

amnik
glasilo
delovnega
kolektiva
tekstilne
tovarne
svilanih
kamnik
glasilo
delovnega

kamniški

letnik II. št. 12



tekstilec

KAMNIŠKI



teksilec

ŠT. 11. 12.

NAŠIM BRALCEM!

Pričujoča številka je dvojna in spada še v lanski letnik.

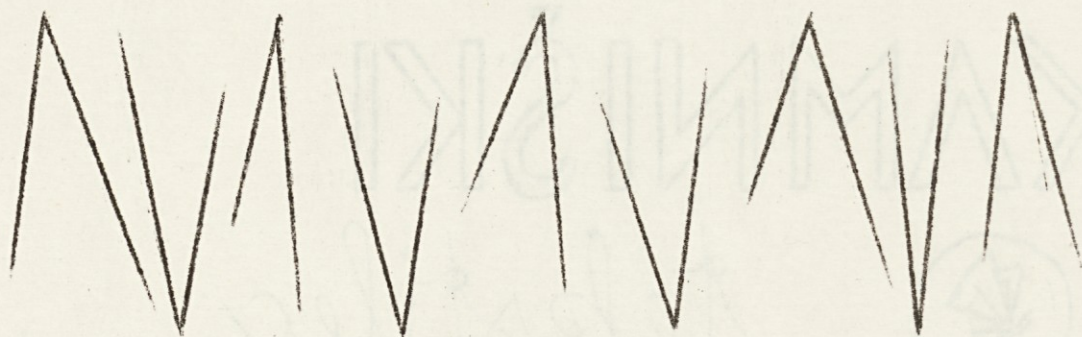
Težko se je opravičiti, zakaj je izdajanje našega časopisa zastalo.

Toda edini razlog je bil ta, da uredništvo ni imelo dovolj člankov, oziroma jih sploh ni imelo. Praznih platnic pa pri najboljši volji nismo mogli izdati.

V zadnji številki smo razpisali tudi natečaj za nove platnice. Verjeli ali ne: dobili smo samo en osnutek. Čudimo se temu, ker imamo v podjetju dovolj takih sodelavcev, ki bi mogli sodelovati na tem natečaju, pa so pokazali kaj malo zanimanja za svoje glasilo.

Vidite, dragi bralci, take težave imamo pri svojem uredniškem delu in zato prosimo, da nam oprostite spodrseljaje, kot je tale zamuda.

UREDNIŠTVO



SKLEPI ORGANOV UPRAVLJANJA

Delavski svet podjetja je na svojih zadnjih dveh sejah v mesecu novembru in decembru 1963. razpravljal o sledečih vprašanjih:

Analiziral je poslovni uspeh za razdobje januar - september 1963, pregled realizacije osebnega dohodka; razpravljal o delovni disciplini in disciplinskih postopkih, razpravljal o pripravah na 42 urni teden, razpravljal in potrdil pravilnik oz. poslovnik o kontroli kvalitete, razpravljal o poteku analitične ocene delovnih mest, o poročilu direktorja in šefa proizvodnje o rezultatu potovanja v Italijo ter potrdil sistem tehničnega normiranja.

Člani DS so na podlagi materiala, ki so ga pripravile službe podjetja, analizirali posamezna vprašanja in sprejeli naslednje sklepe:

Na podlagi poročil je DS ugotovil, da je poslovanje podjetja v prvih 9 mesecih dobro potekalo. Vezava kupcev za plačilo faktur je 29 dni, dobaviteljev pa 46 dni. Za vse starejše terjatve mora računovodstvo vložiti tožbe pri Gospodarskem sodišču. Koeficient obratnj. obratnih sredstev znaša 3,48 namram 3,8 v preteklem letu. Po razpravi o realizaciji osebnega dohodka je bil sprejet sklep, da mora kolektiv doseči boljšo proizvodnjo in posvetiti večjo skrb vzdrževanju strojev ter si pravočasno zagotoviti rezervne dele. Na podlagi poročila predsednika disciplinske komisije je bil sprejet sklep, da se poročilo objavi v tovarniškem časopisu.

O delovni disciplini je nadalje razpravljajal DS in ugotovil razne slabosti ter v zvezi s tem zavzel sledeče stališče: prepovedan je vsak prehod žive meje in je

edini vhod in izhod iz tovarne skozi vrata pri vratarnici. Privatne izhode je treba zmanjšati na minimum. Izhodi so dovoljeni samo v izjemnih primerih. Upošteva se uradno povabilo upravnih organov, sodišča, Ljudske milice in dr. Če je delavec klican k tem organom po svoji krivdi je izostanek neopravičen in mora zamudo nadoknaditi. Za opravičen izhod se ravno tako ne šteje podpisovanje posojil v banki ali kakšna druga podobna opravila. Nadalje je treba zavzeti ostrejšše ukrepe pri pričetku in koncu dela. DS je ugotovil, da posamezniki prihajajo na delo točno ob določeni uri ter izgubijo še najmanj 10 minut predno pričnejo z delom. Ravno tako je tudi ob zaključku dela. Če vzamemo za primer 10 minut zamude s pričetkom dela, pomeni to 19.520 ur letno ali 8 delavcev. Da bi se delavci lahko točno ravnali po času je potrebno naročiti električne ure in te namestiti po posameznih prostorih.

Nekateri delavci se pritožujejo, da posamezniki odstranjujejo iz kolesarnice, ki je bližja vratarnici drugim kolesa. Da bi se to preprečilo in da bi bila kolesa v kolesarnici pravilno postavljena DS predlaga, da naj se kolesarnica oštevilči in določi prostor za posamezne EE. Na podlagi poročila o prehodu na 42 urni delavnik so bila sprejeta naslednja načela:

1. Fizični obseg proizvodnje se ne sme zmanjšati. Poiskati je treba vse rezerve, ki bi omogočile njeno povečanje.
2. Netto produkt se v absolutnem znesku ne sme zmanjšati.
3. Povprečni osebni dohodek na 1 delavca se ne sme zmanjšati, temveč je treba ostvariti pogoje, da se bo ta celo povečal.
4. Princip dela pa naj bo tak, da se uvede 3 tedne v mesecu delo 5 dni po 8 ur, 4 teden v mesecu pa 6 dni po 8 ur. Pri tem je upoštevati spremembo ciklusa dela posameznih služb.

Na zadnji seji DS, ki je bila v mesecu decembru preteklega leta, so se obravnavala v glavnem vprašanja o proizvodnji in organizaciji ter so bili v zvezi s to razpravo sprejeti naslednji sklepi:

Vsakemu članu delovne organizacije pripada 1 delovna obleka, ki se plača iz skupnih sredstev OD. Delovna obleka se ne more šteti kot materialni strošek. Delavcem iz uprave ravno tako pripada ta del dohodka na račun delovnih oblek.

Tov. direktor in vodja proizvodnje sta poročala o potovanju v Italijo. Obiskala sta nekaj sorodnih tovarn

in razgovarjala o nakupu snovalnega stroja pri čemer
jima je uspelo znižati ceno za 50.000 Lir. Pogovarja-
la sta se tudi o nabavi novih tkalskih strojev za fro-
tir, katere namerava kupiti podjetje za 16,000.000
Lir. Stroji naj bi bili izdoblavljeni do meseca aprila
t.l. Podjetje namerava kupiti pri isti firmi tudi
strižni stroj, z zgoraj navedenim dobavnim rokom. Na-
dalje je DS potrdil tudi plan investicijskega vzdrže-
vanja, odobril prodajo obrata Šmarce Kovanemu orodju
in prodajo tkalskih statev tovarni Induplati, Jarše .
Sprejet je bil tudi sklep, da naj se s 1.2.1964. raz-
dere pogodba z Restavracijo Dom za toplo malico, ta
pa naj se kupuje v obratu družbene prehrane tovarne
Induplati, Jarše, ki bo po vsêh pričakovanjih cenejša
in kvalitetnejša.

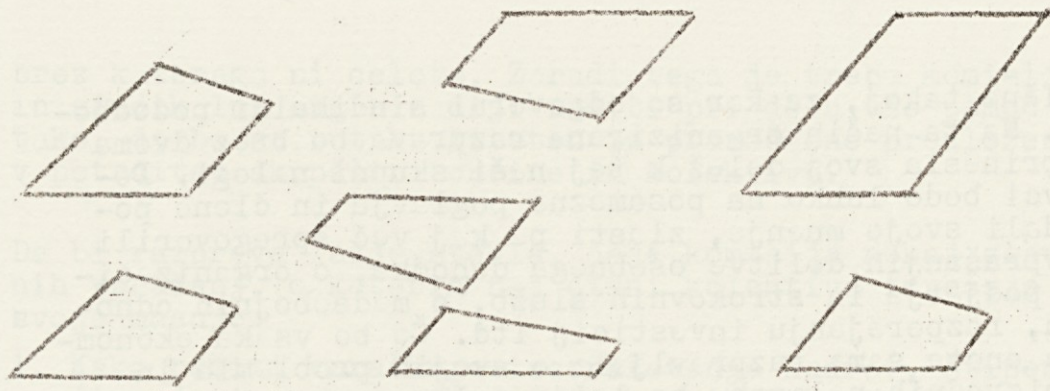
V mesecu decembru je imel UO dve seji, na katerih je razpravljal o vprašanju poprave tarife EE 40 za tiskanje uslug, obračun OD EE 30, realizacijo proizvodnje ter o novih gospodarskih predpisih v letu 1964.

Na ugovor EE 30 glede obračuna osebnih dohodkov je UO sprejel sklep, da naj se dejansko ugotovi izpad na strojih, ki je nastal zaradi preselitve in montaže in ga priznati EE 30 pri obračunu za mesec december, kakor tudi izpad delovnih ur na strojih v prejšnjem mesecu. Enoti naj se priznajo obračunske točke, če pa je bila napaka pri izmeri proizvodnje, naj se prizna tudi ta razlika in ugotovi pravilnost obračuna z ozirom na to, da stroji v bivši EE 10 ne obratujejo v celoti.

UO je potrdil predlog za uvedbo še 1 delovnega mesta
snažilke na upravi podjetja, ker se je obseg dela z
ozirom na poslovne prostore v novi stavbi močno pove-
čal.

Na naslednji seji pa je tov. direktor seznanil člane UO z gospodarskimi predpisi in s planom izvoza v letu 1964, ki predvideva za 180.000 dolarjev izvoza.

Na predlog analitika tržišča je UO sprejel sklep o obdaritvi večjih grosističnih podjetij, s katerimi imamo poslovne odnose. Darila naj bodo naši izdelki v skupni vrednosti 40.000,- din.



RAZPRAVA IN SPREJETJE STATUTA

Samo še dva meseca nas ločita do dneva, ko mora delovna organizacija sprejeti in potrditi statut. Osnutek statuta je v zaključni fazi in bo prihodnji mesec predložen članom kolektiva v razpravo. O statutu in tezah se je nekaj že razpravljalo, vendar to ne zadostuje, ker mora d. statutnih določbah spregovoriti celoten kolektiv in družbeno-politične organizacije podjetja.

Pred nami je še precej nejasnih vprašanj, katere je treba rešiti, zato poziva glavna komisija za statut vse delavce, da k temu samoupravnemu aktu, kar največ doprinese tudi vsak posameznik. Dolžnosti sodelovanja v razpravi in oblikovanju statuta se ne sme nihče otresti in delo prepustiti samo komisiji. Statut mora biti odraz teženj vseh članov delovne skupnosti, ker bo le tak statut našel svoje mesto in bo resnična potrditev stanja v delovni organizaciji. Do te naloge nikakor ne smemo biti malodušni, ker nam le dober statut zagotavlja vse samoupravne pravice in precizira dolžnosti. Statut mora biti odraz in potrditev zrelosti delovne skupnosti, ker bo le tako izdelan res življenski in last vseh zaposlenih. Ne smemo misliti, da je statut formalizem, ki je zato, ker pač mora biti, temveč je za delovni kolektiv največji zakon, po katerem se morajo vsi ravnati. Dober statut bo zagotovil vsem članom kolektiva take pravice, da mu jih ne bo treba iskati izven podjetja. Če pa bomo to nalogo prepustili samo komisijam, se lahko primeri, da bo statut res samo formalnost, da ta ne bo življenski, kot so bila včasih dosedanja pravila. Do takega očitka pa člani kolektiva ne bodo opravičeni, če komisiji za izdelavo statuta ne bodo pomagali. Držati se moramo pravila "vsi ljudje več vedo". Morda se bo kdo vprašal, kdo naj organizira razpravo? Za to je vsekakor in v prvi vrsti odgovorna sindikalna podružnica in ostale politične organizacije. Na osnovi dosedanjega materiala bi bile razprave lahko bolj živahne in bi bilo po tem vprašanju lahko storjeno mnogo več. Z razpravo po ekonomskih enotah naj se

prične takoj, za kar so odgovorni sindikalni podobdori. Na ta način organizirana razprava bo brez dvoma doprinesla svoj delež k tej naši skupni nalogi. Delavci bodo lahko na posamezna poglavja in člene povedali svoje mnenje, zlasti pa kaj več spregovorili o vprašanih delitve osebnega dohodka, o organizaciji podjetja in strokovnih služb, o medsebojnih odnosih, razporejanju investicij itd. Če bo vsaka ekonomska enota sama razpravljala o svojih problemih in proizvodnih nalogah, bo lažje našla v statutu samo sebe in tako rešila svoje notranje medsebojne odnose, vsak član kolektiva pa svoje mesto v enoti.

V statutu morajo biti temeljito obdelani medsebojni odnosi, to je sprejemanje, premeščanje in odpuščanje delavcev, kajti ravno ta vprašanja večkrat povzročajo nesoglasje in nezadovoljstvo. Pomembno poglavje je tudi notranja delitev dohodka. Vsi se moramo ob tem ustaviti in temeljito pretresti kriterije za pravično delitev dohodka. V zvezi s tem moramo zavzeti tak način, ki bo v skladu s členom ustave in ki pravi "Edino delo in rezultat dela zagotavlja materialni in družbeni položaj človeka". Pri delitvi osebnega dohodka moramo izhajati iz ustavnega določila, ki pravi, da je edino merilo za dohodek opravljeno delo. To pa pomeni za več dela in težje delo večji osebni dohodek in več pravic iz socialnega zavarovanja.

Z vso resnostjo se moramo posvetiti vprašanju 42 urnega delavnika. Odkriti je treba proste rezerve, ki pogojujejo prehod na skrajšani delovni teden, ob enaki ali še večji proizvodnji, in enakem ali še večjem materialnem položaju proizvajalcev. Teh vprašanj pa ena sama oseba ali komisija ne more rešiti. Potrebno je aktivno sodelovanje vseh, ker je od nas odvisno kdaj bomo ustvarili te pogoje. Skrajšan delovni čas pa bomo lahko opravičili in uzakonili v statutu le pod pogojem, da bomo izboljšali delovno disciplino, zmanjšali bolniški stalež, izboljšali organizacijo dela in znižali lastne stroške.

Že v uvodu je bilo rečeno, da časa ni veliko. Treba bo pohiteti, vendar pa ne na škodo statuta. Naš cilj mora biti sprejeti statut tak, kakršen odgovarja našim pogojem ne pa, da samo zadostimo predpisom. Statut naj bo življenjski, ker deklarativne določbe ne pomenijo veliko in bi bile kot take le bled odsev življenja delovne skupnosti, ki nima vitalnosti.

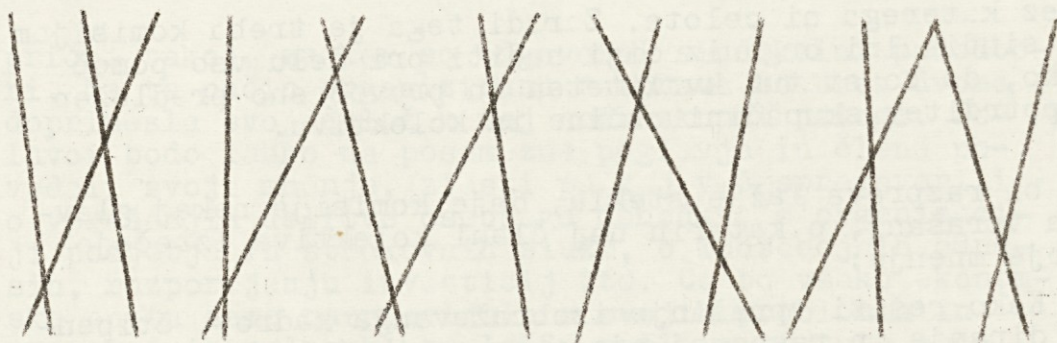
To se pravi: statut naj bo potrditev sedanjega stanja in vodič razvoja podjetja v bližnji bodočnosti. Samo na ta način bo vsak član kolektiva spoznal, da je tudi on eden od številnih proizvodnih členov te verige,

brez katerega ni celote. Zaradi tega je treba komisijam in sindikalni organizaciji nuditi pri delu vso pomoč tako, da bo statut kvaliteten in pravočasno predložen v potrditev skupščini občine in kolektivu.

Da bi razprava lažje stekla, daje komisija nekaj glavnih vprašanj, o katerih naj člani kolektiva izrečejo svoje mnenje:

1. Kako rešiti vprašanje izobraževanja kadrov, štipendiranja in razporejanja strokovnih delavcev na vodilnih del.mestih?
2. V kakšnem obsegu in kako naj bodo zajeta v statutu socialno kadrovska vprašanja kot so:
 - a) Ostareli delavci, ki ne dosegajo delovnih norm,
 - b) Premestitve iz enega na drugo delovno mesto,
 - c) način in postopek, kako naj delavci napredujejo in se potegujejo za vodilna delovna mesta,
 - d) Kako rešiti vprašanje prevozov na delo, zlasti v zimskem času
 - e) Kako rešiti vprašanje razrešitve delovnega razmerja delavcev, ki izpolnjujejo pogoj za starostno upokožitev,
 - f) Kaj mislijo delavci o jubilejnih nagradah, obdaritvi upokožencev in novoporočencev,
 - g) Ali naj se tudi za v bodoče dajejo podpore in štipendije in katerim kategorijam oseb n.pr. invalidi, socialno ogroženi delavci, člani ZB itd.
 - h) Kako rešiti stanovanjsko vprašanje, regrese za letni dopust, rekreacijo.
3. Kakšnih oblik in načinov naj se poslužuje delovna skupnost za obveščanje o delu samoupravnih organov?
4. Kakšno vlogo naj imajo politične organizacije v podjetju in njih mesto v statutu.
5. Kako ukrepati v primeru, da se EE zaradi notranjih slabosti slabo razvija tako v pogledu gospodarjenja in upravljanja ali se naj izvede zamenjava vodilnih oseb in uvede prisilna uprava?
6. Kakšni naj bodo medsebojni odnosi in oblike povezave občina - podjetje?
7. Kaj predlaga kolektiv o vodilnih delavcih in vodilnih mestih in katera so ta in kakšne so njih pravice in obveznosti?
8. Kako najti rešitev v primeru, da po krivdi vodilnega delavca enota nazaduje, izvršiti premestitev ali prepustiti enoto negotovosti?
9. Kako rešiti vprašanje o varovanju dobrih poslovnih običajev, poštenja v poslovanju in kakšni naj bodo ukrepi za preprečitev negativnih pojavov?
10. Kaj predlagajo člani kolektiva v pogledu delavskega upravljanja, načina in oblike dela del. svetov EE in nadaljnje decentralizacije delavskega upravljanja?

Kakor vidimo je še mnogo odprtih vprašanj, o katerih pa ljudje le premalo razmišljajo.



O OSNOVNIH NAČELIH LETOŠNJEGA PROIZ- VODNEGA PLANA

Naš proizvodni plan je postavljen na nekoliko drugač-
ne osnove, kot je bil lanski.

Izhajamo iz stališča, da je treba proizvodne kapacite-
te izkoristiti do tiste meje, ki so za podjetje naj-
bolj ugodne. Vemo namreč, da sto odstotno izkoriščanje
stavev ni možno. Lani smo bazirali povprečno na 65 od-
stotnem izkoriščanju, letos pa postavljamo za osnovo
75 odstotno izkoriščanje. Analiza je namreč pokazala,
da je to mogoče in predvidevati je, da bo izkorišča-
nje še za 1 odstotek večje.

Drugo, kar je važno pri letošnjem planu je dejstvo,
da v preteklosti, oz. lani nismo v celoti izkoristili
naše barvarne. Zato je bila režija v tem obratu ne-
sorazmerno visoka. Letos se postavljamo na stališče,
da mora barvni aparat delati v treh izmenah, tiskarna
pa vsaj v dveh. Res pa je, da tiskarna nima toliko de-
la za domače potrebe in bo morala opravljati usluge
tujim strankam. Usluge nam bodo po predvidevanjih pri-
nesle 92 milijonov dinarjev. V tkalnici svile predvi-
devamo proizvodnjo tistih artiklov, ki jih bomo naju-
godnejše plasirali na tržišču - to so v prvi vrsti kra-
vate.. Tu uvajamo dve novi kvaliteti iz diolena in te-
ritala. Seveda pa moramo nujno upoštevati dane možno-
sti, predvsem pa nujni remont strojev.

Še nekaj osnovnih podatkov: količinska proizvodnja se
bo povečala napram letu 1963. za 24 %. Bruto proizvod
se bo povečal za 22 %, delovna sila pa za 9 %. Plan
izvoza bo narastel od 103.000 \$ na 180.000 \$.

Torej so pred nami obsežne naloge in resna priprava
nanje je več kot potrebna.

KAKO BO Z OBRAČUNOM OSEBNIH DOHODKOV ZA JANUAR IN FEBRUAR 1964.

Analitska ocena delovnih mest, razprava okrog 42 urnega tedna in razprava o minimalnih zaslužkih se je v našem podjetju zavlekla in zato nam manjkajo osnovni elementi, da bi prešli na boljši sistem nagrajevanja in delitve osebnega dohodka že kar s prvim januarjem.

Delavskemu svetu je predlagano, naj zato za mesec januar in februar uvede izjemno delitev osebnih dohodkov, v mesecu marcu pa bo izvršeno plačevanje po novih instrumentih.

Gotovo vas zanima, kako bo potekala delitev osebnih dohodkov v teh dveh mesecih.

Delitev bo izvršena v bistvu tako kot lani.

Iz proizvodnje bodo izračunane obračunske točke za posamezne ekonomske enote. Te bodo ob tej priliki predložile tudi potrebne zahteve za vsa izvenplanska dela, kot so to delala doslej. Na enak način se bodo obračunavale nadure, ki gredo iz centralnega sklada za nadure.

Masa osebnih dohodkov bo ugotovljena po plačani realizaciji, povečana za 10 %. Pri tem pa bodo napravljene določene izjeme.

Če bo neka ekonomska enota dosegla index I. (s preseganjem norme) več kot 155 %, bo ekonomski enoti izplačan le ugotovljeni index I.

Če bo index I. manjši od 145 % se ekonomski enoti masa poveča za 10 %. Če pa bo index I. večji od 145 % pa se ekonomski enoti masa poveča le do indexa 155 %.

Na ta način bodo vsaj deloma odpravljene tiste anomalije, ki so se doslej pojavljale med posameznimi ekonomskimi enotami.

Poleg navedenega bo v ekonomskih enotah uvedena še naslednja izprememba:

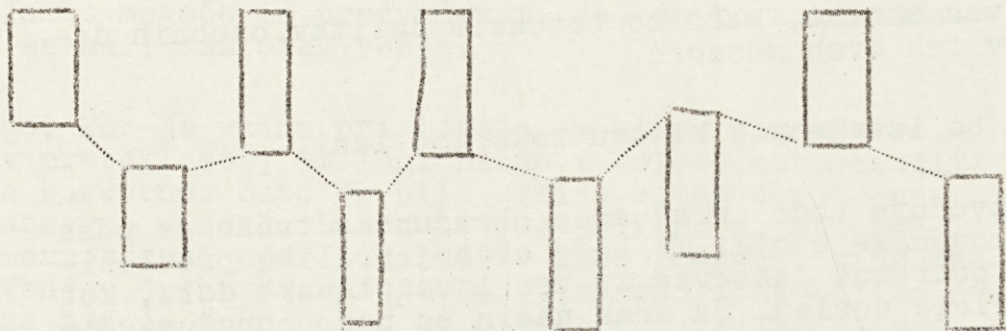
Za delo po normi bo obračunan index II., dočim bo za delo po času obračunan index I. s tem bo odpravljeno nesorazmerje med delom po normi in času in odpravljena najbolj boleča točka v delitvi osebnih dohodkov v lanskem letu.

Kot je bilo omenjeno, je taka delitev le začasen ukrep, ki bo veljal le dva meseca.

Gotovo pa je tako boljše kot lanskoletna akontacija, ki nam je do kraja onemogočila dokončni obračun.

S to začasno delitvijo je izvršen obračun in ni bojazni, da bi bil kdo pri delitvi OD bistveno prikrajšan.

VINKO BERNOT



O ANALITSKI OCENI DELOVNIH MEST IN ŠE KAJ

Gotovo bo marsikdo vprašal, kako da delo okrog analitske ocene tako počasi napreduje.

Tisti, ki pri tej oceni sodeluje - in sodelovalo in sodeluje jih mnogo - bo vedel, kako naporno in živčno je to delo.

Celotna analitska ocena je bila doslej predelana že sedemkrat in predelati jo bo treba še tako, da bo zrela za potrditev po delavskem svetu. Če bi bila merila, ki so na razpolago, tako popolna, da bi bila mogoča strogo-znanstvena analitska ocena, potem bi ta ocena nujno trajala za toliko delovnih mest, kot jih je v Svitlanitu več kot leto dni in bi bila pri tem služba proučevanja dela polno zaposlena. Na koncu pa bi se pokazalo, da taka ocena kljub strogoznanstvenemu delu ne bi bila popolna, ker bi nastopila vrsta subjektivnih momentov, ki bi jih bilo potrebno pri posameznih delovnih mestih upoštevati. Kaj naj analitska ocena pomeni v končni fazi?

Z analitsko oceno moramo določiti po vrstah elementov redosled delovnih mest od najodgovornejšega in najzahtevnejšega do najlažjega in najmanj pomembnega. Ta redosled pa nam služi za to, da pravilno ocenimo delo posameznika in da potem to delo čim bolj pravično stimuliramo.

Seveda se vprašamo, kdaj je taka ocena najbolj pravilna in najbolj pravična?

Odgovor je zelo enostaven: nikoli. Na vsakem delovnem mestu se delovni pogoji menjajo, menja se obseg dela, menja pa se tudi konjunktura za posameznega delavca. Če je bil nekoč fizični delavec ocenjevan kot najmanj iskan delavec, se je ta kriterij bistveno menjal in danes ima fizično delo drugačno vrednost. Neko strokovno delo je bilo včeraj morda iskano, danes pa se lahko zgodi, da moramo istega delavca ocenjevati z drugimi merili.

Če primerjamo na isti relaciji naprimer pri nas tkalca, moremo ugotoviti, da dela danes pod boljšimi pogoji in da je delal in še dela po zmogljivosti strojev, nabavna služba pa mora v istem času preskrbeti mnogo več surovin in pomožnega materiala kot pred dvema letoma. Torej so ostali kriteriji prvemu približno isti, drugemu pa so se spremenili.

Zato je razumljivo, da delo, ki ga komisija opravlja okrog analitske ocene ni lahko, ker jo bo vedno spremljal občutek nepravilnosti, pa naj še tako gleda le delovna mesta in ničesar drugega. Če pa poleg vsega nekdo v komisiji gleda in ocenjuje po obrazih, potem je delo še dvakrat bolj težko. Poglobiti se v vsebino posameznih delovnih mest ni lahko, zato pa je toliko bolj zahtevno.

Če pa potem spremlja celotno analitsko oceno še dejstvo, da moramo izhajati iz sredstev, ki jih ima gospodarska

organizacija , se delo samo ponovno zaplete.

Zadnji sindikalni plenum je sprejel načelo, da najnižji zaslužek v podjetju ne sme biti izpod 25.000.- dinarjev. To pa še ne pomeni, da morajo vsa delovna mesta v sorazmerju narasti z najnižjimi osebnimi dohodki. Mi vemo, da so v podjetju delovna mesta, katerim je dana možnost velikih zaslužkov, ker so pomanjkljivi normativi. Vprašanje je, če so taki zaslužki vselej upravičeni napram ostalim.

Če pogledamo iz česa so bili sestavljeni naši osebni dohodki doslej potem ugotovimo:

Pri delavcih, ki delajo po normi:

- iz obračunske postavke po času
- iz zneska za preseganje norme in
- iz indexa II.

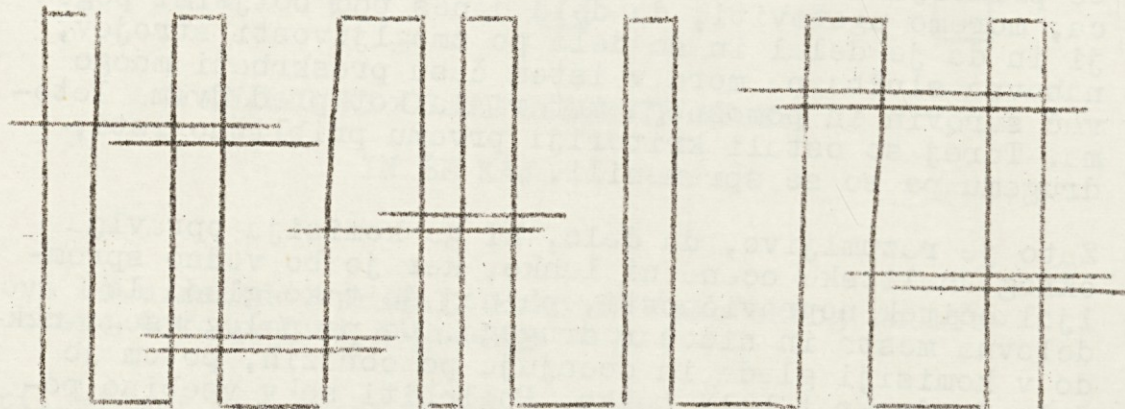
Pri režijskih delavcih pa takole:

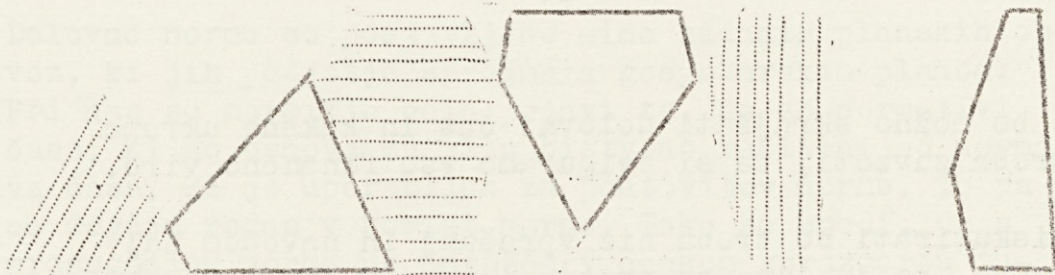
- iz obračunske postavke po času in
- iz indexa II.

Tako so režijski delavci postavljeni nujno v slabši položaj, dasi lahko prav pri njih ugotovimo povečanje obsega dela in večanje obsega odgovornosti.

To je pa le eden od problemov, ki ga moramo rešiti.

VINKO BERNOT





KAKO JE Z ANGLEŠKO SOBOTO

Dvainštirideset urni teden, je brez dvoma za vsakoga zaninivo vprašanje. Toda uvedba tega povleče za seboj vrsto problemov, ki jih je treba rešiti preje, preden se odločimo za ta korak. Problemi se nam nanizajo od količinske proizvodnje pa tja do osebnih dohodkov delavcev.

V podjetju je bilo sprejeto načelo, da ne sme biti najnižji osebni dohodek manjši kot 25.000.- din pri polnem delu. Gotovo je to ena najvažnejših nalog, ki jo je treba rešiti v prvem planu. Toda za uresničitev tega vprašanja se nam poviša osebni dohodek za celih 50 milijonov dinarjev. Iz tega razloga si ne moremo privoščiti, da bi z zmanjšano proizvodnjo pri angleški soboti ogrožali osebne dohodke. Moramo celo stremeti za to, da izkoristimo vse faktorje, ki nam bodo zasigurali to postavko.

Prvotno je bilo govorjeno, da bi prešli na 42 urni teden s prvim majem. Izračun je pokazal, da bi na bruto proizvodu izgubili okrog 180 milijonov dinarjev, kar bi nam omajalo ne le samo angleško soboto, temveč ne bi mogli govoriti niti o minimalnem osebnem dohodku 25.000.- din.

Sindikalni plenum je zavzel pozitivno stališče, s katerim naj se najprej reši vprašanje osebnih dohodkov, potem pa šele preide na postopno uvajanje 42 urnega tedna.

Po sklepu delavskega sveta delamo sedaj v podjetju 46 ur na teden, nočna izmena pa 42 ur in je ta tudi ob sobotah prosta. Torej smo pristopili dejansko že k delni uresnitvi tega vprašanja. Vse pa kaže, da zato proizvodnja ne bo manjša, delovna disciplina pa se je celo povečala.

Komisija, ki bo pripravila elaborat za uvedbo 42 urnega tedna bo predložila vse momente, ki kažejo na to,

kdaj bo možno skrajšati delovni čas in kakšne ukrepe bo treba zavzeti, da si seiguramo vse finančne vire.

Prediskutirati bo treba niz vprašanj in naveden naj le enega, to je, uvedbo tretje izmene v tkalnici svile.

Dobro bi bilo, da se kdo oglasi v našem časopisu in pove svoje mnenje o tem vprašanju.

VINKO BERNOT

ALI JE PAMETNO PREITI NA CENIKE ZA DELITEV OSEBNIH DOHODKOV

Kaj so ceniki za delitev osebnih dohodkov?

Ceniki so zneski osebnih dohodkov za posameznega delavca izračunani na enoto proizvoda.

Če delavec na primer dela danes po normi ina pravzaprav postavljen cenik, vendar se mu obračun napravi po času in v znesku za preseganje norme.

Cenik pa pove, koliko dela je vsebovanega v enoti proizvoda za posamezno delovno mesto ali delovno fazo.

Toda izhodišče za postavitev cenika je bistveno drugačno.

Delovne norme so postavljene nimo zadanih planskih obvez, ki jih podjetje sprejme z gospodarskim planom. Pri nas se marsikje celo pojavi to, da so normativi časa, ki so osnova za plan bistveno različni od normativa časa, ki je uporabljen za postavitev norme. To pa se dogaja redno v korist norme. Tako se zgodi, da s preseganjem norme ne narašča v enakem sorazmerju tudi proizvodnja.

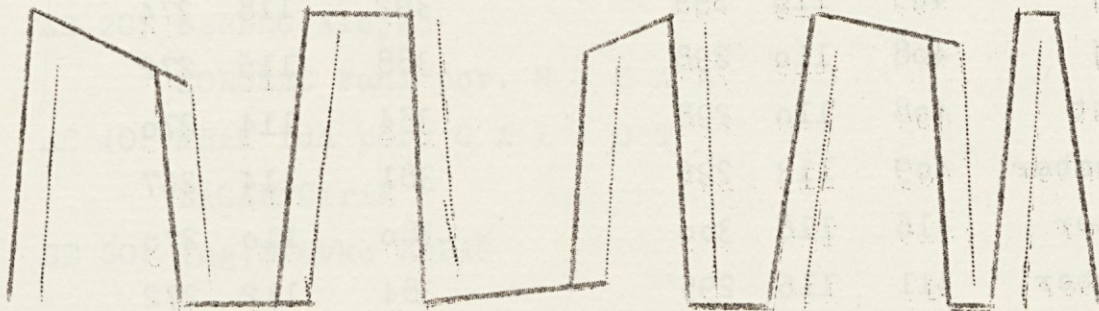
Če ugotovimo, da na primer znaša preseganje norm v povprečju 15 %, naraščanje proizvodnje pa le za 8 %, je gotovo v teh dveh podatkih kar lahko ugotoviti nesorazmerje. To pa se odraža pri delitvi osebnih dohodkov, ker se proizvod, ki ga je manj, podraži za nesorazmerno povečane osebne dohodke.

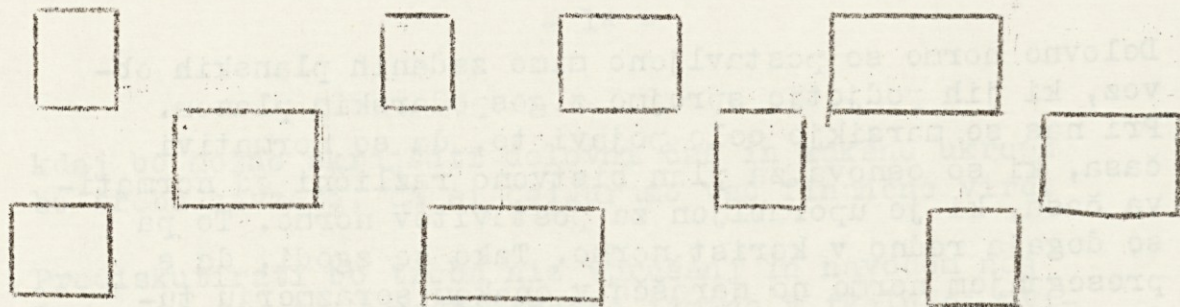
Ceniki bi morali bazirati na planskih normativih in takrat bi povečana proizvodnja dejansko povlekla za seboj povečane osebne dohodke in s tem približala plačevanje po delu najpravičnejši osnovi.

Ob tem pa moramo posvetiti pažnjo tudi režijskim delavcem in zanje tudi izračunati cenike, ki bi bili vezani na proizvodnjo samo.

Iz tega stališča gledano je nujno, da čimprej preidemo na cenike in tako razvijamo delitev osebnih dohodkov ter uveljavljamo tisto osnovno načelo, s katerim naj bo edino dejansko vloženo delo tudi plačano.

To je ugotovil tudi zadnji sindikalni plenum v podjetju in tak ukrep je vsekakor pozdraviti.





KADROVSKA SLUŽBA

Ob zaključku leta 1964. je bilo v tovarni zaposlenih 412 delavcev, v primerjavi z letom 1962. pa je stanje tako:

<u>1963</u>	<u>1962</u>
118 moških	112 moških
<u>294 žena</u>	<u>271 žena</u>
412 skupaj + 3 vaj.+ 2 hon.	383 skupaj + 3 vaj. + 1 hon.

Zaposlenost delovne sile po mesecih v primerjavi z letom 1962.:

	<u>1963</u>			<u>1962</u>		
	Skupno	M	Ž	Skupno	M	Ž
Januar	381	110	271	374	115	259
Februar	382	112	270	377	117	260
Marec	398	111	287	379	117	262
April	403	111	292	386	117	269
Maj	403	110	293	395	121	274
Junij	405	110	295	392	118	274
Julij	408	110	298	388	116	272
Avgust	408	110	298	384	114	270
September	409	113	296	381	114	267
Oktober	416	116	300	380	110	270
November	411	116	295	384	112	272
December	412	118	294	383	112	271

Povprečna zaposlenost v letu 1963. je bila 403, na izdelavne ure 363, v letu 1962. pa 389 na izdelavne ure pa 362.

Gibanje delovne sile v zadnjih 3 mesecih 1963:

Na osnovi reorganizacije dela in potreb po delovni sili v posameznih EE so bili sprejeti naslednji delavci:

- EE 13: Čož Lucija na delovno mesto snažilke prostorov
Podrzavnik Katarina in
Traven Majda na delovno mesto interni transport
Stankovič Branko na delovno mesto vodja adjustirnice
- EE 20: Kemperle Angelca na delovno mesto previjalka
- EE 30: Rak Janez in
Vrankar Jakob na delovno mesto vlagalca osnov
Suhovršnik Slava na delovno mesto snažilke
Žavbi Ivana na delovno mesto tkalke
- EE 50: Likar Roman na delovno mesto ključavničarja
- EE 60: Lap Mihael na delovno mesto normirca
Šubic Sonja - zač.nadomeščanje kalkulanta
- EE 601: Leskovec Janez v prodajni oddetek podjetja.

Delovno razmerje je bilo razrešeno z naslednjimi delavci:

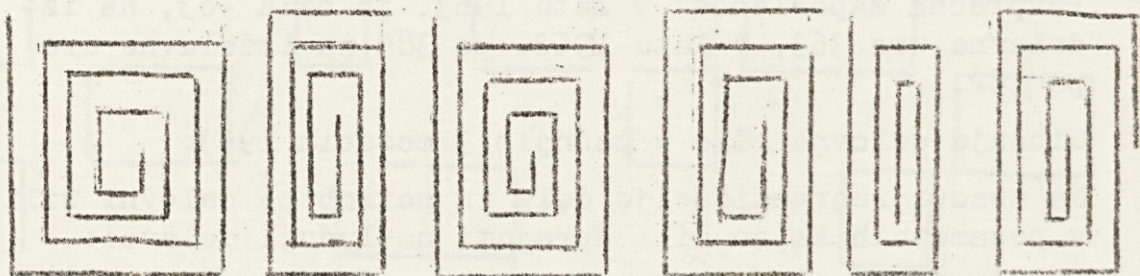
- EE 13: Pirc Ljudmila, kontrola II, zaradi preoddaljenosti
- EE 30: Vidmar Ivanka, previjalka, zaradi družinskih razmer
Herbaj Anica, tkalka, zaradi družinskih razmer
Žibert Štefka, tkalka, zaradi bolezni
Konjar Zvonka, tkalka, samovoljna zapustitev dela
Šraj Jožica, tkalka, preoddaljenost
Vidmar Matilda, poenter, samovoljna zapustitev dela
- EE 60: Orehek Draga, disciplinska razrešitev.

V zadnjih dveh mesecih leta 1963. so se poročili:

- EE 13: GIOSSINI Štefanija por. B E L E
- EE 20: BERLEC Alojz
KOROŠEC Fani por. H U S A R
- EE 40: MRAK Ida por. G A L J O T
ŽAGAR Ciril
- EE 60: Ing.Slavko RIBAŠ

Na novi življenski poti želimo vsem obilo sreče in zadovoljstva.

DANICA MIŠIČ



POROČILO IZ SEJMA TEKSTILNIH STROJEV V HANOVURU
od 25. 9. - 4. 10. 63.

/nadaljevanje/

Novost pri tkalskih strojih je tudi ta, da imajo večino-
ma vsi proizvajalci gladkih statev na tkalskem stroju mon-
tiran tudi popolni avtomat za navijanje votka od firme
"Lesona" in "Unifil". Avtomat je kompleten z transporter-
jem, čiščenjem in menjavo cev. Na stroj se natakne sa-
mo dva križna navitka (eden v rezervi) iz drugega pa se
previja tako, da je posluževanje tkalskih strojev z vot-
kom minimalno. Sodeč po univerzalni uporabnosti tega av-
tomata v bodoče tkalnice z enobarvnim votkom ne bodo po-
trebovale posebnih previjalnih strojev.

Tkalski stroji za težko kravatno in dekorativno blago
ter za večerne obleke so razstavljale predvsem sledečo
firme: "ZNGS", kateri je razstavljala pica-pic tkalski
stroj z 1200-tim Verdolovim žakardom, delovne širine
2 x 62 cm. Ta stroj je namenjen predvsem za izdelavo
tkanin za kravate, opremljen je z obojestransko 4 čolnič-
no menjavo dvižno menjavo, avtomatsko izklopljanje udarca,
foto celico za zaustavljanje pri pretrgu votka in kompen-
zacijskim blagovnim regulatorjem. Značilna pri tem stro-
ju je galirna vrstica, ki je pletena v obliki cevi, je zo-
lo tanka, surovina pa je nylon, ki je nato fiksirana, da
se galirunga ne razteza ali krči. Te vrste galirne vrvi-
ce so uporabljale za svoje žakarde večinoma vse firme,
katere so razstavljale žakarde. Opisano nylon galirno vr-
stico pa izdeluje firma "HOOGEN". Ista firma izdeluje tu-
di majhne aparate za brizganje reditev s posebnim oljem,
da je trenje vrvice manjše. Poleg te vrvice je bila za-
nimiva in za nas važna tudi rednica, katera ni bila iz-
delana kot dosedanje klasične iz fibra, lesa ali stekla,
pač pa iz drobnih jeklenih okroglih palčič, ki so bile
med seboj postavljene križno, med njimi pa je bila vpo-
ljana reditev. S tem sistemom je odpravljen že star pro-

blem trenja vrvice in rednic med seboj tako, da je trajanje rednice, kakor tudi same reditve mnogo daljše. Za daljšo uporabnost galirne vrvice iz žakardskih lučalnic je priskrbela tudi firma "Schmitzler Vogel" iz Krefolda, ki je izdelala posebno umetno maso, s katero privari privezani del vrvice z lučalnico tako, da onemogoči stalno trenje med gornjim delom lučalnice in galirno vrvice; s tem se uporabnost reditve neprimer- no podaljša in prihrani dragocen čas, ki je potreben za galiranje, istočasno pa se zmanjša poraba lučalnic in vrvice. Tudi to novost so uporabile v pretežni mē- ri vse firme z razstavljenimi žakardskimi stroji, kar je značilno za večino utenzilij.

Če pogledamo še malo bližje ta stroj opazimo, da so vsi mehanizmi zelo izpopolnjeni, velikost osnovnih valjev po možnosti največja, utenzilije - pikerji iz umetne mase, dušilci udarcev hidravlični, sama izdelava stro- ja pa je izredno solidna in izpopolnjena.

Temu stroju sledi "Rüti-jev" žakard pica-pic stroj, ki je zelo podobne izdelave, je samo nekoliko bolj kom- pliciran. Na njem se je demonstriralo dekoracijski bro- kat z fino mercerizirano bombažno prejo v osnovi ter večbarvnim svilenim votkom. Značilno je, da je imel ta stroj delovno širino 120 cm z dvodvižnim žakardom 210 obr/min, kar je skoraj še enkrat več kot pri naših strojih.

Zelo dobre stroje, ki bi bili primerni za našo tovarno za tkanje kravatne tkanine je prikazala italijanska fir- ma "Omitta" iz Coma. Ti stroji so izdelani po licenci od- švicarske firme "Beninger". Po konstrukciji so zelo podobni "Zangsu". Opremljeni so z foto celico, avtomat- skim izklopom, udarca pica-pic, kompenz. blagovnim re- gulatorjem, opremljenim z 1200-tim žakardom dunajske fine delitve. Hitrost obratovanja je 135/obr. na minu- to. Stroji so solidne izdelave in moderne konstrukcije.

Za izdelavo svilene tkanine so bili razstavljeni še dru- gi stroji od firm "Beninger", "Giani", "Zaurer", "Dor- nier", "Sulzer" itd.

Tudi predstavniki frotir strojev niso zaostajali, saj je firma "Giani" iz Italije prikazala širok stroj z ža- kardom za tkanje frotirja, opremljen z bruntautomatom in enostransko 4 čolnično dvižno menjavo. Tudi pri tem stroju so pikerji iz umetne mase, reditev pa iz nylon vrvice.

Posebno novost v frotir-strojih je prikazala švicarska firma "Savrer", katera je razstavljala širok frotir stroj z verdolovim 1200-tim žakardom, čolnično menjavo "Saurer", s 160 obr/min in kar je posebno zanimivo - prigrajena elektronska naprava z posebnim žakardom za tkanje emblema - napise po dolžini brisače in sicer tako, da je na vseh brisačah, ki se tkejo naenkrat, lahko različen napis. Menjava napisa na brisačah je izredno enostavna, saj se na posebnem elektronskem mehanizmu samo pritiska s prstom na črke oz. številke in aparat avtomatsko upravlja žakard, da nam tke napise, znake ali napise po želji. Ta stroj ima ugrajen tudi mehanizem, ki nam označuje točno dolžino votkovnega blaga na blagovnem valju.

Ta stroj po bežni presoji konstrukcijsko prekaša Giani-ja, vendar je tudi v ceni mnogo dražji.

Stroje za tkanje frotirja z listovko so razstavljale še firme "Rti", "Grosso" in "Northrod". Ogromen napredek je tudi pri ostalih strojih za razne artikle - volno, sintetiko, bombaž; omenil bi le še žakardski stroj za tkanje tepihov, kateri skoraj v celoti nadomešča dragocene ročno tkane preproge.

Previjalni stroji za votek, kakor tudi za previjanje osnovnega materiala, so pri vseh močnejših firmah popolnoma avtomatizirani. Najboljše stroje je razstavljala firma "Müller", ki je pokazala popolnoma avtomatski križno previjalni stroj, ki je krožne oblike in se varkopce, iz katerih se previja preja, nastavi v poseben krog in stroj avtomatsko menja prazne varkopce, avtomatsko poišče pretrgane nitke na križnem navitku in na samem varkopsu ter jo nato zveže. Stroj deluje brezhibno z zelo veliko produkcijo in minimalno delovno silo.

Podobne stroje so razstavljale tudi firma "Schweiter" iz Švice, "Gilbos" Belgija in "Schlafhorst" iz Nemčije.

V avtomatizacijo tkalnic spada tudi avtomatski stroj za vdevanje osnov v lamelo, lučalnice in v greben. Tudi ta stroj predstavlja revolucijo v tekstilni masineriji.

Velik doprinos k cenejši proizvodnji imajo tudi izpopolnjeni in avtomatizirani snovalni stroji ter škrobilni stroj. Posebni napredek predstavlja angleško "Beninger" snovalo, katero snuje z ogromno hitrostjo, vendar

se pri pretrgu nitke v trenutku zaustavi s pomočjo avtomatske elektromagnetne zavore. Velik poudarek pri snovanju - bilo to pri angleškem ali saškem je dan čimvečjim osnovnim valjem, saj so nekateri osnovni valji celo premera cca 1200 mm., kar bistveno vpliva na zvišanje produktivnosti. Tudi prebijalni stroj - posebno za verdolove žakarde, so avtomatizirali tako, da je hitrost prebijanja veliko večja od starih prebijalnih strojev.

Za zvišanje produktivnosti in izboljšanje organizacije dela je velika pozornost dana utenzilijam in transportnim sredstvom, kar do sedaj ni bilo opaziti v taki meri in s tako produktivnostjo.

Neštete firme so razstavljale razne vozičke za prevažanje, snemanje in dviganje osnovnih valjev in celo vrsto transportnih zabojev za prejo. Videti je bilo transportne vozičke za vse faze tehnoloških procesov v tekstilni industriji.

Z ozirom na ogromno število razstavljalcev je nemogoče do potankosti ogledati vse kar te zanima, zato sem si poleg tkalskih strojev, konfekcije in barvarskih aparatov, ogledal podrobneje le tiskarske stroje in razpenjalno sušilne stroje. Tako kot je velik skok napravljen v tkalskih strojih, tako lahko rečemo, je napravljen še večji skok v barvarskih aparatih, razpenjalno sušilnih strojih, tiskarskih strojih in ostalih strojih oplo-mentilnice.

Omenim naj le, da se pri novih barvarskih aparatih ne tehta več barv in kemikalij, temveč se to dela vseavtomatsko, tako da se receptura s kartico vloži v posebno aparaturo, katera nato sama uredi tisto, kar je prej moral človek. Prednost je predvsem v tem, da je to tehtanje zelo točno in ni strahu, da ne bi bilo točno stehtano. Opaziti je bilo, da se čedalje več uporablja parfuriranih cevok iz umetne mase za barvanje na aparatu.

Od filmskih tiskarskih strojev me je presenetil stroj z avtomatskim gibanjem tiskarskih vozičkov. Demonstrirani sta bili dve tiskarski mizi z 5 vozički, kateri so avtomatsko tiskali in se avtomatsko prestavljali iz ene mize na drugo in zopet nazaj, tako da se je tiskalo praktično brez ljudi.

Za zaključek naj omenim še strižne stroje, katere je razstavljalo več firm, med njimi tudi italijanska firma "Mario Crosta"; videti je, da se zunaj striženi frotir uporablja v veliki količini in za razne namene.

Mnenja sem, da je sejem v Hanovru v celoti uspel in da se je res prikazalo tisto, oz. še več, kar smo tekstilci pričakovali. Sejem je nudil čudovit pregled napredka v tekstilnih strojih in je vsakemu strokovnjaku lahko ogromno koristil.

MATIJA JENKO

O DELU MLADINSKE ORGANIZACIJE

Na redni letni konferenci, ki se je vršila dne 29. IX. 63. je bil izvoljen nov tovarniški komite, ki naj bi prevzel organizacijsko vlogo pri delu mladinske organizacije.

Istočasno je bil sprejet orientacijski program za bodoče delo, ki bi se dal, v grobih obrisih, podati takole:

1. Organizacijska očvrstitev s sprejemom novih članov
2. Ideološko politična vzgoja mladincev
3. Sodelovanje pri reševanju proizvodnih in upravnih problemov
4. Poživitev društvene aktivnosti z organizacijo raznih športnih tekmovanj, prirejanjem ekskurzij in izletov ter družabnih večerov
5. Sodelovanje s sosednjimi mladinskimi aktivimi
6. Sodelovanje na mladinskih delovnih akcijah.

Da bi se mogel tak obširen program sprovesti, je bil tovarniški komite mnenja, da se formirajo komisije, ki bi vodile delo po posameznih točkah programa. Formirane so bile sledeče komisije:

1. Komisije za ideološko - politična vprašanja

Ta naj bi z organizacijo raznih predavanj izoblikovala lik mladince, ki mora biti, ne samo dober proizvajalec, temveč tudi zavestno in razgledano vzgojen človek.

Prvi koraki v tej smeri so bili že storjeni, saj je bila organizirana med člani kolektiva anketa, ki naj bi odgovorila na vprašanja: kakšna predavanja si člani kolektiva žele in v katerem času se naj bi vršila. V anketi je bilo navedeno več tem predavanj, največ glasov pa so dobili sledeča:

Odnosi med ljudmi na delovnem mestu

Kaj morata vedeti fant in dekleta o sebi in o drugih

Mlad človek sredi življenja in dela

Ljubezen in spolnost

Današnja družina.

Za vsa ta predavanja smo izbrali predavatelje iz vrst praktikov, ki se dnevno srečujejo pri svojem delu s to problematiko in ki znajo to na poljuden način prenesti na druge.

Na osnovi rezultatov ankete smo organizirali predavanje "Odnosi med ljudmi na delovnem mestu", ki pa na žalost ni rodil sadu. Kljub temu, da so bili člani kolektiva o tem predavanju pravočasno obveščeni, je bil obisk preskromen, da bi se predavanje lahko vršilo. Vzrokov za neuspeh je več in prav bo, če se malo ustavim ob tem problemu.

Predvsem bi poudaril, da vlada nasplošno med članstvom velika nezainteresiranost za delo mladinske organizacije. Večina se izgovarja, da za kaj takega nima časa, ker so preobremenjeni z domačim delom, oz. so vezani na prometne zveze.

To je za nekatere do neke mere res, vendar za vse to ni opravičljivo. Vedno bolj pozabljamo, da smo člani družbeno-politične organizacije, ki ima za cilj izobraziti mladega človeka, ga vključiti v družbeno-politično življenje in se nikakor ne moremo zadovoljiti samo s plačevanjem članarine.

Kljub prvemu neuspehu, bomo še poskusili organizirati predavanje, z močnejšo organizacijo, saj je jasno, da bo marsikdo na teh predavanjih dobil odgovor na probleme, ki jih sam ne zna rešiti.

Druga oblika delovanja te komisije naj bi bila organizacija proizvodnih konferenc, na katerih bi nakazovali in dajali predloge za rešitev problemov, ki se pojavljajo pri vsakodnevnem delu.

Komisija za kadrovska vprašanja:

Ta komisija ima nalogo, da spremlja delo posameznih članov, pripravlja predloge za sprejem novih članov, oziroma daje predloge za izključitev tistih, ki s svojim delom, oz. ponašanjem onečaščajo lik mladincea.

Športna komisija:

Tej komisiji je poverjena vloga organizacije športnih tekmovanj med člani kolektiva Svilanita in sosednjini aktivni.

Dejavnost na tem področju je bolj živa, saj je bilo organizirano več uspešnih športnih tekmovanj.

Komisija za društveno - zabavno življenje naj bi z organizacijo ekskurzij, izletov in družabnih večerov strnila vrste mladinske organizacije in pripomogla k njeni večji aktivnosti.

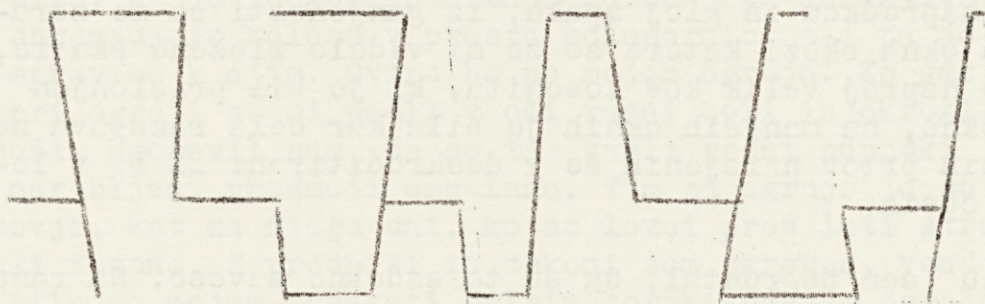
V programu je, da bi se v našem podjetju organiziral planinski odsek, saj se nahaja pri nas več planinskih vodnikov, ki so pripravljeni sodelovati pri organizaciji tega odseka. S tem bi bila zadana možnost organiziranja razvedrila, saj je pred nami 42 urni delavnik, ki bo omogočil povečanje prostega časa.

Pri tem odseku naj bi se organiziral tudi zato klub, katerega člani bi imeli možnost dobiti strokovne nasvete in pomoč pri delu.

V tej smeri bo v kratkem sprovedena agitacija in vabim člane kolektiva, da se v čim večjem številu vključujejo v naše vrste.

Iz gornjega je razvidno, da je program precej obširen in če ga bomo hoteli realizirati, se bomo morali vsi krepko potruditi. Pri uresničitvi in uspešnem delu pa bomo potrebovali izdatno pomoč od vseh ostalih družbeno političnih organizacij.

Ing. SLAVKO RIBAŠ



IZ SPOMINA DEŽURNEGA PODJETJA

Tisti dan, ko sem odhajal iz podjetja sem opazil na tabli dežurnih napisano svoje ime. Torej po razporedu mi sledi dežurstvo, eden obhod v 24 urah. Za obhode dežurnega je najprimernejši čas nekako od 18 ure naprej za kar je več razlogov. V tem času je navadno še vse v najlepšem redu. Vratarji so še budni, čuvaj nastopi službo tudi v tem času in je zelo aktiven. Po obratih ljudje prihajajo od malice in član do dela je popoln tako, da dežurni nima kaj drugega vpisovati v knjigo dežurstva kakor to, da je našel pri svojem obhodu vse v redu. Upoštevati je treba še dežurnega, ki je v tem času najbolj v kondiciji. To lastnost smo podedovali, ne bi mogel tečno navesti od katere dobe, vendar drži, da smo zvečer polni lepih in koristnih domislic, dokler nas ne začne vznemirjati zaspanost.

Velik hudič pa je, kadar dežurni pozabi, da je treba tisti dan nastopiti dežurstvo in se slučajno spomni nato, ko je že v postelji, ko človek zaključi že vse službene in družinske obveznosti za tisti dan. Sedaj naenkrat pa še dežurstvo. Nič ne pomaga, po obratnem redu se zleze najprej v hlače in tako naprej. To je zamužno delo. Potem pa nazaj ven v meglo in blato - kar stresa me, ko pomislim. Tako se znajdeš enkrat ponoči pred tovarniško vrattarnico. Služba je služba in konec. Od tega trenutka sem dežurni podjetja in govorim o svojih zapažanjih. Vratar me je še kar hitro opazil in zelo prijazno sprejel. Po kratki formalnosti sem bil na dvorišču in začel svoj obhod. Dvorišče in park sta ponoči tako romantična in tako urejena, da žal ne bom našel pravih besed, da bi to romantiko opisal. Tu je tlak, robniki, rože, park, klopce; parkirni prostor nad vse moderen. Nov obrat konfekcije in tkalnice z ostalimi prostori daje v noči ve-

ličastno sliko. Skoraj bi ga lahko primerjal z marsikatero kulturno ustanovo. Obstal sem globoko ganjen pred tem napredkom in glej spaka, iz ganjenosti so me zdramila okna skozi katera so se mi vidole zložene škatle, malo naprej velik kos lesenita, ki je bil prislonjen na okno, na manjših oknih je bila kar cela razstava namiznih prtov narejenih še v deskreditirani EE lo v lepih časih.

Kmalu sem pogruntal, da so to sodobne zavese. Na rampi na vzvišenem prostoru sem opazil fičota, pa me je premagala radovednost, da sem si ga ogledal od blizu. Številko si nisem zapomnil, naj mi lastnik fičota oprosti. Peklenski trušč me je izvabil za vogal. Tam je do-lovala klina naprava, šumelo je, sploh pa v nočnih urah, kot bi se bližala sovražna letala. Pod oknom gardorobe je stoptana trava. Gotovi hodijo ob večerih tja po informacije. Vse je lepo in prav, samo nevem, kako deluje ta naprava, da vlaži zid na zunanji strani in to zelo občutno. Vprašal sem se kako bo mraz reagiral na vlago od zunaj na zidu ali v zidu. Sicer pa to ni stvar dožurnega, zato so druge službe, ki skrbijo za skladnost med vlago in mrazom.

Čez dvorišče pred tkalnico sem srečno prišel do dimnika. Iz barvarne so me gledale ogromne luknje, kakor iz nekega zapuščenega bunkerja iz vojnih časov; nekaj lukenj je zelo estetsko zadelanih z deskami. Dokler v barvarni še ni bilo strojev so bili v teh odprtinah vgrajeni ventilatorji, da so skrbeli za zračenje, sedaj, ko se dela pa niso več potrebni in so odstranjeni. Zelo prijazno je gledati razbita okna in stekla v njih. Takoj mi je padlo na pamet, da v letnih časih niso potrebna in zato niso zamenjana. Dolgo sem ugibal kam je spravljena zemlja z gradice na vogalu severovzhodne strani barvarne. Ugotovil sem, da manjka odtočni žleb in voda ob nalivih pestro pada po zidu. No, predstavljal sem si slap Savice v minjaturi in bilo mi je jasno, kam je šla zemlja. Na kotlarni je nekaj podobnega s primanklajem odtočnih cevi samo, da je tam zid močnejši in bo vzdržal še do naslednjega praznika podjetja. Verjetno je šla pločevina za obnovo Skopja in jo momentalno ni na tržišču, lesene cevi pa za to niso primerne. Najboljše je počakati, da se najde rešitev. Kolesarnica pri transformatorju služi za tribuno opazovalcem športnih iger, odbojke itd. in bi jo bilo škoda odstraniti, druga kolesarnica pa je še iz dobe stare konfekcije.

Nahaja se nad bivšim razvojnim oddelkom. Podobno sem videl pri ETA, samo da je verjetno premajhna, kolesa pa so postavljena tudi poleg nje. Kompromisna rešitev bi bila, da jo odstopimo članom sosednjega kolektiva, ki shranjujejo kolesa v prosto kolesarnico ali pa jo mi spravimo k njim. Ovira bo po mojem ograja. Ko smo že pri ograji so mi padli v oči razni beli in okrogli madeži. Ugotovil sem, da so tja zašli razni odpadki in nerabljeni predmeti embalaže. Tam za ograjo je še grmovje, kot za njega dni, ko so lovci pred leti streljali fazane. S predpisi in zakoni sem skregan, vendar bi bilo po mojem izsekati štirimeterski pas za ograjo. O razmetanih zabojih in deskah se ne splača govoriti, ker je to bolj periodičnega značaja in povezano s časom, ki ga vedno primanjkuje. Zato je enkrat razmetano bolj intenzivno drugič pa manj. Ko som tako postopal po dvorišču, me je zaneslo tudi na smetišče. Vendar ne vem ali gre za smetišče ali odpad. Rekel bi, da gre za odlaganje nepotrebnih predmetov, ki je pa zelo koristno že iz razloga, ker jih ni treba razstavljati po drugih prostorih in so spravljani na enem mestu.

To bi bila v glavnem vzporedna zapažanja v času dežurstva in stvari so pač take kot so, dokler bodo opazne v nočnih obhodih, podnevi so manj vidne.

Po obhodu sem se zjutraj postavil pred vratarnico in z zanimanjem opazoval, kako ljudje prihajajo v službo. Nekaj je bilo zaradi avtoritete dežurstva in da bi bil čimbolj opažen.

Moram reči, da je stvar potekala še kar normalno od 5,30 ure naprej. Ob 5,45 uri ko je začel kurjač pri Titanu tuliti, so pa gotovi dobili tak pospešek, da bi bila skoraj vhodna vrata premajhna. Menim, da bi bilo treba opozoriti tistega kurjača, sveda indirektno, da naj v prihodnje ne tuli tako glasno. Naprej pa je bilo prihajanje zopet normalno brez ihte do 6 ure. Dalje se pa tam nisem več zadrževal. Vratarji so nejevolno stresali glave, se sklanjali nad neke zvezke in godrnjali, rekel pa ni nobeden nič.

DEŽURNI ENKRAT V NOVEMBRU

V S E B I N A:

stran

Našim bralcem	1
Sklepi organov upravljanja	2
Razprava o sprejetju statuta	5
O osnovnih načelih letošnjega proizvodnega plana	8
Kako bo z obračunom OD	9
O analitski oceni delovnih mest	10
Kako je z angleško soboto	13
Ali je pametno pričeti na cenik za delitev OD	14
Kadrovska služba	16
Sejem tekstilnih strojev	18
Mladinska organizacija	22
Iz spominov dežurnega	25

KAMNIŠKI TEKSTILEC, glasilo kolektiva tekstilne tovarne
SVILANIT - Kamnik, letnik II., številka 11 - 12 januarja
1964.

Uredil: Uredniški odbor

Odgovorni urednik: Konda Alojz

Tipkala: Hribar Agica

Risala: Deu Nastja

Razmnožil: Hribar Anton

