Bajželj
2. Marjan Križaj
3. Milan Frantar
4. M. ha Poljka
5. Vinko Eniko
6. Marinka Rahonc
7. Ivan Stare
8. Ivan Govekar
9. Slavko Virant
10. Jelka Mikec
11. Lojzka Centa
12. Peter Jekovec
13. Felix Eržen
14. Marija Šinkovec
15. Jožica Draksler
16. Cvetka Čadež
17. Ing. Zdenka Jurančič
18. Ing. Franc Indihar
19. Metka Zupančič
20. Edmund Cugelj
21. Pepca Umbrecht
22. Milan Žvokelj
23. Pavla Musolinj
24. Tončka Stopar

PLEMENITILNICA II:

1. Francka Prijatelj
2. Anton Pavlič
3. Anton Lukanc
4. Marija Kristanc
5. Franc Križaj
6. Rezka Mihelič
7. Marija Mrak
8. Tilka Podmiljšak
9. Ivan Rebolj
10. Janez Ribnikar

11. Matevž Ažman
12. Cvetko Sušnik
13. Marica Kovačič
14. Metka Friškovec
15. Albin Zupanc
16. Alojz Česenj
17. Janez Hladnik
18. Milan Hrestak

VZDRŽEVALNI OBRATI I:

1. Ciril Praprotnik
2. Mirko Bajželj
3. Tone Česenj
4. Jože Krt
5. Nande Hafner
6. Miro Pelko
7. Franc Bugar
8. Mirko Udir
9. Ferdo Lederer
10. Ciril Pavlin
11. Stane Markelj
12. Marjan Grašič
13. Janez Nartnik
14. Jože Resman

VZDRŽEVALNI OBRATI II:

1. Bogomir Žun
2. Jože Vehovec
3. Ivan Ropret
4. Franc Štilec
5. Srečko Mesarič
6. Stefan Urankar
7. Marjan Birk
8. Janko Muren
9. Pavel Zavbi
10. Miloš Markič
11. Janez Lebar
12. Ivan Kepic
13. Ivan Jerman
14. Franc Gregorič
15. Ivan Zorec
16. Erik Götz
17. Stane Kaltenekar
18. Marjan Oblak

SPLOŠNA UPRAVA:

1. Jože Petelin
2. Marta Bogataj
3. Peter Gunčar
4. Tončka Tepina
5. Jože Bregar
6. Rezka Savnik
7. Miloš Stempihar
8. Ante Bezljaj
9. Marinka Sorčan
10. Marinka Pegam
11. Cilka Roš
12. Milka Krmelj
3. Tone Miklavčič
14. Angela Bernard
15. Sonja Jenko
16. Marica Krivec
17. Ivan Žirovnik
18. Krista Mrak

VODILNI USLUŽBENCI PODJETJA

1. Glavni direktor:

Dušan Horjak

2. Vodje sektorjev:

Tehnični direktor
Tone Care
Direktor finančnega sektorja
Tone Virnik
Direktor komercialnega sektorja
Viktor Smodej
Sekretar podjetja
Dr. Miro Dolžan
Vodja kadr. soc. sektorja
Tine Rojina
Vodja sekt. pripr. in org. dela
Franc Remic

3. Ostali vodilni uslužbenci:

Seif izvoza in uvoza
Pavel Gregorc

4. Vodje obratov:

Tehnični vodja obrata I
Jože Brezec
Tehnični vodja obrata II
Miran Novak

5. Obratovodje osnovnih obratov:

Obratovodja predilnice I
Miroslav Štros
Obratovodja predilnice II
Stojan Pečnik
Obratovodja tkalnice I
Viktor Kompare
Obratovodja tkalnice II
Emil Slokan
Obratovodja plemenitilnice I
Ing. Stane Seliškar
Obratovodja plemenitilnice II
Srečko Teran
Obratovodja vzdrževal. obr. I
Franc Reš
Obratovodja vzdrževal. obr. II
Janko Pegam

TOVARNIŠKI KOMITE ZK

1. Djukanovič Dušan (sekretar)
2. Berglez Pavla
3. Božičević Janez
4. Hafner Nande
5. Hribar Franc
6. Humer Zlata
7. Križaj Franc
8. Lokar Anica
9. Nadižovec Mirko
10. Pertot Boris
11. Pogačnik ing. Mirko
12. Rakovec Anton
13. Uršič Alenka

Komisija za ideološko — politično vzgojo

1. Traven Ivan — predsednik
2. Uzar Sašo
3. Primožič Stane
4. Rudolf Anica
5. Uršič Alenka

Kadrovska komisija

1. Jekovec Peter — predsednik
2. Brglez Pavla
3. Rakovec Anton
4. Fajdiga Darinka
5. Žvokelj Drago
6. Bogataj Vera
7. Zupan Polde

SINDIKALNA PODRUŽNICA PODJETJA

Predsednik:

Ančka Lokar

Podpredsedniki:

Tone Rakovec

Franc Istinič

Stane Primožič

Tovarniški odbor:

Ing. Zvonka Černe

Franc Istinič

Urška Jerman

Ančka Lokar

Lado Martelanc

Tone Peternelj

Mirko Pelko

Stane Primožič

Tone Rakovec

Franc Remic

Marjan Strniša

Nadzorni odbor skupščine:

Tone Šemrov



Francka Hafner in predsednik CDS

Kdo vse so bili letos slavljenici

Kot vsako leto smo tudi letos za Prvi maj proslavili vse tiste delavke in delavce, ki so preko-račili petindvajset (ženske) in tri-deset (moški) let delovne dobe v našem podjetju. Tokrat jih je bi-lo kar 41, od tega 13 iz obrata I in 28 iz obrata II.

Predsednik CDS tov. Janez Bo-žičević jim je s prisrčnimi besedami čestital, hkrati pa se jim je zahvalil za njihovo dolgoletno in vestno delo, za njihov trud in razumevanje.

S krepkim stiskom rok so se slavljenici zahvaljevali predsedni-

Preživeti toliko let v enem pod-jetju je od večine zahtevalo ve-liko potrpljenja in razumevanja in tudi ljubezni do podjetja in sodelavcev. Vsi tisti, ki teh last-nosti niso imeli, so že ob prvi težavi odšli drugam, in od tam zopet drugam... redki pa so ostali in zato zares zaslužijo, da se jim kolektiv zahvali in jih na-gradi.

Verjetno jim vsi iz srca privo-ščimo besede priznanja in tudi nagrade. Se bolj iz srca pa jim moramo zaželeli, da bi še nadalj-nja leta v podjetju preživeli sre-čni in zadovoljni, in na kraju še, da bi po svojem uspešnem delov-nem življenju lahko uživali v po-koju.

Se na mnoga leta, dragi jubi-lanti, še na mnoga srečna in zdrava leta!



FRANC BESTER

ku za izkazano priznanje in za skromne nagrade.

Bilo je lepo videti te jubilate, ko so skromni in resni, pa ven-dar z zadovoljstvom v očeh pre-življali ta slavní trenutek svoje-ga dela in življenja. Marsikdo od njih je v duhu preletel vseh tri-



FRANC LEBAR

deset let nazaj, vse trpljenje, ga-ranje in zapostavljanje pa tudi srečne dni in prijetne urice, ki jih je preživel v podjetju, vse do trenutka, ko mu je kolektiv iz-rekel zaslužen priznanje.

Petindvajset let za žene in tri-deset let za moške ni majhna reč.

30 let
25 let



OBRAT I

Jože Dolenc — tkalnica — 30 let; Marija Iskra — tkal-nica — 25; Avgust Jerkič — vzdr. obr. — 32; Janez Kalan — tkalnica 32; Cilka Kapus — tkalnica — 25; Viktor Kom-pare — tkalnica — 32; Cita Kos — splošna uprava — 25; Franc Lebar — tkalnica — 31; Zofija Poljanec — adjustirni odd. — 25; Cilka Starovašnik — tkalnica — 25; Alojzija Tiš-ler — tkalnica — 25; Barbara Varl — tkalnica — 25; Marija Langerholc — 25.

OBRAT II

Marija Bertoncelj — tkal-nica — 27; Franc Bešter — tkalnica — 30; Francka Bo-hinc — tkalnica — 26; Franc-ka Bratkovič — tkalnica — 25; Anton Dolenc — tkalnica — 31; Marija Draksler — pre-dilnica — 25; Valentina Fab-jan — tkalnica — 26; Franc-ka Filipčič — tkalnica — 29; Manca Florjančič — tkalnica (●●●●● dalje na zadnji strani)

Prevozi z avtobusi

Varnostno socialna služba v podjetju se je že v letošnjem letu po-globila v vprašanje prevozov delavcev na delo in z dela domov. Ker gredo stroški prevozov v breme ekonomskih enot, smo uvedli točno evidenco po ekonomskih enotah. Prvi obračuni so pokazali naslednje rezultate:

Mesec januar 1962:

Ekonomska enota	Skup. stroš. prevozov v 000	Od tega prispevali del. v 000	stroški EE v 000
Predilnica I	491	185	306
Tkalnica I	1.781	698	1.083
Plemenitilnica I	627	253	374
Vzdrževalni obrati I	200	83	117
Predilnica II	521	192	329
Tkalnica II	1.273	513	760
Plemenitilnica II	216	82	134
Vzdrževalni obrati II	149	60	89
Splošna uprava	182	76	106
Delavska restavracija	35	11	24
Skupno	5.476	2.152	3.324

Mesec februar 1962:

Predilnica I	461	177	284
Tkalnica I	1.714	687	1.026
Plemenitilnica I	597	247	349
Vzdrževalni obrati I	179	75	104
Predilnica II	520	202	318
Tkalnica II	1.240	513	727
Plemenitilnica II	181	82	109
Vzdrževalni obrati II	155	64	90
Splošna uprava	196	82	144
Delavska restavracija	33	12	21
Skupno	5.276	2.141	3.135

Nekateri delavci se pritožujejo, da je znesek 1500 din v zimskih mesecih in 2000 din v poletnih mesecih, za mesečno vozovnico za de-lavca previsok. Vsa podjetja v Kranju so ceno zvišala, nekatera pod-jetja v Sloveniji celo ne povračujejo stroškov prevoza na delo (Pre-dilnica in tkalnica Maribor). Iz navedenih števil je razvidno, da kljub temu, da morajo delavci v letošnjem letu več prispevati, plača podjet-je dve tretjini vseh stroškov, to je več kot 3 milijone mesečno.

Da bi lahko pravočasno naredili celotni obračun prevozov po eko-nomskih enotah vsak mesec, je nujno potrebno, da člani kolektiva prinesejo dnevne avtobusne vozovnice in mesečne vozovnice za vlak najkasneje do 5. v mesecu v pisarno varnostno socialne službe. Kdor bo karte prinesel po 5. v mesecu, bo dobil stroške povrnjene šele v naslednjem mesecu. Člani kolektiva, ki plačujejo avtobus vsak dan, naj na kuverto, v kateri prinesejo vozovnice, napišejo poleg obrata, priimka in imena ter relacije še za kateri mesec so karte in koliko voženj je bilo.

Francelja Helena

Zapustili so nas . . .

1. maja letos sta nas zapustila zopet dva sodelavca, ki sta odšla v zasluženi pokoj.

Tovariša Vinko Mlakar in Ja-ka Novak sta bila zaposlena v apreturi oplemenitilnica II, kjer sta delala 30 let. Z ostalimi sode-lavci sta šla skupaj skozi slabe in dobre čase, ki so se menjavali v teh dolgih letih v naši tovarni. Marsikaj zanimivega bi verjetno lahko povedala o razvoju podjet-ja in o odnosih do delavca v ča-su pred vojno, med vojno in po njej.

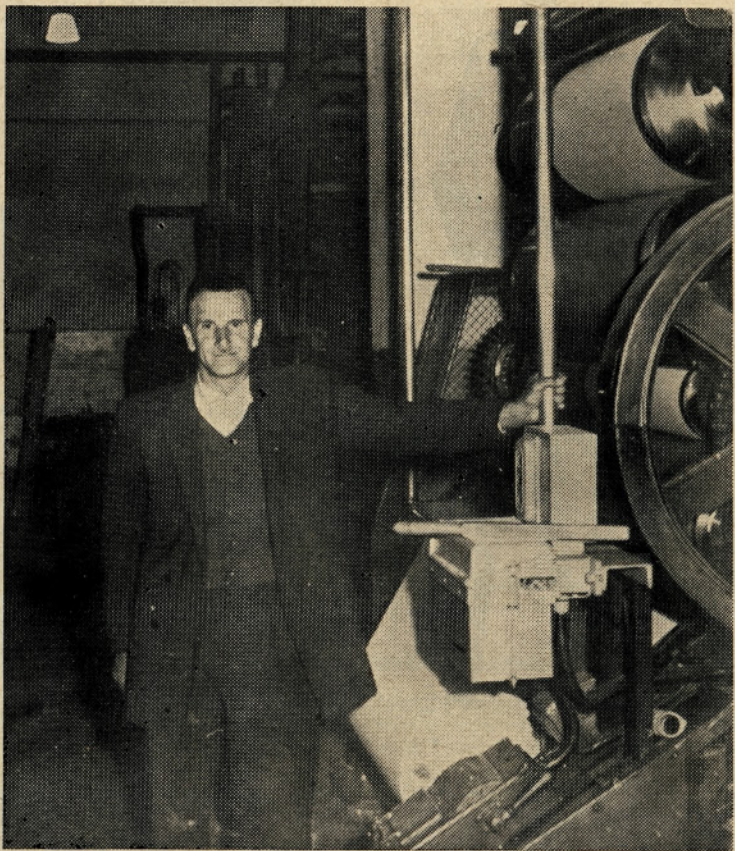
Ob odhodu iz podjetja jima je sindikalna podružnica preskrbela 14 dnevni brezplačni oddih v Po-čitniškem domu v Novem gradu ob morju kot zahvalno darilo za dolgoletno vestno delo. Gotovo jima bo ostal ta oddih v lepem spominu, saj sta povedala, da ta-

čut odgovornosti do dela, tako da so bili nadrejeni vedno zadovolj-ni z njunim delom. Vsem mla-dim, ki prihajajo za njima in se vključujejo v naš kolektiv, lahko rečemo, naj si vzamejo za vzgled njuno disciplinirano in vestno delavnost.

Tovarišu Mlakarju in Novaku želimo vsi sodelavci in vodilni uslužbenci ob nastopu pokoja, da bi ga še mnogo let uživala v zdravju in zadovoljstvu.

Ko že govorimo o upokojencih, naj izkoristim to priliko in po-vem še tole misel:

V razgovoru z mnogimi upoko-jenci človek dobi občutek, da ti ljudje v mislih še vedno živijo v tovarni. Ali ne bi bila lepa pote-za kolektiva, če bi vsako leto en-krat — morda za 1. maj povabili v tovarno vse naše upokojence,

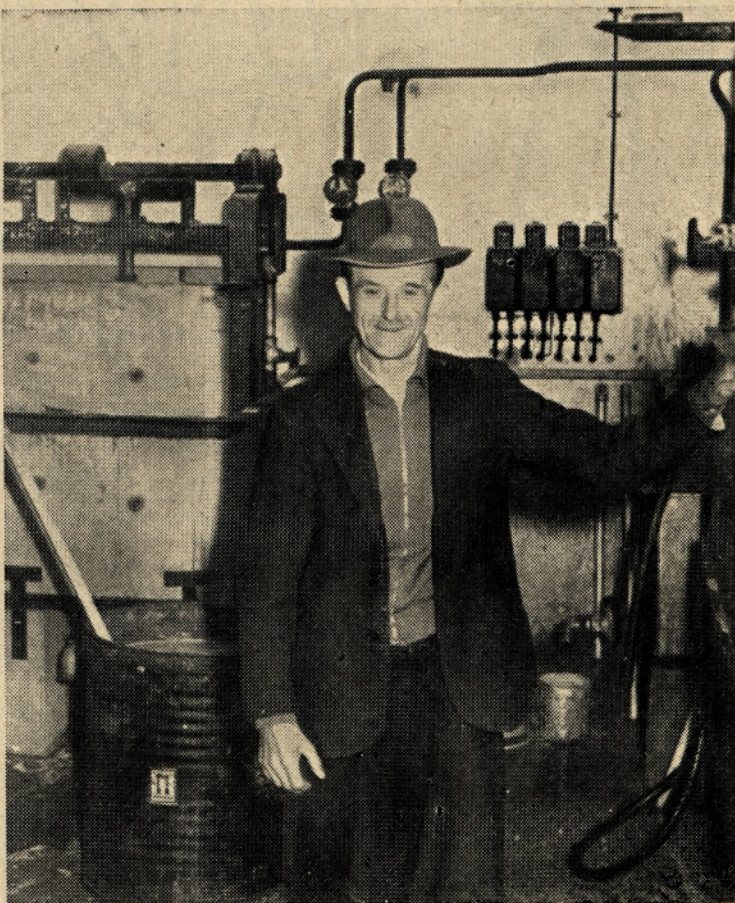


Jaka Novak je delal na valjčnem likalniku

kega oddiha nista bila še delež-na. Tovariš Novak morja še sploh ni videl, Mlakar Vinko pa le en sam dan. Sodelavci so jima ob odhodu poklonili praktična dari-la.

Ko se poslavljamo od njih, mo-ramo ugotoviti, da sta bila prid-na in vestna delavca. Imela sta

da bi si ogledali napredek pod-jetja, v katerem so prav oni pu-stili precej svojega znoja. Ob ta-ki priliki bi se zopet srečali s svojimi sodelavci in obujali spo-mine na pretekle čase in težave, seveda pa tudi na trenutke za-dovoljstva, ki so jih preživeli v tovarni. Ivan Eržen

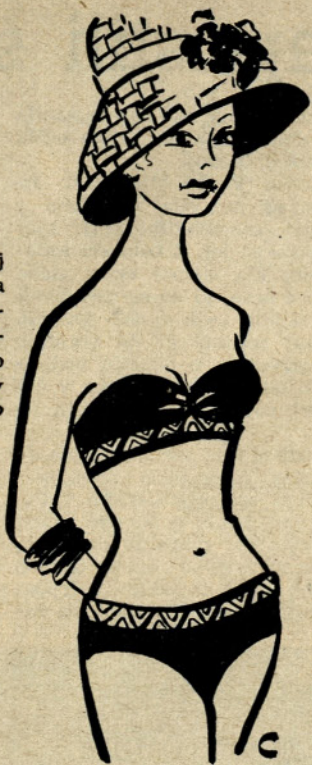


V kuhinji apretur je delal tov. Vinko Mlakar

Moda

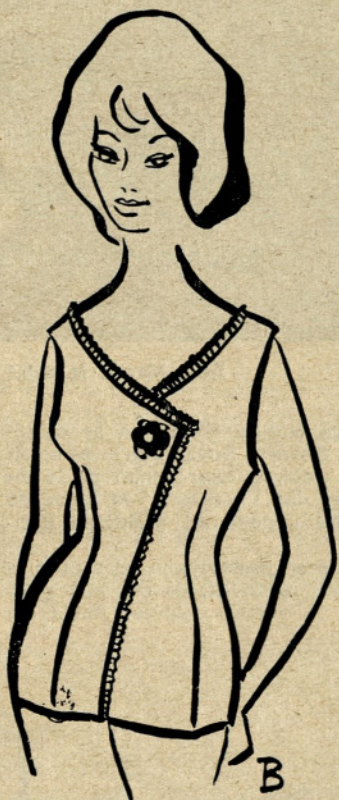
Za poletje

Tokrat vam predlagam nekaj poletnih modelov in upam, da vam bodo ugajali. Krojeni so preprosto; krila so praktična, omogočajo udobno hojo in moderno zvonasta linija je v poletju prav dobrodošla, ker je takšno krilo hladnejše od ozkega.



Na prvi skici je dvodelna obleka za plažo. Lahko jo oblečete preko dvodelne kopalne obleke in je prav prikladna za sprehode ob obali. Krilo se s skritimi gumbi zapenja po vsej dolžini. Mogoče se vam bo zdela obleka nekoliko nenavadna, toda za na morje je zares pripravna.

Drugi model je obleka, ki je lahko krojena iz tankega svilene-ga ali volnenega blaga. Po želji je lahko dvodelna ali deljena. Primerna pa je za popoldanske sprehode in zabave na prostem. Tretja



skica tudi predstavlja popoldansko dvodelno obleko. Bluza je široka, spredaj nekoliko krajša kot zadaj. Okrašena je z vezano borduro, ki je enaka vzorcu na torbici ali rokavicah.

Mislím, da je mnogo žensk, ki v trgovinah ne kupujejo že izdelanih kopalnih oblek — deloma zaradi visokih cen, deloma pa zato, ker jim konfekcijski modeli ne ustrezajo. Zato vam predlagam tri modele, za tri različne tipe žensk. Letos so hlačnice pri kopalnih oblekah daljše, dekolteji so spredaj manjši, zato pa odkrivajo hrbet včasih še pod pas.

Na skici A je model, ki ga lahko izbere vsaka pravilno raščena ženska, čeprav je nekoliko polnejša ali pa bolj mršava. Bordura je iz primerne tiskanega blaga.

Model B naj bo narejen iz enobarvnega temnega blaga. Ob robu je našita ozka volanca, ki je nagubana ali nabrana. Kopalna obleka bo pristojala tudi močnejšim postavam.

»Kaj bomo s takimi oblekami!« bodo rekle mlade in vitke kopalke. Želimo si sonca in zraka! (morda tudi nekoliko parade na plaži!) — zanje je tretji model —

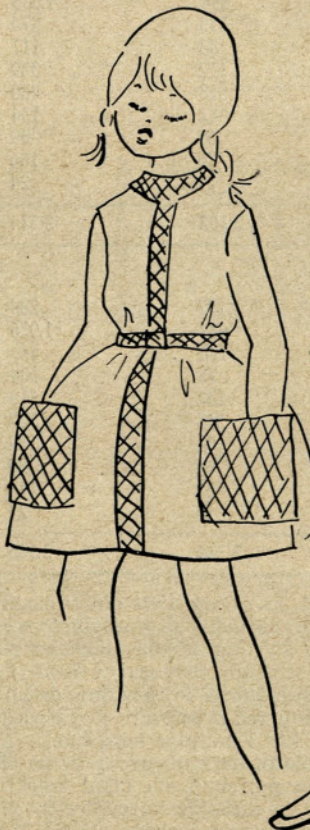
bikini z borduro iz tiskanega blaga ali vezano ob robu zgornjega in spodnjega dela.

Tako. Upam, da vam bodo modeli vsaj malo pomagali pri izbiri. Želim Vam še veliko sonca na morju.

S. B.



otroka ljubko in praktično. Ni nujno, da kupujete drago blago, temveč čisto lahko iz večjih stam-



Otroške oblekice

Zelo veliko pomeni, če se naš otrok počuti med svojimi vrstniki enakovrednega. Prvi pogoj zato je zunanost. Če bo slabše oblečen od ostalih, mu bo hudo in se bo počutil manj vrednega. Zato naj se starši potrudijo in oblečejo

rih kosov naredite prav čedno oblekico.

Isto velja tudi za starše, ki svoje otroke oblačijo ekstravagantno in hočejo s tem doseči, da bo njihov otrok najboljši. Take deklice ali dečka se bodo vrstniki izogi-



bali, ker se jim bo zdelo, da ne spada mednje. On sam pa se bo tudi počutil vzvišenega med njimi.

Torej! Vse mora imeti svojo mero. Svojega malčka oblečite ljubko, praktično in enostavno.

Da pa ne boste iskali ustreznih modelov po raznih modah, da ne boste izbere prepuščale samo šiviljam, sem Vam narisala nekaj skic za deklice in dečke. Večino tega boste lahko izdelale kar same, in to iz našega blaga.

Upam, da sem Vam ustregla, saj je to moja želja. Če pa želite kaj drugega, potem sporočite Vaše želje uredniku lista, kjer jih bom potem izvedela tudi jaz.

Julija Janželj

Nasveti

— Ščetke in glavnilke lepo operemo v vodi, v katero smo kanile nekaj amonijaka, nato jih moramo sprati še s hladno vodo.

— Izpadanje las preprečimo, če masiramo lasišče z olivnim oljem. Lase umivamo z jajčnim šamponom, s koprivno vodo ali jih pa izpirajmo s kamelicami.

— Madeže od črnila najlepše očistimo z gorilnim špiritom; potem blago operemo v čisti vodi.

— Madeže od šminke natrite z zmesjo sode bikarbone in vrele vode (zmes naj bo gosta). Nato izperite v hladni vodi. Enako odstranite tudi madeže od laka za nohte, kave in čaja.

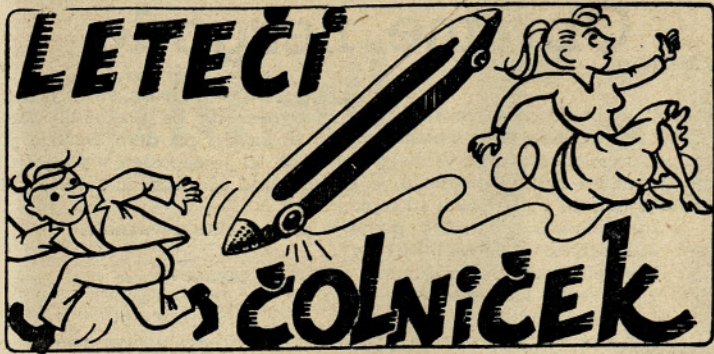
— Pomaračni madež nateremo z glicerinom, nakar ga izperemo.

— Pipe v kopalnici ne puščajte na pol odprte, ker kapljajoča voda pušča rumene madeže v kadi in v umivalniku. Tončka Sitar



Tudi ona je bila med letošnjimi slavljenici

DOPISUJ V TVOJ LIST!



Dolgo se že jezimo v obratu I, ker so enolončnice v obratu II vedno boljše od naših. Spraševali smo sem, spraševali tja, pa nobeden ni mogel ugotoviti zakaj. Pa je le prišla resnica na dan, in veste kako izgleda? Čeprav je za obe menzi nabavljali isti ekonom in bi zato morali kuhati obe enako, zadeva vendar ni potekala v tej smeri, ampak takole: za 300 enolončnic v obratu II je bilo dnevno določeno 30 kilogramčkov mesa, za 600 v obratu I pa samo 33. Mislim, da je vsako nadaljnje razglabljanje odveč, treba pa bo seveda nekaterim stopiti na prste. No, hotel sem le povedati, da se pravica na kraju le zvica, kot pravi pregovor.

Zadnjikrat sem stal pred vrati upravnega poslopja v obratu II in gledal kaj čudno procesijo. Od leve strani (od stare stavbe z uro!) so se po polževo pomikali zunanji delavci, vsi globoko sklonjeni in nagnjeni naprej. Gledam, gledam kaj naj bi to pomenilo, pa nisem mogel uganiti, dokler mislo prilezli v mojo bližino. In veste kaj je bilo? Na posebnem predpotopnem vozičku so vlekli težko zadevščino (del nekega stroja ali kaj podobnega). Voziček je pa tak, da bi ga že praznega težko trije porivali naprej. Lahko si predstavljate, kako sem z užitkom gledal to srednjeveško prevažanje v dvajsetem stoletju. Verjetno bi zadevica izgledala še lepše, če bi tam cesta ne bila asfaltirana. Ob takih primerih se mi kar milo stori pri srcu, posebno, če pomislim, da bi z malo razumevanja lahko nabavili odgovarjajoča vozila za notranji transport, ki je tudi vreden moment pri našem delu in ustvarjanju v podjetju.

Prej sem pri menzah pozabil omeniti tudi to, da delajo včasih dokaj čudno. Tako sem nekega dne videl v obratu I, da je uslužbenka dobila za 25 dinarjev mleko v majhni šalčki, v kateri navadno dobimo čaj. Če pomislite, da drži tista šalčka komaj četrt litra, potem stane liter mleka v menzi kar sto dinarjev. V nobenem zapisniku pa nisem mogel najti ustreznega sklepa, ki bi tak način poslovanja menze odobral.

val. V prihodnje naj se prizadeje član kolektiva kar razjezi, da ne bo ponovno prikrajšan.

Pred dnevi sem bil ponovno krščen, seveda proti svoji volji. Sem jo nekoliko zamišljen mahal mimo kotlarne, ko me nenadoma objame dokaj močna vodena prha izpod neba. Z besnim pogledom sem iskal nesramneža, pa ga nisem odkril. Bil sem do kože premočen, in to z umazano vodo. Sreča v nesreči je bila ta, da sem imel na sebi delovno haljo, ki jo človek vsaj lahko opere. Vseeno pa sem hotel najti grešnika, no, da vam na kratko povem, še istega dne sem ga dobil. Je bil to nedolžen varnostni ventil, ki se pač po potrebi sem in tja odpre in če ima takrat nekdo smolo, ga prijetno pošprica. Ker obstoja možnost, da ta ventilček nekega dne vzame na muho tudi kakšnega gosta pri ogledu podjetja, me zelo zanima, kakšen obraz bo naredil on, in kakšnega njegovo spremstvo, in kakšnega tisti, ki je ventilček tako pametno naravnal. Drugače pa pravim, da se ne splača sekirati, ker tako ne bo bolje.

Malo moram potipati tudi tiste pametnjakoviče, ki so pred meseci kar čez noč prodali vse rožice izpred pisarn v obratu I. Verjetno se še spominajte, da ste takrat lahko kupili za 300 dinarjev kar cel grm hortenzij, nekateri ste ga pa celo zastonj odnesli. To sicer ni bilo napačno, bolj žalostno je pa dejstvo, da je nekaj tednov pozneje podjetje za svoje potrebe kupovalo dokaj manjše grme hortenzij pri vrtnarjih, in to po 500 dinarjev grm. Kot vse kaže, imamo v podjetju zelo sposobne in zares pametne ljudi, ki dobro vedo, kako se naredi s »fünfarja« drobiž. Kdor zna, pač zna, pravim jaz! Nič hudega pa ni, če ima včasih tudi podjetje malo izgube.

Oh ti odnosi, kako so v nekearih enotah čudoviti. Mojstri tulijo na podrejene kot cowboy na živino tam na Divjem zapadu; seveda jih tudi zmerjajo in »sortajo«, da je veselje. Na žalost pa jim moram povedati, da bo kaj kmalu le konec tega njihovega veselja, ker se je sedaj urednik odločil, da jih bo vse razkrinkal in če ne bo šlo

drugače, pa kar javno ožigosal. Da mu bodo prizadeti neposredni proizvajalci pri tem pomagali je razumljivo, saj se jim tako vendarle obetajo lepši časi na delovnem mestu. Jaz revček pa potem ne bom imel več kaj pisati, če bo tudi v obratih vladal mir in priateljstvo. Škoda, zares škoda, da ne more ostati pri starem.

V zadnji anketi ste zahtevali, da naj ima vaše glasilo še več slik, kot doslej. Na žalost pa vam moram povedati, da sedaj urednik ne bo smel več slikati vsega, kar je doslej, ker bi se drugače lahko znašel pred sodiščem. Zadnjikrat mi je dejal: »Veš, čolniček, sedaj bo pa treba zelo paziti, da ga ne bova kje polomila. Vsak podatek bova morala napisati v procentih (seveda tudi število zaposlenih), na sliki bo lahko le kakšna cesta, majhen delček stroja, kakšno okno ali pa del strehe, ker je vse drugo že tajna podjetja. Tajne

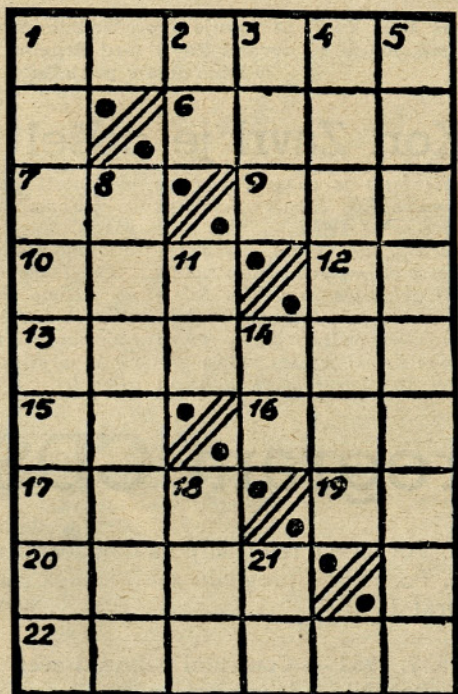
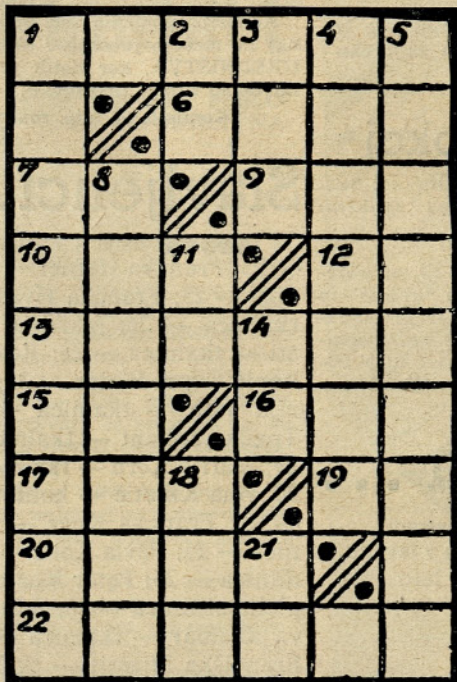
podjetja boš pa lahko slikal le z dovoljenjem, ki bo moralo imeti razno razne pečate in podpise. »Veš«, je dejal, »na nekaj so pa le pozabili. Rekli so, da ne smem slikati v podjetju, nikjer pa ne stoji, da podjetja ne smem slikati od zunaj.« Pa sem potem razmišljal, kaj je urednik mislil s svojo zadnjo pripombo, in na kraju se mi je le posvetilo, namreč, hotel je reči, da je pač vseeno, če narediš sliko kakih 100 metrov izven podjetja, saj je tako posneto celo večja in boljša, prepovedana pa le ni. Nejasno mi je pa, kako bo urednik prikazal vse v odstotkih, saj si težko predstavljam na primer naslednje: vstopilo je 3 % ljudi, od tega 2 % žena in 1 % moških; umrlo je 0,4 % ljudi, od tega 0,27 % žena in 0,13 % moških; poročilo se je 2 % članov kolektiva; povprečni dohodek na enega zaposlenega je x %, kolektivni dopust bo trajal y %, seja

delavskega sveta je trajala 6 % delovnega dneva, cena Jane je 32 odstotkov itd., itd. Da boste laže te odstotke razumeli, vam bomo v prihodnji številki natančno prikazali, kako se odstotki izračunajo, številke pa boste lahko dobili v gradivu za CDS in v raznih statističnih brošurah, ki jih boste kupili v knjigarnah. Pa se zaradi tega nikar ne jezite in razburjajte, saj je včasih res bolj primerno delati zapleteno kot enostavno.

Takole! Za danes je dovolj, če ne že preveč. Pa nasvidenje!

V PREJŠNJI ŠTEVILKI SO BILI IZZREBANI:

1. nagrada – 1500 din: Pavel Jekovec, 2. – 1200 din: Ivan Eržen, 3. – 1000 din: Anton Pravst, 4. – 450 din: Jernej Malovrh, 5. – 600 din: Franc Mihelčič, 6. – 500 din: Jože Tomšič, 7. – 400 din: Andrej Kodele, 8. nagrada – 300 din: Silva Kralj.



Nagradna križanka

Zgornji križanki sta po liku enaki, besede pa so za posamezne številke pomešane tako, da morate sami ugotoviti za katero križanko veljajo.

VODORAVIO: 1. glavno mesto Turčije – kromova sol, 6. odprtina v steni – zgodovinsko mesto v severni Dalmaciji, 7. kratica za »Ljudska knjiga« – samoglasnik in soglasnik, 9. katran – srbsko moško ime, 10. angleška kratica za »gospa« – časovna enota, 12. egiptčansko sončno božanstvo – kratica za »Hokejski klub«, 13. zelo majhna dolžinska enota, tiščinka milimetra – gora v srednji Grčiji, po grški mitologiji sedež boga Apolona in muz, 15. začetnici imena in priimka mladega

slovenskega pesnika – različna soglasnika, 16. življensko važna tekočina v srcu in žilah – največji sesalec, 17. del umetniškega imena prve slovenske filmske igralke – makedonski narodni ples, 19. nota v tonovski lestvici – oznaka za valuto evropske države, 20. velika utežna enota – čistina v gozdu, 22. grško – rimski stari vek – kozaski poglavar.

NAVPIČNO: 1. država v Južni Ameriki z glavnim mestom Bogota – vrsta premice v matematiki, ki omejuje funkcijo, 2. enaka soglasnika – pijača starih Slovanov, 3. ime znamenite ruske baletne umetnice Pavlove –

pripovedka, bajka, 4. angleško moško ime – tlakomer brez žilvega srebra, 5. južnoitalijanski narodni ples – grški materialistični filozof (585–525 pr. n. š.), 8. slovenski pripovednik in dramatik, ki je dalj časa živel in deloval v Ameriki (Elfin, drama »Kato Vrankovič«), 11. okrajšava za »srednji« – okrajšana oblika podrednega veznika, 14. kratica humanitarne organizacije – kratica za »Nogometni klub«, 18. osebni zaimek – nemški meščanski filozof, 21. kemični znak za američij – vrsta brazilske opice, trojstni lenivec.

ABC pojasnjuje

(dalje s 5. strani)

za posledico celo večdnevno bolehanje oziroma delovno nesposobnost napadene osebe. Ker je v zadnjem času število takih primerov naglo naraslo, se bo treba nad tem pojavom resno zamisliti. Kaže, da bodo morali disciplinski organi take primere strogo kaznovati, pa tudi strokovne službe in družbene organizacije bodo morale proučiti smotrnost in možnost izvajanja določenih ukrepov.

V znatnem številu primerov je šlo za prestopke zoper predpise o higiensko-tehničnem varstvu pri delu. Kaže, da mnogi člani delovnega kolektiva vkljub vsem opozorilom te predpise še vedno omalovažujejo, predpostavljajo, da brez ugovora dopuščajo nepravilen način dela. Zaradi nastalih poškodb takega delavca pride do izpada v proizvodnji ter do nepotrebnih stroškov v zvezi z zdravljenjem in izplačevanjem hranarine. Ugotoviti je, da doslej ni bil kaznovan še noben mojster, v čigar skupini se je tak delavec poškodoval, čeprav v mnogih primerih mojstri vedo za nepravilen način izvrševanja dela. S pravilnikom o higiensko tehničnem varstvu je določeno, da je mojster disciplinsko odgovoren, če ve za nepravilen način izvrševanja dela, pa tega ne prepreči. Če bomo hoteli število nesreč pri delu zmanjšati, bodo morali disciplinski organi brezpogojno ukrepati po tem določilu. Pred kratkim je bil v posebni knjižici natisnjen Pravilnik o higienskem tehničnem varstvu – prejeli so ga vsi člani delovnega kolektiva. Žalostno bi bilo, če bi ta pravilnik obležal po raznih predalih in kotih, saj so bili s tiskanjem zvezani znatni stroški – namen tega pa je bil, koristiti delavcem. Vsekakor pa se v bodoče nihče ne bo mogel sklicevati na to, da ni vedel, da se mora neko delo opravljati le na predpisan način ali, da se morajo uporabljati zaščitna sredstva in naprave, kajti z izročitvijo pra-

vilnika se smatra, da je bil vsakdo seznanjen z njegovimi določili.

V več primerih je šlo v preteklem razdobju tudi za razne okvare strojev. Videti je, da nekateri člani kolektiva posvečajo strojnemu parku še vedno premalo skrb in paznje in pride radi tega še vedno do nepotrebnih okvar, ki so navadno združene z znatno materialno škodo. Delavec, ki iz malomarnosti zakrivi tako okvaro, se mora zavedati, da s tem oškoduje podjetje in celotni kolektiv, sam pa je v smislu zakonskih predpisov odgovoren, da nastalo škodo povrne. Zato bo treba v bodoče posvečati strojnemu parku še več skrb, delavce na posameznih delovnih mestih pa opozarjati na posamezne lastnosti stroja, da ne bi prišlo do okvar zaradi nepoznavanja strojev oziroma njihovega delovanja.

Disciplinska komisija je v preteklem obdobju obravnavala tudi par primerov tatvin, pri čemer je šlo v enem primeru za večjo vrednost – storilec je bil odpuščen iz podjetja, kaznovan pa tudi pred rednim sodiščem in obvezan na povračilo celotne škode.

Ob koncu bi bilo omeniti še to, da se disciplinska kazen črta iz evidence in se šteje, da delavec sploh ni bil kaznovan, če je bil kaznovan šele prvič in če določeno dobo ne zagreši nobenega nadaljnjega prestopka, in sicer 1 leto, če je bil kaznovan za lažjo kršitev delovne discipline ozir. 3 leta, če je bil kaznovan za hujšo kršitev delovne discipline. Ta določba kaže na to, da je namen disciplinskega postopka predvsem vzgojni. Osnovni smoter disciplinskih ukrepov ni izrekanje kazni zaradi kazni same, marveč vzgojno vplivati na člana delovnega kolektiva, da postanejo vestni in dobri člani kolektiva.

O zaposlenih

V prvih štirih mesecih – od januarja do aprila – se je na novo zaposlilo v podjetju 157 delavcev, in to:

	Izstopilo pa:
januarja	31
februarja	40
marca	42
aprila	44
Skupaj:	157

V istem razdobju je torej prenehalo delovno razmerje s 138 delavci. Po posameznih ekonomskih enotah pa se je delovna sila gibala takole:

	Prenehalo delov. razmerje
predilnica I	30
predilnica II	10
tkalnica I	38
tkalnica II	26
plemenitilnica I	18
plemenitilnica II	10
vzdrževalni obrati I	12
vzdrževalni obrati II	3
splošna uprava	8
delavska restavracija	2
Skupaj:	157

Iz podatkov se vidi, da je v predilnici I naraslo število zaposlenih za 14 delavcev, medtem ko v drugih ekonomskih enotah ni bistvenih sprememb, ker je poraslo število zaposlenih od 1. I. 1962 do 30. 4. 1962 le za vsega 19 delavcev v podjetju.

Povečano število zaposlenih v predilnici I je opravičljivo zaradi tega, ker so v tem času začele obratovati nove kapacitete in se je tudi proizvodnja preje močno dvignila. Kot rečeno je bil porast zaposlenih v prvih štirih mesecih neznamenit, medtem ko se pa sedaj že v nekaterih ekonomskih enotah pojavljajo težnje po večjem številu zaposlenih, kar pa mikakor ne bi bilo priporočljivo. Novozvoljeni obratni delavski sveti naj tudi za to vprašanje skušajo najti najboljše rešitev. Gotovo bi z boljšo in smotrnejšo organizacijo dela in boljšim razporejanjem delovne sile odpadla potreba po novih oziroma dodatnih delavcih, saj je to v interesu posameznika, ker bomo le z dvigom produktivnosti lahko obdržali sedanje osebne dohodke.



Tovariš Karl Zavrl se rokuje s predsednikom CDS — Slika je iz leta 1960, ko je bil tovariš Zavrl med drugimi nagrajen za preko 30-letno delo v podjetju

Korl Zavrl je odšel v pokoj

Aprila letos je zapustil podjetje obsežnosti podjetja, zato naj tudi eden najboljših članov kolektiva z zadovoljstvom uživa zasluženi pokoj.

Dragi tovariš Zavrl! Ob Tvojem odhodu Ti vsi iskreno želimo še mnogo srečnih in zdravih let, hkrati pa se Ti zahvaljujemo za Tvoje zares požrtvovalno in uspešno delo skozi vseh tri deset let. Kolektiv

Program CDS in ...

(● dalje s prve strani)

2. Poročilo o realizaciji na domačem tržišču in v izvozu.
3. Poročilo o pregledu zaključnega računa za leto 1961 za obrat I.

16. 7. 1962 — Centralni delavski svet

1. Poročilo o izpolnitvi proizvodnega plana po obratih v I. polletju 1962.
2. Poročilo o realizaciji na domačem tržišču in v izvozu.
3. Poročilo o pregledu zaključnega računa za leto 1961 za obrat I.
4. Obravnavanje predloga za spremembo organizacijske sheme podjetja.
5. Obravnavanje predloga za razdelitev sredstev sklada skupne porabe v letu 1962.

23. 7. 1962 — Upravni odbor

1. Poročilo o pregledu zaključnega računa za leto 1961 za obrat II.
2. Poročilo o finančni realizaciji v I. polletju 1962.

30. 7. 1962 — Centralni delavski svet

1. Poročilo o pregledu zaključnega računa za leto 1962 za obrat II.
2. Poročilo o finančni realizaciji v I. polletju 1962.

Družbena merila za delitev čistega dohodka

(●● dalje s prve strani)

Na osnovi teh splošnih meril mora gospodarska organizacija pri delitvi čistega dohodka upoštevati:

- razmerje med osebnimi dohodki in skladi, ki je bilo doseženo v predhodnem razdobju,
- spremembe v višini sredstev na delavca, ki so nastale v razdobju, za katerega se čisti dohodek deli, in
- posebne pogoje, ki so omogočili ustvaritev večjega čistega dohodka.

Navedena načela postavljajo pravilna razmerja v delitvi čistega dohodka gospodarskih organizacij, od katerih zavisi tako trajen razvoj podjetja in rast življenjske ravni delavcev kakor tudi stabilnost našega gospodarstva. V ta namen mora kolektiv deliti čisti dohodek tako, da bo delitev vsklajena z doseženimi rezultati poslovanja in potrebami nadaljnjega razvoja. Rezultate svojega dela pa gospodarska organizacija ne sme ocenjevati samo po višini ustvarjenega čistega dohodka, ampak mora upoštevati tudi pogoje, pod katerimi ga je

dosegla, in razmerje delitve v predhodnem razdobju. Ravno tako mora upoštevati povečanje družbenih sredstev, ki jih je trošila in v tem primeru iz povečanega čistega dohodka nameniti za sklade najmanj toliko, da se ohrani razmerje. Čisti dohodek, ki ga podjetje doseže zaradi povolnejših tržnih razmer ali ugodnejše delitve med podjetjem in skupnostjo, ki torej ni zasluga kolektiva, je gospodarska organizacija dolžna izdvojiti v sklade.

Izdvajanje čistega dohodka za sklad skupne potrošnje mora sloveti na istih merilih kot pri izdajanju za osebne dohodke, se pravi, da smejo sredstva sklada skupne potrošnje rasti največ v sorazmerju s porastom osebnih dohodkov. Za kontrolo nad izvajanjem teh načel je predpisana posebna dokumentacija, ki mora biti sestavni del pravilnika o delitvi čistega dohodka, nadalje letnega zaključnega računa in vseh začasnih obračunov.

Z določitvijo splošnih meril in ustanovitvijo komisij za izvajanje predpisov o delitvi čistega do-

Člani kolektiva pozor

(dalje s 6. strani)

Poleg teh točk, ki se jih bo komisija strogo držala, pa komisija prosi člane, naj imajo tudi malo razumevanja, in naj ne godrnjajo, če določenega materiala niso dobili. Komisija gre vedno po vrstnem redu došlih prošelj, in ne more pomagati, če je dostikrat materiala zelo malo, prošelj pa ogromno. KDOR PREJ PRIDE, PAČ PREJ MELJE.

Komisija dalje opozarja določene člane kolektiva, naj ne bodo stalni gostje komisije. Tako je na primer član kolektiva iz splošnih obratov I imel na zadnji seji komisije kar pet prošelj, čeprav jih je imel že prej na vsaki vsaj eno, večkrat pa tudi dve. Tako seveda ne gre, ker bo komisija v prihodnje gledala tudi na to, da ne bo dobil eden vse, drugi pa nič.

Komisija ponovno vse opozarja, naj ne mečejo prošnje v skrinjico UREDNIŠTVA, ker tistih prošelj ne bomo mogli upoštevati.

Komisija za odp. material

Slavljenci...

(●●●●● dalje s 7. strani)

— 25; Francka Hafner — tkalnica — 25; Francka Hvasti — tkalnica — 26; Martina Hvasti — tkalnica — 28; Rozi Jakopič — predilnica — 25; Marija Ješe — tkalnica — 28; Tončka Juhant — tkalnica — 29; Marija Kern — tkalnica — 25; Ana Kmetič — konfekcija — 26; Francka Knez — tkalnica — 25; Pavla Konc — predilnica — 25; Peter Kozjek — plemenitilnica — 30; Stanislava Kramar — tkalnica — 26; Frančiška Mizerit — tkalnica — 25; Ivana Osredkar — tkalnica — 29; Angela Pohleven — tkalnica — 26; Ema Polak — tkalnica — 28; Stanislava Rajgelj — konfekcija — 31; Manca Rehberger — tkalnica — 25; Marija Stružnik — tkalnica — 26; Ema Šilar — tkalnica — 25; Martina Šilar — tkalnica — 26; Franc Škofic — tkalnica — 30; Manca Šuligoj — tkalnica — 25; Ana Torkar — tkalnica — 25; Ivana Vidmar — predilnica — 28; Jože Vidmar — predilnica — 30; Francka Vodnik — tkalnica — 25; Frančiška Vodopivec — tkalnica — 25; Jernej Žargar — tkalnica — 33.

Obratne nezgode

(●●●●● dalje s pete strani)

tedaj, če bo aktivno izvajala svoj program ter se poslužila vseh virov propagande pri varnostni vzgoji in zaščiti pri delu. Seveda je tu potrebno sodelovanje vsakega poedinca, ki je zaposlen v podjetju.

Komisija HTV v podjetju je k programu varnosti in zaščite pri delu pristopila s sledečimi ukrepi:

1. z rednimi pregledi v podjetju po vprašanju varnosti
2. z zaščito pogonskih strojev
3. s tehničnimi izboljšavanji delovnih pogojev
4. z uvedbo zaščitnih sredstev
5. z zaostrovanjem higiene
6. z organizacijo raznih predavanj in predvajanjem filmov o varnosti pri delu
7. z uvedbo malic, kave in mleka na takih delovnih mestih, ki so zdravju škodljiva ali naporna
8. z organizacijo prevoza delavcev v službo in domov
9. z organizacijo brezplačnega okrevanja za šibke zdrave delavce
10. s propagandnim gradivom, kot opozorilnimi lepaki, brošure in internim pravilnikom o HTV
11. s sistematično preventivno zdravstveno službo
12. s pristopitvijo k problemu o rehabilitaciji invalidov

Podatki o nesrečah

V obratu II je bilo število nesreč v zadnjih letih naslednje:

V letu 1958 49 nesreč na 100 zaposlenih 3,65%
V letu 1959 37 nesreč na 100 zaposlenih 2,72%
V letu 1960 34 nesreč na 100 zaposlenih 2,47%
V letu 1961 34 nesreč na 100 zaposlenih 2,47%

Izpad delovnih dni — resnost nesreč

V letu 1958 726 delovnih dni 22,9%
V letu 1959 721 delovnih dni 17,86%
V letu 1960 411 delovnih dni 16,6%
V letu 1961 407 delovnih dni 16,1%

Primerjava kvalifikacijske strukture ponesrečenih v odnosu na število nesreč:

	1958	1959	1960	1961
VK	8,16%	16,25%	11,76%	2,94%
K	46,60%	59,70%	29,41%	44,13%
PK	20,40%	10,80%	44,13%	35,29%
NK	22,44%	13,25%	14,70%	14,70%
UC	2,40%	—	—	2,94%

Struktura nesreč po poškodovanih delih telesa:

	1958	1959	1960	1961
roke	59,10%	78,59%	58,80%	76,40%
glava	4,00%	—	11,80%	2,90%
noge	20,40%	16,01%	14,70%	17,80%
oči in lica	6,30%	—	2,90%	—

Izvori

	1958	1959	1960	1961
Delovnih strojih	11	8	8	13 oseb
Pogonskih strojih	3	4	4	1 oseb
Dvigala za ljudi in tovor	—	—	1	— oseb
Prenos energije in transp. materiala	—	2	—	— oseb
Kotli in posode pod pritiskom	—	—	1	— oseb
Ročno orodje	2	5	3	5 oseb
Razni material, železo, kovine in str. d.	14	13	11	12 oseb
Kemične snovi, kisline, lugi, pare	6	2	3	— oseb
Prometna pota, stopnice, hodniki	1	2	2	3 oseb
Prometna sredstva, razni vozila	1	1	1	— oseb
Razni drugi izvori, zaboji, varati itd.	11	1	1	— oseb

Vzroki

	1958	1959	1960	1961
Okvara strojev	6	5	3	6 oseb
Neispravna ali neurejena delovna mesta	1	1	3	1 oseb
Tesno delovno mesto in transport	—	2	4	— oseb
Neracionalni način dela	—	—	1	— oseb
Nepredvidnost, ali nevaren način dela	15	10	11	12 oseb
Kršenje delovne discipline	4	5	5	1 oseb
Akutne ali kronične bolezni delavca	10	8	2	2 oseb
Fizične ali psihične pomanjkljivosti delavca	3	—	1	1 oseb
Utrujenost zaradi dela doma ali na polju	7	4	4	7 oseb
Skrbi in ekonomsko stanje delavca	2	2	—	2 oseb

Izdana finančna sredstva za HTV

	1958	1959	1960	1961
Kava, mleko in nočne malice	471.453	1.545.468	1.569.754	2.107.928
Zaščitna sredstva	917.093	1.234.034	1.737.013	1.882.806
Ostala zaščita	4.936.094	2.051.500	3.471.440	2.097.565
Skupaj	6.324.640	4.831.002	6.778.204	6.088.299

Dejansko izplačana denarna sredstva zaradi nesreč pri delu in na poti v službo

	1958	1959	1960	1961
Nesreče pri delu	332.165	378.795	259.607	347.530
Nesreče na poti	263.828	179.524	88.627	196.692
Skupaj	595.993	558.319	348.234	544.222

Alko pogledamo podatke o pogostih nesrečah in o resnosti nesreč lahko ugotovimo, da so vloženi trud in denarna sredstva za HTV vendar dosegla primeren uspeh.

Alič Ivan



Gostje v prizidku predilnice; v picanol tkalnici