

# LITIJSKI predilec



GLASILO PREDILNICE LITJA

Leto XIV.

Litija, oktober 1973

Številka 10

## Nekateri cilji, ki smo si jih zadali

Člani kolektiva so na zboru delovnih ljudi dokončno potrdili dopolnjeni Statut podjetja.

Iz temeljnih določb statuta na kratko povzemamo:

»Delovni ljudje združeni v Predilnici Litija, ki je samostojna organizacija združenega dela, v kateri svobodno združujejo svoje delo z družbenimi sredstvi ter s tem razširjajo osnove lastnega in družbenega dela ter s tem zadovoljujejo lastne in družbene interese, sprejemajo naslednje cilje svoje organizacije:

— dvig življenjske ravni svojih članov z razširjanjem materialne osnove gospodarjenja in s stalnim večanjem učinkovitosti in uspešnosti delovanja, s tem pa sredstva podjetja in ravni osebnih dohodkov,

— modernizirati tehnologijo in slediti tehničnemu razvoju, da bi se čim uspešneje vključevali v delitev in menjavo dela, tako doma kot v mednarodnih razmerjih,

— doseči čim uspešnejše proizvodne cene, da bi z njimi utrdili svoj položaj na domačem in tujem trgu,

— slediti fiziološkimi, psihološkimi in socialnim problemom, ki jih poraja moderna družba in s tem ustvarjati pogoje za čim boljši osebni razvoj članov delovne skupnosti,

— izboljšati kadrovske strukture, delovne pogoje in skrb za življenjsko raven članov delovne skupnosti ter uresničevati načelo delitve po delu,

— zagotoviti ustrezno raven osebnega in družbenega standarda svojih članov z ustrezno gradnjo sta-

novanj, varstvenih, rekreacijskih in socialnih institucij bodisi samostojno, bodisi v povezavi z drugimi organizacijami združenega dela ali z družbeno-politično skupnostjo,

— zagotavljati stalen sistem izobraževanja, ki naj omogoči vsem članom ustrezno napredovanje ter zagotavljanje socialne varnosti,

— uresničevati humane medsebojne odnose, ki temelje na neodtujljivi pravici do samoupravljanja.«

## Na zborih delovnih ljudi smo se odločili

Po ustavnem dopolnilu XXI zvezne ustave imajo delavci pravico organizirati vsak del delovne organizacije, ki pomeni delovno celoto, v kateri se uspeh skupnega dela delavcev lahko potrdi kot vrednost na trgu ali v delovni organizaciji in je lahko na tej podlagi samostojno izražen, kot temeljna organizacija združenega dela. Po čl. 34 Zakona o konstituiranju organizacij združenega dela in njihovem vpisu v sodni register pa organiziranje

temeljnih organizacij združenega dela pripravlja delovno telo (odbor), ki ga sestavljajo delegati delavci, izvoljeni v vseh delih delovne organizacije. Ta odbor oz. njegova komisija pripravi analizo pogojev za ustanovitev TOZD, delavci pa na zborih ugotovijo ali so podani pogoji za ustanovitev TOZD šele, ko obravnavajo že omenjeno pismeno analizo.

Odbor za izvedbo priprav v naši delovni organizaciji je 13. 9. 1973 obravnaval analizo, ki jo pogojuje prej omenjeni zakon in zavzel stališče, da se v naši delovni organizaciji ne ustanovijo zaenkrat TOZD. Dne 2. 10. 1973 sta dva zbora delovnih ljudi na sestanku obravnavala med drugim analizo pogojev za možnost ustanovitve TOZD. Zbora sta bila soglasna, da delovna organizacija nima pogojev za ustanovitev posameznih delov v naši delovni organizaciji kot TOZD in da ostane oz. se organizira kot enotna delovna organizacija brez TOZD. Tej organizaciji ustrezno se sprejme odgovarjajoč statut. Iz analize povzamemo, da imamo v naši delovni organizaciji dele, ki predstavljajo delovne celote (predilnica, sukalnica, stročnarna, obrat družbene prehrane). V proizvodnji, treh prvo imenovanih obratov nastopajo produkti, ki so tržno blago, imajo svoj trg zunanji oz. notranji, znane so tudi tržne cene produkta. Organiziran je tudi obračun pro-

(Nadaljevanje na 3. strani)

## Volitve so pred nami

Glede na to, da je potekla mandatna doba samo-upravnih organov in v zvezi z ustavnimi spremembami bomo v najkrajšem času izvedli volitve novih organov.

Res, da bo z novimi statutarnimi določili prešlo več odločitev na celotni kolektiv, vendar bodo zelo odgovorne naloge imeli še vedno poslovodni organi podjetja. K njim spada po novem tudi strokovni kolegij, ki je bil doslej le posvetovalni organ, v bodoče pa prevzema nase tudi odgovornosti in odločanje. Pomemben in odločujoč upravljaec ostaja še vedno delavski svet. Iz dosedanje prakse pa lahko vidimo, da so tudi kolektivni organi DS (Komisija za del. razmerja, Komisija za izrekanje ukrepov, Stanovanjska komisija) in ostale komisije imele pomembno vlogo pri upravljanju podjetja.

Člane vseh samoupravnih organov bomo izbirali na volitvah. Koga predlagati, koga izbrati? Tisti, ki so bili v tej mandatni dobi v DS ali izvršilnem odboru in kolektivnem organu zaporedoma, ne morejo ponovno kandidirati. Novost, ki jo uvajamo tokrat je odbor delavske kontrole. Ta spremlja in nadzoruje delo in sklepe in izvrševanje sklepov kolektivnih in individualnih organov. Zato bo moral biti sestav tega organa posebno dobro izbran. Izbira je še vedno velika. Predlagajmo in izbirajmo tiste ljudi, ki znajo trezno preudarjati ne samo s svojega osebnega stališča, temveč ob pravem času uskladiti interese delovne enote, ki jo zastopajo in skupne cilje podjetja. Ni resnica, da naj člani samoupravnih organov le kimaajo pripravljenim predlogom, utemeljeni »ne« je lahko prav tako na mestu, če je to v korist kolektiva ali njegovih članov.



Kolektiv je z zanimanjem spremljal razlago



# Zakaj ustavne spremembe?

Vodilna misel sedanjega političnega utripa naše dežele se kaže v razpravah o novih ustavnih spremembah, ki jih prinaša predlog zvezne in republiške ustave, kakor tudi osnutki novih statutih. Poleg uvajanja samoupravljanja v l. 1950, šteje mo sedanji trenutek kot najpomembnejšo prelomnico v dosedanjem 23-letnem utrjevanju in izpopolnjevanju našega v svetu edinstvenega samoupravnega socialističnega sistema. Pri vseh sedanjih razpravah preko sredstev javnega obveščanja pa gotovo premalo pojasnjujemo tudi vzroke, ki so pogojevali sedanje spremembe. S tem v zvezi je namen tega članka kratka pojasnitev bistva modela samoupravljanja, osnovnih značilnosti sedanjega obdobja in pa namen sedanjih sprememb samoupravnega sistema v delovnih organizacijah.

## A. Bistvo in cilji samoupravljanja

Samoupravljanje je zapleten in raznovrsten družbeni pojav in ni samo oblika upravljanja (t. j. določanja temeljne politike in ciljev), marveč je tudi odnos med ljudmi, ki delajo. Bistvo samoupravljanja je človekova osvoboditev od prisilnega dela, katere cilj je tudi humanizacija odnosov, da bi se človek osvobodil oblasti in odpravil svoje duševne, delovne in človeške slabosti. Uresničitev človekove svobode pa je povezana z odpravo odtujenosti, kot nasprotjem svobode. Najbolj usodne posledice ima odtujitev delavca od proizvodov dela, tj. ekonomska odtujitev. Samoupravljanje je torej ustvarjanje takih možnosti, da bo delo izgubilo »prisilni značaj« in se bodo lahko uveljavile ustvarjalne sposobnosti posameznika, ki so med ljudmi zelo enakomerno porazdeljene. Človek je razumno bitje, zato ga prisila dela (predvsem fizičnega) omejuje in dela nesvobodnega. Osvoboditev od dela ne pomeni brezdelja, pač pa pomeni, da mora delo postati zadovoljstvo. To bo doseženo takrat, ko bo človek opravljal tista dela, v katerih se bodo njegove osebne sposobnosti najbolj odrazile. Družba kot celota pa bo dosegla največji napredek, kadar bo izkoristila ustvarjalne (razumske) sposobnosti vsakega posameznika.

Bistvo samoupravljanja kot družbeno-ekonomskega odnosa opisujemo z izrazom družbena lastnina proizvodjalnih sredstev. Pri tem pa procesa uresničevanja samoupravljanja in družbene lastnine potekata vzporedno, to pomeni, da samo v tolikšni meri, v kolikšni resnično obstoja družbeno samoupravljanje, lahko govorimo o resnični družbeni lastnini. Samoupravljanje je ožji pojem od pojma socializem, stična točka obeh pa je demokratičnost odločanja. Torej je sa-

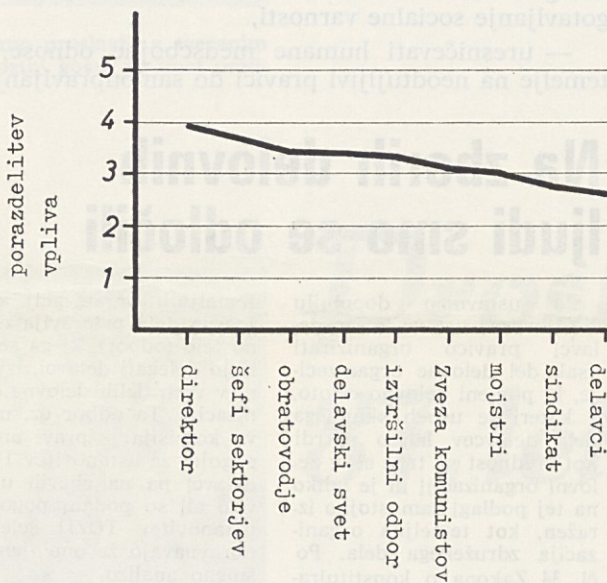
moupravljanje tudi socialistična demokracija, za katero je značilna neposrednost množic v upravljanju in odločanju. Za samoupravno demokracijo odločitev imamo lahko zato le tisto, ki jo skupina sprejme v celoti in ne s preglasovanjem večine nad manjšino, kajti to je reševanje nasprotja interesov s prevlado enega interesa (večine) nad drugim (manjšine).

## B. Samoupravljanje v sedanjem obdobju

Značilnosti sedanje stopnje razvoja samoupravnega sistema so praktično ugotovljene z raziskavo v več deset delovnih organizacijah in sicer z analizo porazdelitve vpliva, odgovornosti in odnosa med upravljanjem in vodenjem.

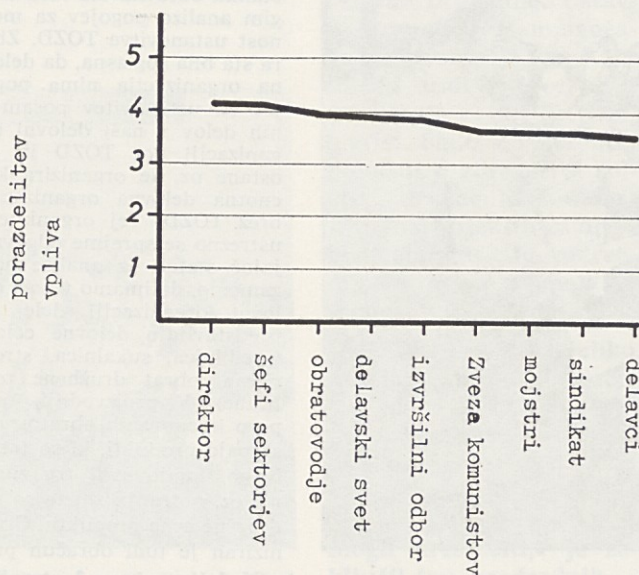
SLIKA 1

DEJANSKA PORAZDELITEV VPLIVA



SLIKA 2

ŽELJENA PORAZDELITEV VPLIVA



## Porazdelitev vpliva in odgovornosti:

Vpliv (moč, kontrola, avtoriteta) posameznika ali skupine razumemo kot usmerjanje ali določanje dogajanj v podjetju, odgovornost pa kot prevzemanje vseh pozitivnih in negativnih posledic takega dela (vpliva). Samoupravna organizacija izhaja iz enakosti vseh članov delovne skupnosti in naj bi zato imel vsak posameznik enako velik vpliv (moč, kontrola) in s tem tudi odgovornost. Rezultati raziskav v podjetju pa so pokazali povsem drugačno sliko. Kot vidimo na **sliki 1** ima dejansko največji vpliv vodilna linija (direktor, šefi sektorjev in obratovodje), sledi samo-

upravna linija (delavski svet, izvršilni odbor), nato politična linija (zveza komunistov, sindikat) in kot zadnji, najštevilnejša skupina t. j. delavci kot osnovni nosilci samoupravnih pravic. Ti podatki kažejo, da imamo v praksi dejansko oblastno (avtoritativno — oblast je na vrhu) porazdelitev vpliva (moči), ki temelji na podrejenosti (hierarhiji), kar pa je v nasprotju s teoretičnim modelom samoupravljanja. Kot bistvena značilnost pa je ugotovljeno še drugo nasprotje, namreč, da imajo delavci t. j. skupina z najmanj vpliva največjo odgovornost in nasprotno vodilna linija z največjim vplivom najmanjšo odgovornost (kazenska odgovornost pri tem ni upoštevana).

Da bi bila slika še popolnejša je raziskana tudi željena porazdelitev vpliva. Ti podatki so precej drugačni od dejanskih, kar pa pomeni da delavci niso zadovoljni z obstoječim stanjem.

Iz **slike 2** je razvidno, da delavci ne predlagajo, da se zmanjša vpliv posameznih skupin, temveč želijo povečanje vpliva pri vseh najbolj pa pri skupinah z najnižjim dejanskim vplivom. Največje povečanje želijo za skupino »delavci«, torej močnejše neposredno samoupravljanje. Največji vpliv naj bi imel delavski svet, nato direktor in vodje delovnih enot. Glede odgovornosti pa delavci menijo, da bi morale skupine ali posamezniki z največ vpliva imeti tudi največ odgovornosti.

Iz rezultatov opisanih raziskav izhaja visoka verjetnost, da imajo danes v delovnih organizacijah delavci — formalni nosilci samoupravnih pravic — dejansko najmanj vpliva in največjo odgovornost in da ima vodilna linija ob nizki odgovornosti največji vpliv, torej še vedno usmerja (določa) dogajanja v podjetju. To pa pomeni, da imamo danes v naših podjetjih dvojno (dualistično) strukturo, na eni strani vodstveno hierarhijo (princip podrejenosti) in na drugi strani samoupravno strukturo (princip enakosti). Tako stanje pa povzroča celo vrsto nasprotij (konfliktov), ki jih označujemo tudi kot problem »upravljanja« in »vodenja«.

## Upravljanje in vodenje

Upravljanje pomeni določanje poslovne politike in njenih temeljnih ciljev in je domena samoupravnih organov, vodenja pa pomeni sprejemanje odločitev za uresničenje začrtane poslovne politike in je domena vodilne linije.

Problem izhaja iz delitve dela. Za vodilna delovna mesta se namreč zahteva višja ali visoka formalna izobrazba in tem delovnim mestom prilagojena tudi organizacija strokovnih služb. Po drugi strani pa samoupravni organi ne morejo ocenjevati stro-

kovnosti predlogov kar vodi v navideznost (formalizacijo) samoupravljanja.

To pa pomeni kot je pokazala porazdelitev vpliva, da je vodilna linija dejansko tista, ki lahko izhajajoč iz delitve dela s predlaganjem nje ustreznih rešitev odloča tudi o politiki podjetja. Tako stanje v obstoječem sistemu omogoča strokovnim službam, da lahko uresničijo tudi predloge, ki niso v interesu večine. Vodilna linija se obnaša torej kot nosilec oblasti do kolektiva, kar potrjuje tudi analiza protestnih prekinitev dela (ob skrajno zaostrenih situacijah) s katerimi se izključno rešujejo nasprotja med delavci in vodilnimi.

## C. Samoupravljanje po ustavnih spremembah

Največji pomen novo oblikovanih ustavnih določil je v tem, da je v njih velik podarek na reševanju opisanih in drugih nasprotij (konfliktov), ki so se doslej pojavljali v praksi in so predstavljali oviro nadaljnemu razvoju samoupravljanja.

## Reševanje nasprotja med vplivom in odgovornostjo

Osnovno pomanjkljivost obstoječega sistema, nizek (ali celo najnižji) vpliv skupine »delavci« odpravlja novo določilo, da delavci uresničujejo samoupravno kontrolo po posebnem voljenem organu samoupravne kontrole. Na ta način se brez dvoma bistveno povečuje vpliv delavcev, kot najštevilnejše skupine. Z novo ustavo pa je razčiščeno tudi vprašanje odgovornosti, saj v nasprotju z ugotovljenim stanjem, (ko ima vodilna linija ob največjem vplivu najmanjšo odgovornost), ustava jasno določa, da je odgovornost vsakega člana kolegijskega poslovnega organa (sedanji strokovni kolegij), kot tudi odgovornost individualnega poslovnega organa (direktorja) odvisna od njegovega vpliva na spreje ali izvršitev odločitev. To določilo uvaja logično nujno, da mora biti odgovornost prenosorazmerna vplivu (kontroli, moči, avtoriteti), ki jo ima na dogajanje posameznik, samoupravni ali poslovodni organ. Pri tem je torej upoštevan dejanski vpliv in ne le vpliv, ki izhaja iz teoretičnega modela samoupravne organizacije (vsi enak vpliv).

## Reševanje nasprotja med upravljanjem in vodenjem

Ta bistveni problem samoupravljanja v veliki meri rešuje novo ustavno določilo, da v organ upravljanja ne more biti izvoljen delavec, ki je kot individualni poslovodni organ (direktor) ali član kolegijskega poslovnega organa (sedanji strokovni kolegij), odgovoren organu upravljanja, ki ga tudi voli. Namen te spremembe je onemogočiti, da bi se vodilni položaj lahko povezal še z odgovornim položajem v upravljanju. (Nadaljevanje na 3. strani)

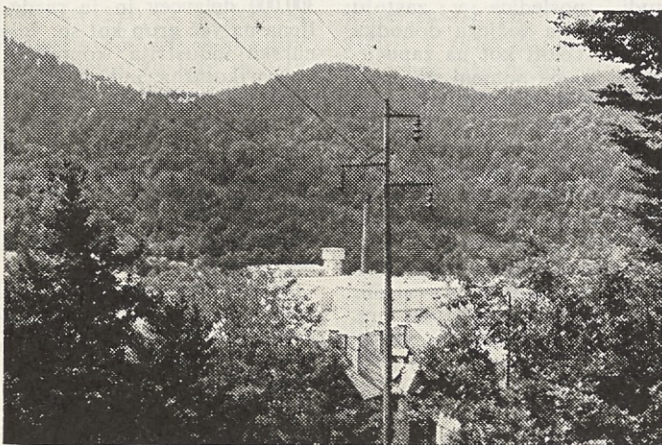


# Redukcija in mi

Z omejitvijo porabe električne energije v preteklem mesecu smo utrpeli precejšnjo škodo. Po približnih izračunih znaša ta 40.000 kg preje ali preračunano v dinarje 1.724.000 din. Seveda nam tega primanjkljaja ne bo nihče povrnil. Delavski svet je o problematiki razpravljal in predlagal naj bi članj kolektiva delovnega časa nadomestili v podaljšanem in nedeljskem delu. Predlog delavskega sveta so članj kolektiva uresničili. Opravljeno delo je omililo finančne posledice, pa tudi glavne obveznosti iz pogodb smo lahko izpolnili,

Ob tej priliki je delavski svet sklenil, naj se prouči možnost nabave večjega agregata, ki bi v podobnih situacijah omejitve dobave električnega toka nadomestil del energije in s tem zmanjšal zastoje v proizvodnji.

Sicer nam nekoliko štednje pri elektriki tudi v času, ko je odjem neokrnjen ne bi škodilo. Z delno izključitvijo bojlerjev, grelnih naprav in klime, bi lahko prihranili kar znatne vsote — seveda pa je to tesno povezano z udobjem, ki smo se ga že kar dobro navadili.



Daljnovid že, samo ne vedno pod napetostjo

# Besede eno — praksa drugo

V začetku leta je bilo v Zveznem izvršnem svetu govora o tem, da je gospodarstvo z raznimi dajatvami preveč obremenjeno in da je zato potrebno podvzeti takšne ukepe, ki bodo pustili gospodarskim organizacijam več sredstev. Za prvo polovico leta so že znani podatki, ki kažejo, da je ostalo le pri besedah. Na primer:

V letu 1973 je bila uvedena novost, davek na ustvarjeni dohodek, ki naj nadomesti dajatev iz delovnega razmer-

ja. Ta davek se plačuje republikli in občini. Republika je že predpisala stopnjo in sicer 5% od davčne osnove, medtem ko občina še ni določila prispevne stopnje od dohodka.

Pet procentni davek od dohodka (dohodek, ki tvori davčno osnovo se izračuna po posebnih predpisih) je znesel v prvi polovici leta 779.396 din. Dajatev iz delovnega razmerja pa bi znesla za prvo polletje le 127.315 dinarjev, torej je nova daja-

tev kar za 652.081 večja. Vodni prispevek se je tudi zelo povečal, pa ne zato da bi potrošili več vode, marveč zgolj zaradi novega načina obračuna. Nov predpis določa, da se plačuje vodni prispevek v višini 6,5% od iste osnove kot se je obračunaval republiški davek. Lansko leto smo obračunali za prvo polletje 52.000 din vodnega prispevka, letos v istem razdobju pa že 201.000 din.

Povečal se je tudi prispevek za mestno zemljišče, za Bosansko Krajino in še nekateri ostali prispevki.

Vsi ti podatki kažejo, da moramo dati družbi več sredstev kot v prejšnjem letu kar pomeni, da moramo ustvariti s poslovanjem več dohodka, če hočemo da nam bo ostala planirana višina za sklade. Novi predpisi prav tako znatno angažirajo tudi tisti del dohodka, ki ostane podjetju po kritju pogodbenih in zakonskih obveznosti ter ostalih prejemkov.

Ta sredstva bomo sicer razporedili v naše sklade, vendar bomo morali nato iz sklada dolgoročno kreditirati družbene potrebe.

Največje takšno kreditiranje je posojilo za nerazvite republike. Osnova za obračun tega posojila je poslovni sklad podjetja in sicer v višini 3% kar znese za celo leto preko 2.700.000 din.

Drugo tako posojilo je za železnico in sicer od 1,5% od tistega dela dohodka od katerega se obračunava davek. To posojilo se mora dati za dobo 30 let po 1% obrestni meri. Če bomo ustvarili tolikšen dohodek v drugi polovici kot smo ga v prvi, potem bo zneslo to posojilo blizu 500.000 din. Posojila so dolgoročna in nizko obrestovana, zato bo dani denar spričo inflacije ob vračilu mnogo manj vreden kot je danes.

Vse to kaže, da je naše podjetje z dajatvami bolj obremenjeno kot je bilo v preteklosti ter, da je precej sredstev, ki jih bomo vložili v poslovni sklad že angažiranih in na katera ne moremo računati.

A. K.

# Ni kontrola

Za objektivnejše nagrajevanje na predilnih strojih pripravljamo nove obremenitve za predice. Za izvedbo te naloge potrebujemo vrsto časovnih (časi za posamezne operacije), materialnih (gramature) in tehničnih (hitrosti) normativov, poleg tega pa še zanesljive podatke o pogostosti posameznih delovnih operacij. Ta zadnji podatek, ki pove kolikokrat se posamezna operacija (n. pr. čiščenje, prisukovanje preje, obhod itd.) pojavlja v delu predice, pa ugotavljamo po metodi trenutnih opazanj. To pomeni, da pri obhodu predilnih strojev oziroma predic (ker opazujemo delo predice) zabeležimo tisto delovno operacijo, ki jo posamezna predica tisti trenutek izvaja. Da pa lahko te uporabimo za izračun obremenitev, moramo izvesti veliko število opazovanj (preko 10.000), sicer bi bili izračuni nezanesljivi kot dolgoročna vremenska napoved. Te meritve, t. j. ugotavljanje pogostosti posameznih operacij izvajamo z nekaj vmesnimi prekinitvami že od sredine meseca avgusta v vseh oddelkih predilnice in bodo kmalu končane. Razumljivo je, da se je na osnovi teh opazovanj pri predicah pojavil občutek, da je to kontrola dela posameznic oziroma, da ugotavljamo njihovo prisotnost in odsotnost na delovnem mestu. Kot vidimo je namen teh meritev povsem drugačen in je zato odveč bojazen, da opazovanja služijo ugotavljanju, kolikokrat je posamezna predica odsotna s strojev. Doslej zbrani podatki kažejo, da so naše predice v primerjavi z podatki zapadnih dežel fizično bolj obremenjene, kar tudi pomeni, da na račun povečane fizične obremenitve ne bomo mogli povečati produktivnosti v predilnici. Ko bodo meritve končane, bomo rezultate obdelanih meritev objavili v našem glasilu, da se bo lahko z njimi seznanil vsak član kolektiva.

## Alkohol potopil 25 milijonov dni

Na mednarodnem seminarju o alkoholizmu v Beogradu so povedali, da predelamo v Jugoslaviji vsako leto v alkohol 360 tisoč vagonov svežega sadja. Tako izdelajo milijardo in 600 tisoč litrov naravnih alkoholnih pijač.

Večino tega popijemo doma, malenkost izvozimo. Vsak dan izostane z dela povprečno 172.000 naših delavcev, od tega pa jih vsaj 68.000 izostane zaradi alkohola. Tako zgubimo vsako leto 25 milijonov delovnih dni.

# Zakaj ustavne...

(Nadaljevanje z 2. strani)

ljanju, kar je v dosedanjih praksi omogočalo monopol odgovornih posameznikov ali včasih kar celotne vodilne linije (t. im. vrtiljak). Z omejenim členom se v veliki meri rešuje problem prepletanja upravljanja (domena samoupravnih organov) in vodenja (domena tudi vodilne linije), čeprav to še ne pomeni, da je s tem problem rešen.

Opisane značilnosti samoupravnega sistema, sedanje-

ga stanja in ustavnih sprememb kažejo na to, da je potrebno za nadaljnji razvoj samoupravljanja predvsem zavestno in načrtno delo na tem področju. Že samo dejstvo, da samoupravljanje opredeljuje tudi obliko organizacije dokazuje, da je potrebno že samo zato na tem področju največ temeljitega dela in načrtovanega dela. Če pa upoštevamo še dokazano dejstvo, da je napredek celotne naše družbe (kot vsakega podjetja) odvisen od uresničevanja samoupravljanja, potem so razumljiva pričakovanja in zahteve, da vsak posameznik oziroma vsak družbeni dejavnik prispeva svoj nujni delež pri izvrševanju te najpomembnejše naloge.

# Na zborih delovnih ljudi...

(Nadaljevanje s 1. strani)

izvodnje ločeno za obravnavane enote, ki imajo element strukture lastne cene, ni pa vpeljana finančna knjigovodstvena evidenca, ki bi omogočala ugotavljanje dohodka posameznih obravnavanih delovnih celot. Iz tega pa izhaja, da ti obratj oz. delovne celote zaenkrat nimajo pogovjev postati TOZD. Prav tako obrat družbene prehrane pri sedanji količinski realizaciji uslug in z njihovimi cenami ne ustvarja tolikšne višine celotnega dohodka, s katerim

bi v celoti pokrili porabljen sredstva, osebne dohodke in skupne potrebe delavcev v obratu družbene prehrane.

Zapisano ni nikjer, da ne bo nadaljnji razvoj podjetja in istočasno sprovedba notranje organizacije zahtevala ustanovitve TOZD v bodoče, zato študij in delo na tem področju še nikakor ni zaključen.

Zbora sta v nadaljnjem sprejela tudi dopolnjen statut delovne organizacije in se odločila katere organe uprav-

ljanja bodo zaposleni neposredno izvolili. Zato bo potrebno v najkrajšem času izvoliti nov organ upravljanja in kolektivne izvršilne organe ter izpeljati ostale statutarne spremembe v duhu ustavnih amandmajev oz. osnutkov zvezne in republiške ustave.

Zbora sta obravnavala oz. poslušala še o ostalih ustavnih spremembah, zlasti spremembe v zvezi s samoupravljanjem organizacij združenega dela in bila seznanjena z ureditvijo bodočega skupščinskega sistema o pomenu bodočih delegacij, ki jih bomo kasneje izbrali s tajnim glasovanjem, razpravljala pa sta že o možnih kandidatih za delegate.

A. A.



# Ocena trenutnega stanja in prihodnosti

O poslovnih rezultatih podjetja pišemo vsake tri mesece. Čeprav ni dolgo tega kar smo pisali o polletnih dosežkih, smo želeli članom kolektiva osvetliti še nekatera dejstva s katerimi se v letošnjem poslovnem letu srečujemo. Ker smo prepričani, da nam stvari lahko najboljše pojasni gl. direktor, smo se z nekaj vprašanji obrnili na njega.

## Vprašanje:

**Ko ste na delavskem svetu in zboru kolektiva podajali polletne rezultate, smo čutili, da z njimi niste povsem zadovoljni, kljub temu da je doseženi uspeh dober?**

## Odgovor:

Sorazmerno ugoden finančni rezultat oz. uspeh podjetja opredeljujemo z dveh vidikov:

1. z vidika povečanja proizvodnje in povečanja produktivnosti neposredno v proizvodnji in

2. z vidika uspeha, ki se kaže v finančnem pogledu v ustvarjenem dohodku.

Smatram, da z doseženim ne smemo biti nikoli zadovoljni, če želimo doseči napredek v prihodnje. Res je, da smo v prvem polletju dosegli za 120 ton večjo proizvodnjo kot lani, vendar smo to dosegli s 50 več zaposlenimi. Smatram, da je pri doseganju učinkovite proizvodnje še dovolj notranjih rezerv, ki bi jih bilo treba izkoristiti, če hočemo doseči še več.

Produktivnost se v oddelku predilnice in sukalnice ni povečala, celo nižja je kot v letu 1972. Edini napredek v produktivnosti je dosežen pri previjanju (za 13%). Na doseganje proizvodnje in produktivnosti vpliva več činiteľjev, kot so: organizacija proizvodnje, tehnologija, sposobnost strojnega parka, sposobnost delavcev in njihovih učinkov, zadovoljiva kvaliteta osnovne surovine, redno in kvalitetno vzdrževanje strojnega parka, stimulatívno nagrajevanje za opravljeno delo in nazadnje še discipliniran odnos do dela. Vse te elemente je treba dnevno dograjevati in izpopolnjevati, nikoli niso dokončani, vedno jih je mogoče še izboljšati. Naš cilj mora biti, da vse probleme, ki so vezani na obstoječe činiteľje, rešujemo skupaj z našimi kadri in neposrednimi proizvajalci.

Poslovni uspeh podjetja se kaže v tem, koliko podjetje kot celota ustvari celotnega dohodka. V prvem polletju smo ustvarili celotnega dohodka za 2 milijardi S din več kot lani, dohodka pa 700 milijonov več kot lani. Ta dva pokazatelja sta vsekakor ugodna, če jih primerjamo z letom 1972, vendar smatram, da bi tudi tukaj lahko dosegli boljši rezultat. Na finančni uspeh podjetja, ki se kaže v ustvarjenem dohodku, vplivajo vsi stroški kot so: osnovna surovina, stroški pomožnega materiala (zaboji, stroški vzdrževanja, osebni dohodki. Največji strošek prav gotovo predstavlja os-

kar precejšnja sredstva. Smo jih toliko predvidevali s planom?

## Odgovor:

Ze dolgo se govori, da je nujno, da gospodarstvu od ustvarjenih sredstev več ostane, da je potrebno zmanjšati oziroma ukiniti državni kapital, da naj tovarne same skrbijo za hitrejšo razširjeno reprodukcijo, t. j. nove investicije, povečanje kapacitet itd., toda vse je ostalo le pri besedah in malo pri dejanjih, kar kažejo tudi naši podatki.

Lansko leto smo v prvem polletju dali vseh družbenih dajatev 3.075.024 din, letos pa 5.903.469 din ali za 95% več kot lani. In če bo ključ ostal isti, bomo za celo leto dali za 6 milijonov prispevkov družbi več kot lani in to pri enaki količinski proizvodnji. Seveda jih toliko tudi nismo predvidevali v začetku leta.

## Vprašanje:

**Ali z obstoječimi cenami preje še krijemo poslovne stroške?**

## Odgovor:

Najprej naj omenim, da pri različnih vrstah preje različno zaslužio. Da pri bombažni kardiranj manj, pri česani in sintetični več. Ob tej priliki ne želim govoriti o številkah zaradi previdnosti, vendar celotni kolektiv za te podatke ve. Naša preusmeritev iz kandirane bombažne preje na česano in sintetično, je bila prav zaradi tega, ker je rentabilnost pri slednjih znatno večja, seveda s tem v zvezi pa tudi proizvodnja zahtevnejša.

Na področju cen je na jugoslovanskem trgu veliko anomalij in to predvsem zato, ker se nekaterim artiklom cene še administrativno določajo, drugim pa svobodno. Prav gotovo so vsi tisti proizvajalci, ki so jim cene določene za svoje proizvode v slabšem položaju kot tisti, ki te svobodno oblikujejo.

Naj bom bolj konkretno v našem primeru. Cene vseh prej so bile vedno in so še danes določene in odobrene od Zveznega zavoda za cene v Beogradu. Za vsako povišanje cen se je potrebno močno boriti, da se kaj doseže. Zaradi počasnega reševanja cen, namernega zavlačevanja, ali pa ne hoteč povečati cene, čeprav so za to podani vsi objektivni pogoji, je prišlo že veliko industrije v zelo težak položaj. Dostikrat je osnovna surovina dražja od cene končnega izdelka. Tak primer je tudi pri nas.

Cene bombaža so danes v svetu za izdelavo Nm 34/1 28,50 do 30,00 din. Po tej ceni se je že pričel bombaž kupovati. Cene te preje pa so pri nas še vedno 25,55 din — kar pomeni za ca 4,00 cenejše od osnovne surovine. Kdaj bodo določene nove cene prejam se že ne ve. Če bi bili danes brez zalog bombaža, bi pri povečanih cenah bombaža in istih cenah preje do konca leta naredil takšno izgubo, da bi ves polletni dohodek porabil za kritje iste,

in bi na koncu leta še izkazovali izgubo.

## Vprašanje:

**Kot ste omenili v informacijah, razmišljate že o perspektivnem razvoju podjetja, torej o nadaljnji razširitvi podjetja po zaključku začetne investicije?**

## Odgovor:

Imamo več vrst podjetij in delovnih kolektivov. Nekateri se razširjajo hitro in dobro napredujejo, drugi nazadujejo, tretji pa ostanejo na mestu. Smisel v razvoju družbe in družbenih odnosov je, da proizvajalne sile nenehno naraščajo in s tem omogočajo večje materialno blagostanje. Kdor bi analiziral našo predilnico, bi lahko ugotovil, da smo se sorazmerno hitro razvil in to predvsem v zadnjem času. Vsak zastoj v nadaljnjem razvoju ima lahko tudi posledice v zastoji ustvarjanja večjega dohodka tako v celoti kot na zaposlenega. To pa pomeni stagnacijo v družbeni produktivnosti, ekonomičnosti in rentabilnosti, kar bi imelo za posledico zmanjševanje dohodka s tem pa tudi osebnih dohodkov in družbenega standarda delavcev.

Letos zaključujemo prilično veliko investicijo — proizvodno halo z avtomatsko previjalnimi in sukalnimi stroji, v skupni vrednosti ca 4 milijarde S din.

Ob končanju te investicije, zaradi velikih potreb po preji tako v Sloveniji kot v Jugoslaviji na sploh, pa se zastavlja vprašanje ali naj s povečanjem novih predilnih kapacitet te potrebe zadostimo mi ali kdo drug. Smatram da je prav, da te potrebe zadostimo mi, ki imamo skoraj devetdesetletno tradicijo.

Nove investicije naj bi predstavljale zaključeno celoto predilnice s ca 30.000 vreteni in zazidalno površino 8.000 kv. metrov s celokupno vrednostjo 10—12 milijard S dinarjev.

## Vprašanje:

**Na kakšen način bomo zbirali sredstva za novo investicijo?**

## Odgovor:

Ker je v Jugoslaviji veliko pomanjkanje preje zaradi česar ne obratujejo s polno kapaciteto vse tkalnice in trikotaže, so naši kupci zelo zainteresirani za povečanje proizvodnih zmogljivosti predilnic.

Na sestanku z direktorji naših največjih slovenskih kupcev, je bila izražena pripravljenost, pomagati pri financiranju za postavitev nove predilnice v Litiji. To financiranje bo najverjetneje v obliki srednjeročnega kreditiranja, morda pa se bo medčasno našla še kakšna druga oblika skupnega vlaganja.

## Vprašanje:

**Ali to skupno vlaganje sredstev pomeni začetek združevanja tekstilne industrije Slovenije?**

## Odgovor:

Interesi naših kupcev pa tudi naši so v tem, da pričnemo bolj skupno sodelovati,

kot smo doslej. Predvsem naj bi bilo to sodelovanje v srednjeročnem pa tudi dolgoročnem planiranju investicij in skupni poslovni politiki. Takšni poslovno tehnični odnosi med nami in kupci prav gotovo pomenijo nekaj več kot samo komercialni odnos kupec—prodajalec. Danes se ves svet gospodarsko povezuje, zato ni vzrokov da se ne bi tudi mi z našimi partnerji na tistih interesnih področjih, ki so skupni za vse.

## Vprašanje:

**Ustanovljeno je »Poslovno združenje predilničarjev Jugoslavije« v Beogradu. Vi ste predsednik tega združenja. Kaj lahko pričakujemo od njega?**

## Odgovor:

Tekstilna industrija v Jugoslaviji je pomembna pano. industrije. Zaposluje blizu 300.000 delavcev in je razdeljena na več grup kot so: volnarska industrija, konfekcijska, trikotažna, industrija tepihov in bombažna industrija. Vse grupe že imajo ustanovljeno svojo poslovno združenje, dočim ga predilničarji nismo imeli, čeprav smo tako po obsegu, številu zaposlenih in celotnem dohodku največji.

Na ustanovitev smo se pripravljali polni dve leti. Namen poslovnega združenja je v tem, da bi povezovalo vse predilničarje v Jugoslaviji v njihovih skupnih interesih, v prvi vrsti pa odigralo pomembno vlogo pri skrbi za osnovno surovino, to je bombaž, ki nam trenutno predstavlja enega največjih problemov. Jugoslavija kupuje bombaž iz dežel v razvoju kot so: Sirija, Iran, Pakistan, Tanzanija, Uganda, Kenija, Kolumbija, Egipt, Sudan, Maroko, Čad, Niger, Nigerija, Centralno afriška unija, Turčija in še nekatere ostale. Tako veliko dežel od katerih kupujemo bombaž — prav gotovo predstavlja enega od problemov pri njihovem vsklajevanju potrebnih količin kakor tudi različnih kvalitete ter pravočasnega naku, pa.

Problem in težave nastanejo tudi pri financiranju nakupa. Za celoten nakup potrebujemo 300 milijard starih dinarjev. Tako velika sredstva bo zelo težko zbrati in bo potrebno veliko naporov, da bomo Narodni banki in poslovnim bankam predočili problematiko financiranja ter dobili odgovarjajoče kredite.

Poslovno združenje bo analiziralo tudi ostalo problematiko (bombažne tekstilne industrije — na področju cen svojim proizvodom, izvozu, sistematskim rešitvam, carinah itd. Zato bo moralo biti v povezavi s sekretariatom za zunanjo trgovino, sekretariatom za gospodarstvo, direktorijo državnih rezerv, sekretariatom za trgovino in cene, s predstavnikmi vlade, gospodarske zbornice in drugimi gospodarskim faktorji, ki lahko vplivajo na gospodarsko politiko tekstilne industrije Jugoslavije.

novna surovina (bombaž, sintetička), zato je zelo pomembno kako in po kakšni ceni te surovine kupimo. V prvem polletju je ta strošek predstavljala 5,8 milijarde S din dočim so vsi ostali stroški brez osebnih dohodkov, predstavljali vrednost 1,5 milijarde S din. Na vrsto stroškov lahko vsakodnevno vplivamo vsi zaposleni s preudarnim trošenjem vsega materiala. Smatram, da bi z vsemi stroški, ki so odvisni od vseh nas, t. j. od skrajnega varčevanja tako z osnovno surovino kot z vsemi ostalimi pomožnimi materiali, prihranili lahko še mnogo. Če bi samo za 10% zmanjšali obstoječe stroške, bi letno prihranili 300 milijonov S din, kar predstavlja skoraj enomesečno plačo. Zato moramo poslovnati vsi člani kolektiva in ravnati z vsemi sredstvi tako, da bo njihova poraba najnižja in najracionalnejša.

Na celoten uspeh podjetja pa vplivajo seveda tudi zunanji faktorji, celo v precejšnji meri, in to predvsem v nevsklajenih odnosih podražitev surovin in nasproti temu nepravčasno in nesorazmerno povečanje cen preji.

## Vprašanje:

**Produktivnost je v primerjavi z lanskim letom upadla. Kakšne ukrepe je treba podvzeti, da se bo to izboljšalo; so vzroki že opredeljeni?**

## Odgovor:

Kako pomembna je produktivnost, t. j. količinska proizvodnja na zaposlenega sem že uvodoma povedal. Predvsem mislim, da je potrebno dojeti pri vseh, ki so zaposleni v Predilnici, od delavcev za stroji in pisalno mizo, do mojstrov in vodilnih delavcev — da predvsem povečana produktivnost veliko vpliva na povečanje osebnega dohodka. Naj omenim, da je v Jugoslaviji več predilnic, ki delajo z večjo produktivnostjo, da so predilnice, ki pri isti povprečni Nm porabijo 12,87 ure, 13,64 ure, 14,10 ure, 13,44 ure za 100 kg preje. Mi smo v letošnjem prvem polletju porabili 16,06 ure za 100 kg preje, kar je za 24% manj od najboljše predilnice v Jugoslaviji.

Na produktivnost pa vpliva več faktorjev, tako objektivnih kot subjektivnih. Stari predilni stroji so prav gotovo manj sposobni kot novi, toda kvalitetno vzdrževanje, čiščenje, dobro priučena delovna sila in sistem nagrajevanja dajejo možnosti, da produktivnost povečujemo.

## Vprašanje:

**Družbene dajatve predstavljajo letos za naše podjetje**



**Predstavljamo vam**

# Slavko Kastelic

Ko se s Slavko Kastelicevo človek sreča drugič, se z njo lahko že pogovarja kot da bi se poznala od nekaj. Hitro se prilagodi razgovoru, besed nikoli ne zmanjka. Midve pa sva sodelovali v delavskemu svetu tokrat že tretjič. Trikrat je že bila članica delavskega sveta, to pa se je poznalo tudi na zasedanjih. Iznašala je probleme oddelka v katerem dela in zagovarjala stališča svojih sodelavk. Teško se je odločala mimo tistega, za kar je bila večina v oddelku. Včasih pa se je bilo treba odločiti tudi drugače, v prid celotnega kolektiva.

Je bilo težko to zagovarjati potem v oddelku?

»Vedno sem na delavskem svetu odkrito povedala želje sodelavk, večkrat sem potem glasovala drugače, ko nam je bilo

beremo v časopisu in informacijah, vendar bi na takšnem sestanku lahko izmenjali mnenja in se pogovorili o problemih oddelka.«

V tovarno je prišla že leta 1945, junija, takoj po osvoboditvi, stara komaj šestnajst let. Z delom je pričela v predilnici, tako kot zdaj so jih priučevale starejše predice. Kakšna je bila ta vaša »šola«?

»Ko sem prišla v podjetje takoj po vojni, so stroji v oddelku še stali in smo jih morale najprej očistiti, da smo lahko pričele z delom. V teh razmerah je bilo priučevanje kratko. Samo tri tedne sem bila snemalka, nato takoj predica. Starejše predice, posebno še brigadirke so imele veliko veljavo in smo morale biti mlade zelo poslušne in ubogljive.«

Danes ste vi brigadirka, ali to še vedno velja?

»Tako kot se je spremenil odnos med otroci in starši, je tudi odnos med predelavkami, predicami in mladimi delavkami drugačen. Ne gre toliko za spoštovanje, zdi se mi, da so nekatere mlade včasih premalo poštene do dela.«

Želela sem, da bi spregovorila o stvarih, ki jih je načela že na delavskemu svetu, pa niso bile nikoli do kraja obdelane. Nisem se zmotila, bila je pripravljena nanje.

»S trdimi cevkami imamo več problemov. Poleg tega, da so za snemalke dodatna obremenitev (zaboj s polnimi navitki tehta preko dvajset kilogramov in bi morale delati vsaj tri v skupini), je problem še prebiranje. Nujnon bi bilo potrebno urediti prebiranje cevk po barvah. Posebno za tiste številke, kjer je majhna razlika in kaj lahko spregledaš, zamenjava pa bi imela težke posledice.

Potem je tu še problem trikilogramskih flyerskih navitkov za rumeno mešanico na starih Ingolstadt strojih. Ker so navitki predebili, se na stroju ne vrtijo, vrtili se le spodnje vreteno in seve-

da števec. Me sicer zaradi tega nismo prikrajšane na zaslužku, le premalo je narejenega, pa še stroj je grd. Vsem smo že to pravile, od direktorja do obratovodstva, kar malomarno se mi zdi, da ni mogoče to uskladiti s predpredilnico, da bi napravile za naše stroje kakšna dva posebna snema na izmeno.«

Norm kar ne moremo spraviti na zeleno vejo, kaj pravite »v katerem grmu tiči zajec«?

»Verjamem da so norme izračunane; samo ob vsaki mešanici (pri bombažu je na vsake tri mesece) bi morali drugi ali tretji dan ponovno prešteti pretrge in določiti normo. Proizvodnja bi javila normircu menjavo, ta pa bi na podlagi opazovanj (te lahko opravijo za delo manj sposobne osebe) določil normo, en dan za Nm 34, drugi dan za 50 in tako dalje. Nadalje bi bilo treba obremenjevati predice še glede na številko in pretrge in sproti odrediti obseg posluževanja. Morali bi biti bolj elastični. Tako pa je običajno, da predica takrat najmanj zasluži, ko največ dela in obratno.«

Kaj je pravzaprav naloga brigadirke, vaše delovno mesto se imenuje vodja snemalne kolone?

»Vodim delo treh snemalk, s katerimi moramo organizirati hiter snem postopoma na dvajsetih strojih. Snem, in potem spet pomagati, da stroj steče. Učenje novink je tudi moje delo. Preostali čas pa delam vse od kraja.«

Kako se razumete v oddelku?

»Kadar je kvaliteta slaba ali če je pomanjkanje predpreje, smo nervozne in pridejo tudi besede navzkriž. Prav je, da se pri reševanju sporov slišijo obe strani. Jaz pa sem takšna, da povem vsakomur kar mislim da je prav, pa zamera gor ali dol, pa naj bo to nadrejenim ali pa sodelavkam. Sovražnikov pa zaradi tega, vsaj upam, nimam.«

S svojo družino se je pred nekaj leti preselila v stanovanje na Cesto Zavsavskega bataljona, dobila ga je po dvajsetih letih službe. Takrat ni marala novega stanovanja, tu v tem okolju je več domačnosti, miru in zelenja. Njihova okna so polna rož, kdor ima rad rože ima tudi ljudi. Zagotovo jih ima tudi ona, čeprav odkrita beseda trenutno lahko napravi drugačen vtis.

Če kakšen horoskop kaj drži, potem ji je letos gotovo napovedal potovanja. Takšne razdalje kot nikoli prej in najbrž

tudi ne kasneje. Spomladi v Sovjetsko zvezo, jeseni v Budimpešto, vmes pa še obiski pri sinu vojaku v Beogradu. Gotovo jo obiski pri sinu razveseljujejo, zagotovo pa vem, da je zelo uživala ob ogledu vzhodnih vele mest, kajti takšno priliko imamo le malokdaj. Slavka Kasteliceva jo je zaslužila za osemindvajset let zvestobe in dela v podjetju.

In tudi razvoju delavskega samoupravljanja v podjetju je dala svoj prispevek z odkritimi in neposrednimi stališči.

M. Kralj

## V pripravah so spremembe pravilnika o delitvi osebnih dohodkov

Spremembe in dopolnitve novega pravilnika o delitvi osebnih dohodkov so že dalj časa v pripravi. Po sklepu delavskega sveta bi morale biti predložene v razpravo že v začetku septembra.

Ko je komisija za sestavo pravilnika pristopila k temu, se je znašla pred obširnimi delom. Zato je imenovala še posebno strokovno grupo, ki se redno tedensko sestaja. Doslej je bilo ugotovljeno, da sam pravilnik ne bo rešil sedanjega problema, če se ne bodo istočasno uredili tudi normativi. Nagiba pa se tudi komisija k stališču, da bi dosedanji točkovni sistem, s katerim so ocenjena delovna mesta, preuredili v ume po-

stavke. To predvsem zaradi tega, da bi si posameznik lahko sam izračunal mesečni zaslužek. Poleg tega bo potrebno v pravilnik vnesti še posebna merila, ki bodo vzpodbudila produktivnost dela, kvaliteto itd., skratka, vse zaposlene k boljšemu in uspešnejšemu delu.

Predvidevamo, da bo dopolnjen pravilnik dan v razpravo do konca leta; v razpravi pa pričakujemo sodelovanje celotnega kolektiva, ne samo s stališča osebnih interesov, predvsem v tem pogledu, da bi s skupnimi močmi dosegli takšen način nagrajevanja, ki bi slehernega člana kolektiva spodbujal pri vsakdanjem delu.

## Izredni študij

Na Svet centra za strokovno izobraževanje, ki je organ delavskega sveta, prihajajo številne prošnje za odobritev izrednega študija. Po vrsti pa gredo prošnje takole: najprej načelna odobritev študija, nato prošnja za povrnitev stroškov in končno za odobritev izrednega plačanega dopusta, premestitve na dopoldansko delo in podobno.

Nedvomno je pohvale vredno, da se zaposleni ljudje poleg rednega dela še izobražujejo. Podjetje lahko za izredni študij, redne stipendije in izpopolnjevanje na delovnem mestu porabi letno kar znatna sredstva, zato tudi kritje stroškov ne predstavlja posebnega problema. Najtežje je reševati odsotnost z dela ali premeščanje na izmenskem delu v proizvodnji. Ravno iz proizvodnih oddelkov se je precej mladih ljudi vpisalo v razne večerne šole, kar je z našim načinom dela težko vskladiti, zato večino prošenj ni mogoče ugodno reševati.

Za smer zrednega študija, tudi na visokih in višjih šolah, se odločajo prosilci sami. Svet za strokovno izobraževanje bi moral ineti za pravilno usmerjanje tako rednega kot izrednega študija na razpolago perspektivne potrebe po kadrih najmanj za prihodnjih pet let. Tako kot dajemo razpise za redne šole, naj bi se razpisala mesta za izredni študij, kjer bi se lahko pod enakimi pogoji prijavil vsak član kolektiva. S tem bi lahko zagotovili izrednim študentom tudi ustrezno delovno mesto po končanem študiju, kar je gotovo namen posameznika, ki se odloča za izredni študij in ne nazadnje interes podjetja, ki je za študij prispevalo sredstva.

Izvršilni odbor, ki je to problematiko obravnaval, je bil o tem še mnenja, naj bi izredno študirali predvsem pridni delavci, da se ne bi za študijem skrivala pomanjkljiva prizadevanost do rednega dela na delovnem mestu.



obrazloženo zakaj je tako boljše. Potem sem v oddelku dostikrat naletela na nerazumevanje, čeprav sem prepričana, da bi se tudi druge, če bi bile na zasedanju DS tako odločile. Biti član delavskega sveta je prav zaradi tega nevhvaležna funkcija.«

Ste občutili, da so seje delavskega sveta zajemale tudi tisto problematiko, ki je bila v oddelkih, kaj bi bilo treba v bodoče še zajeti v delo samoupravnih organov?

»Veliko je bilo razpravljanja o nalogah, uspehih in poslovanju celotnega kolektiva, premalo pa prilik za iznašanje proizvodne problematike. Posebno, ker je bil dnevni red vedno zelo obširen. Pogrešamo sestanke v oddelkih, saj veliko pre-



# Kadrovske vesti

## PRISLI V MESECU SEPTEMBRU 1973

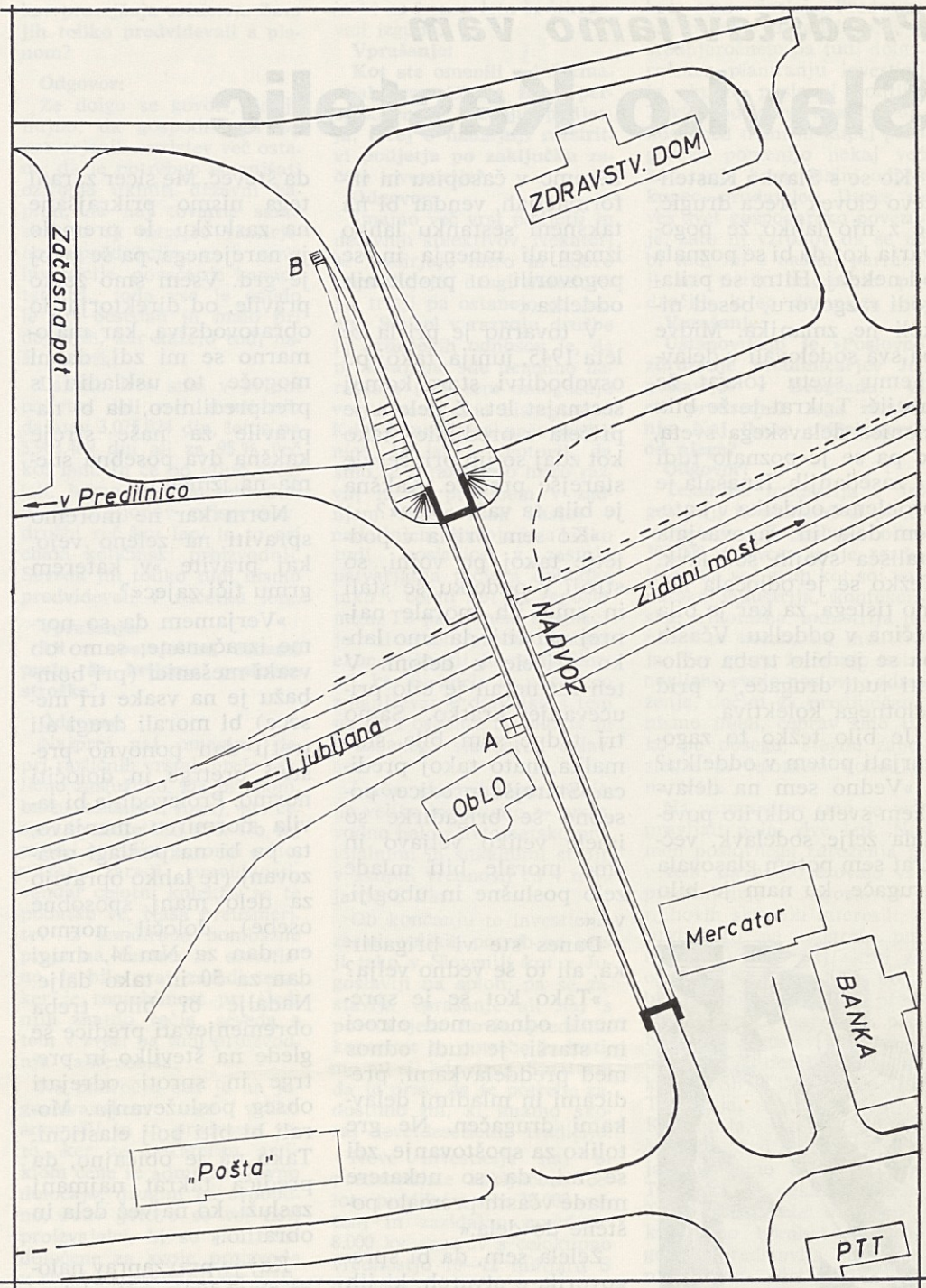
1. 9. 1973	Žnidar Franc	Litija, Graškac. 42	delavnice
1. 9. 1973	Senica Majda	Rozmanov trg 8	pripravnik
1. 9. 1973	Bolte Stanislava	Predilniška 20	predpredilnica
3. 9. 1973	Jurjavec Anica	Podbukovje 7	4. izmena pripravnik
3. 9. 1973	Odlazek Marija	Šmartno 15	predilnica
4. 9. 1973	Šircelj Marica	Prežganje, Račica 3	bombaža 2. izm.
4. 9. 1973	Lambergar Dragica	Šmartno, Gradišče n. h.	rezerva predilnice
4. 9. 1973	Mrhar Verica	Partizanska pot	rezerva predilnice
13. 9. 1973	Štrukelj Marija	Polšnik št. 15	čistilna kolona
18. 9. 1973	Nastran Demeter	Šmartno, Ustje 26	čistilna kolona
20. 9. 1973	Witwicky Jelka	Ljubljanska c. 22	finančni sekt. predilnica
			bombaža 2. izm.

## ODSLI V MESECU SEPTEMBRU 1973

1. 9. 1973	Zadražnik Ivana	Šmartno	neopravič. izost.
8. 9. 1973	Vrtačnik Ivana	Topilniška 2	izključitev
14. 9. 1973	Končina Marica	Ljubljana, Krožna pot 23	odpoved delavca
14. 9. 1973	Zupan Cvetka	Valvazorjev trg 1	izključitev
16. 9. 1973	Vrana Lojzka	Slatina 43	odpoved delavca
30. 9. 1973	Vidmar Frančiška	C. Zas. bat. 12	upokojitev
30. 9. 1973	Ptičar Ana	Trg na Stavbah 11	upokojitev
30. 9. 1973	Buchmeister Marija	C. Zas. bat. 64	upokojitev
30. 9. 1973	Čelesnik Božidar	Zg. Hotič 23	odpoved delavca
30. 9. 1973	Jerič Darko	Moravče 9	odpoved delavca
30. 9. 1973	Pirc Janez	Kresniški vrh 33	odpoved delavca
30. 9. 1973	Starc Amalija	Trbovlje, Kolodvorska 21	odpoved delavca
30. 9. 1973	Ramšek Jože	Šmartno, Ustje 31	potek pogodbe za določen čas
30. 9. 1973	Prijatelj Angela	Šmarska c. 6	potek pogodbe za določen čas

## V MESECU SEPTEMBRU STA UMRLA DVA NAŠA UPOKOJENCA:

Dolšek Slavko	Šmartno, Zg. Jablanica 9
Zabukovec Matija	Šmartno, Dom počitka, Črni potok J. T.



## Kaj se smatra za nezgodo na delu

Pod nezgodo na delu se smatra samo tista nesreča, ki je vzročno povezana z opravljanjem dela na odrejenem delovnem mestu in ki je povzročena z neposrednim in kratkotrajnim mehničnim, fizičnim ali kemičnim dejanjem. Prav tako se smatra za nezgodo, če je ta povzročena z naglimi spremembami položaja telesa, z nenadno obtežitvijo telesa ali drugo nenadno spremembo fiziološkega stanja organizma. Sem spadajo tudi obolenja delavca, ki so izključna posledica nekega nesrečnega slučaja ali višje sile med delom.

Pojem poškodbe na delu zajema tudi poškodbe, ki se pripete na redni poti od stanovanja do delovnega mesta in obratno, in tudi poškodba na potovanju, ki se opravlja za izvršitev določenih nalog delavcev. Z delavci so v tem pogledu izenačeni tudi vajen-

ci in učenci strokovnih šol med praktičnim delom v podjetju, nadalje študenti in učenci na počitniški praksi, kakor tudi osebe na prostovoljni praksi, ki ne prejema osebne dohodka (volonterji).

Delovne organizacije so dolžne podvzeti odgovarjajoče mere zaščite na delu, da bi se preprečile ali zmanjšale nesreče pri delu. Če pride do poškodbe na delu in nastopi zaradi tega invalidnost, ima delavec pravice iz invalidskega zavarovanja, brez ozira na dolžino delovnega staža. Iste pravice imajo tudi osebe v delovnem razmerju, pri katerih nastopi invalidnost zaradi poškodb, povzročenih na organiziranih javnih nastopih in pri reševalnih akcijah ali pri reševanju v primeru elementarnih nezgod in nesreč, pri opravljanju javnih funkcij in državljskih dolžnosti,

kakor tudi na vojaških vajah in v času služenja rednega vojaškega roka, če se na odsluženje stopi v teku enega meseca od prekinitve delovnega razmerja.

**Pozor: Nezgodo je treba prijaviti Zdravstvenemu domu preko podjetja najkasneje v 24 urah od nastanka!**

## Delovna vnama

Pride delavec na delo in začne iskati deščico 30 x 30 cm. Kmalu ga opazi delovodja in mu pomaga iskati. Potem vidi direktor, kako se ta dva trudita, pa jima pomaga še on. Ob devetih mora direktor na sejo. Delavec in delovodja pa iščeta naprej. Ob pol desetih pa pravi delavec:

»Zdajle je malica. Zaradi tiste deščice se vam ni treba nič razburjati. Bom pa med malico sedel kar na opeko.«

## Kako bomo prišli na nadvoz?

Novozgrajeni nadvoz bo izročen prometu ob koncu leta 1973. Predilničarje, še zlasti pa »Stavbčane« zanima, kje in kako se bodo najlažje povzpeli na nadvoz in kje bodo prišli z njega, da bi po najkrajši poti prispeli v podjetje in iz podjetja na svoje domove.

Načelnika oddelka za gospodarstvo pri ObLO Litija tov. Cerarja smo naprosili, da nam je na kratko opisal to pot.

Večina »Stavbčanov« bo verjetno prispela na nadvoz po dvignjeni cesti pred pisemsko pošto (PTT). Del »Stavbčanov« pa bo lahko prišel na nadvoz po stopnicah »A«, ki bodo zgrajene za poslopjem Občinske skupščine, šel po nadvozu do stopnic »B« ob koncu nasipa, tu bo 5–6 stopnic. V Predilnico bodo prišli dalje ob nasipu v smeri železnice in zavili desno na obstoječo asfaltirano pot.

Kolesarji, mopedisti in avtomobilisti pa bodo na koncu nadvoza zavijali desno, obvozili Zdravstveni dom in pod nadvozom prispeli na obstoječo asfaltirano pot, ki pelje v Predilnico.

Trenutno se še lahko uporablja »Začasna pot« ob kolesarnici, ki pa bo kasneje odpadla.

Opisane poti bodo od sedanjih nekoliko daljše, vendar varne, kar pa vsi želimo. Priključke in potek prometa je predlagal investitor, vendar bodo po tehničnem prevzemu še možne manjše spremembe. Z otvoritvijo nadvoza odpadejo železniške zapornice in bo na tem mestu postavljena ograja. Vsak prehod preko tirov bo najstrožje kaznovan.



# Velika gasilska vaja v Predilnici

V okviru požarnovarnostne tedna je bila na programu tudi velika gasilska vaja na objektu predilnice in zaščita oddelkov z več desetimi in in praktičen prikaz gašenja z ročnimi gasilnimi aparati, vsemi vrstami gasilnih snovi in lahko vnetljivih tekočin. Vaja je bila izvedena dne 30. septembra letos.

**Zamišljena vaja:** Požar se je pojavil v pritličju oddelka čistilnice, ki ogroža tudi I. in 2. nadstropje predilnice I. in II. Stopnjišče je zadimljeno tako, da je nemogoče izhod po stopnicah. Zato je treba vse delavce preusmeriti na zasilne stopnice zunaj objekta in reševati ljudi po drsalnem prtu iz II. nadstropja

mojstrske pisarne predilnice II. Ker se je požar razširil tudi v oddelek predilnice II, gasilci rešujejo ljudi po drsalnem prtu in po zasilnih stopnicah ter gasijo požar. Gasilci so opremljeni s plinskimi maskami in dihalnimi aparati.

Delo je bilo razdeljeno po posameznih desetinah tako, da prva deseterina začne gasiti požar v čistilnici, druga deseterina gre v napad — (odvzem vode iz mestnega hidranta pri računovodstvu in zadržuje razširitev ognja iz oddelkov predilnic I in II na novo halo sukalnice, preko dvigala in strehe). Tretja deseterina napada odnosno brani skladišče bombaža — odvzem vode iz električne črpalke iz kotlarne; četrta deseterina pa je imela nalogo pomagati pri reševanju ljudi iz predilnice II, po reševanju pa gašenje lahkovnetljivih tekočin z gasilnimi aparati.

Vaja je bila dobro zamišljena, žal pa so se pokazale očitne pomankljivosti zaradi katerih je vaja izgubila tisti

namen, kateremu je bila namenjena. Predvsem je bila krivda na posameznih članih desetine, ki niso prišli ob napovedanem času v podjetje, da bi lahko izvedli vajo kot je bilo dogovorjeno. Čeprav Pravilnik o požarni varnosti veže določene člane kolektiva, da se morajo na znak alarma nemudoma javiti v podjetju.

Drugič: Na poziv, oziroma ker je bil požar večjega obsega, smo klicali na pomoč še galilsko društvo Litija in gasilsko desetino Šmartno. Tudi tukaj se je zataknilo po krivdi obveščanja, ker telefon ni delal v tratarnici tovarne usnja Vrhnika — obrata Šmartno. Litijska gasilska desetina je prišla na pomoč po nekajminutnem obvestilu, dočim je gasilsko društvo Šmartno prišlo na pomoč po pozivu z dvajsetminutnimi klici in še po kurirju. Vaja je pokazala, da je večina članov kolektiva zelo malomarno vzela resno situacijo, ki bi lahko nastala ob vsakem času in uri. Če bi bila udeležba pri zamišljeni vaji več-

ja, bi verjetno bolj uspela in ne bi bile tako očitne napake, kar se pa v bodoče ne bi smelo več zgoditi. Ob tej priliki se zahvaljujem vsem nastopajočim, gasilskumu



Reševanje po drsalnem prtu oz. vreči

društvu Šmartno za izvrstno reševanje iz višjih nadstropij in litijskemu gasilskemu društvu za pomoč in sodelovanje.

Rudi Zupan



Demonstracija gašenja

## Iz dela sindikalne podružnice

Izvršni odbor sindikalne podružnice je na zadnji seji razpravljala o 4. sklepu konference Zveze sindikatov Slovenije, ki pojasnjuje, da se organizirajo republiške sindikalne konference za vse panoge, za katere se bo zaradi uveljavljanja svojih interesov odločilo članstvo v osnovnih organizacijah sindikata. Osnovnim organizacijam predlaga ustanovitev 6 republiških sindikalnih konferenc in sicer:

- republiška sindikalna konferenca delavcev energetike
- republiška sindikalna konferenca delavcev kovinske industrije
- republiška sindikalna konferenca delavcev kemične industrije
- republiška sindikalna konferenca delavcev lesne industrije in gozdarstva
- republiška sindikalna konferenca delavcev tekstilne industrije in usnjarske industrije
- republiška sindikalna konferenca delavcev grafične industrije.

V zvezi s tem je bil obravnavan tudi predlog pravilnika republiškega odbora sindikata delavcev industrije in rudarstva Slovenije s katerim določa ustanovitev organizacij in delovanja republiških sindikalnih konferenc. Po sklepu republiškega odbora morajo biti republiške sindikalne konference ustanovljene do 31. 12. 1973.

Nadalje je razpravljala uveljavljanje delegatskega sistema, ki se poslavlja od sedanjega sistema oblasti delovnih ljudi po svojih predstavnikih — odbornikih, poslan-

cih in uresničuje oblast delavcev in delovnih ljudi neposredno po delegacijah in njihovih delegatih.

Z ustavo je predvideno, da ima lahko skupščina več zborov

- gospodarski zbor
- prosvetno kulturni zbor
- socialno zdravstveni zbor
- enotni zbor združenega dela
- zbor krajevnih skupnosti.

Taka organizacija občinske skupščine pride v poštev v večjih občinah, kjer je poleg gospodarstva ustrezno razvito tudi področje prosvete in kulture, zdravstva in socialnih dejavnosti.

V naši občini menimo, da ravno ta področja niso razvita v takem obsegu, da bi bilo potrebno ustanoviti posebne zore. Zato je iz dosedanje razprave v občini prišlo do predloga, da bi sestavljali skupščino naše občine

- enotni zbor združenega dela in
- zbor krajevnih skupnosti.

Na seje enotnega zbora združenega dela pošiljajo delegacije svoje delegate iz delovnih organizacij, gospodarstva in družbenih dejavnosti, delovnih kolektivov, državnih organov, družbeno političnih organizacij in društev, volijo pa jih tudi zaposleni obrtniki, kmetijski delavci in kmetje.

Na zborih krajevnih skupnosti pa pošiljajo svoje delegate delegacije krajevnih skupnosti.

Na 200 zaposlenih pride eno delegatsko mesto, ki ima svojo delegacijo (v našem primeru nam pripada 6 delegat-

skih mest). Na vsako delegatsko mesto je treba izvoliti najmanj 7 članov delegacije.

V našem podjetju smo delegatska mesta določili po oddelkih in sicer:

### I. PREDPREDILNICA, ČISTILNICA, MIKALNICA:

Senica Nace, Kavšek Tinca, Mrzel Ljudmila, Komotar Borut, Žibert Franc, Grom Fani, Kostevc Ljudmila

### II. PREDILNICA BOMBAŽA IN SINTETIKE:

Ajdonik Stane, Pintar Zinka, Tornar Cveta, Avbelj Tončka, Carman Joža, Čilenšek Slavka, Arsev Silva

### III. PREDILNICA BOMBAŽA IN SINTETIKE:

Ocepek Ivan, Gorišek Ivica, Kastelic Slavka, Nejedly Babša, Peterka Dora, Savinšek Tončka, Koderman Vojko.

### IV. SUKALNICA:

Mlakar Janko, Jurca Vida, Dernovšek Joža, Kres Francika, Kralj Franc, Ojnik Vera, Kokot Tilka.

### V. VZDRŽEVANJE:

Mali Marjan, Gretič Jože, Cvetežar Gusti, Mandelj Karel, Mališ Jani, Pajer Veni, Škoberne Milan.

### VI. SKUPNE SLUŽBE (Uprava in obrat družbene prehrane)

Podkrajšek Karel, Kovič Ljuba, Koprivnikar Franc, Šitek Mija, Komljanec Nada, Keržan Vinko, Kralj Martina.

Z novim sistemom bo dana večja možnost razpravljanja o problemih v občini in tudi delovnih organizacijah.

Nadalje je IO sindikata sklenil, da se nudi članom kolektiva, ki nimajo na družinskega člana 900,00 din dohodka posojilo za nakup ozimnice.

Nekaterim članom, ki so samohranilci pa se da finančna pomoč od 500,00 do 800,00 din, odvisno od števila otrok, ki jih preživljajo.

## Nagrada: Budimpešta

Ob koncu mandatne dobe delavskega sveta, izvršilnega odbora in njunih organov, se je delavski svet odločil za nekoliko drugačen izlet kot običajno. Nagrada za ure, ki so jih člani teh organov presegli na zasedanjih in sejah je bilo dvodnevno potovanje z avtobusom v Budimpešto.

Avtobus z 42 potniki, vodilcem in šoferjem ljubljanskega Viatorja nas je povedel na pot v petek, 5. oktobra zjutraj. Vožnja preko vzhodnega dela Slovenije je kar hitro minila, prečkali smo še del Hrvaške mimo Čakovca, državno mejo pa na prehodu Leteny. V Veliki Kanjiži že kakšnih sto kilometrov na Madžarskem, smo imeli kosilo. Na madžarski straži je ce-

prostranimi polji koruze in nekajkrat vinogradi ali plantaža sadja. Sprememba je bila Blatno jezero, ki je poleg prestolnice, biser madžarskega turizma. Mi, navajeni izrednih lepote slovenske pokrajine nad njim nismo ravno vzdihovali. Njim pa predstavlja to nekaj takšnega kot nam morje. To dokazujejo tudi vrste vikendov, ki so jih postavili vzdolž obeh strani jezera. Po spodnji strani jezera, kjer je več blata, so hišice skromnejše, po zgornji strani pa so nekatere že kar domislice arhitekture. Približno 100 km pred Budimpešto se cesta razširi v dvopasovnico in vožnja postane kar prijetna. Budimpešta nas je ob pol šestih zvečer pozdravila



Za spomin smo se fotografirali pred Ribiško trdnjavo

sta tekla po ravnem terenu, zato pa je bila pot veliko bolj monotona. Brez škode smo lahko zadremali za kakšne pol ure, ponovno se je na obe strani odpirala ravna pokrajina z redkim drevjem,

že v lučeh. Hotel Szabadsag (beri Sabačak) na ulici Rakoczi v strogem centru mesta nas je tisto noč sprejel v goste. Madžarska turistična agencija Ibusz, ki je prevzela (Nadaljevanje na 8. strani)



## Pomerili smo se s tekstilci

V okviru prireditve ob 50. obletnici »Tovarne sanitetnega materiala«, so bila v Domžalah tudi različna športna tekmovanja. Povabljenih je bilo tudi več drugih tekstilnih podjetij iz Slovenije, med ostalimi tudi »Predilnica Litija«. Sodelovali pa so poleg prireditelja »Tosame« še: »Svilanit« Kamnik, »Univerzale« Domžale, »Trak« Mengeš, »Filc« Mengeš in »Tekstilna« Senožeče.

Tekmovanja so potekala v petih disciplinah: nogometu, kegljanju, namiznem tenisu, streljanju in šahu. Poleg moških, so v streljanju in kegljanju sodelovale tudi ženske ekipe. Naše podjetje je sodelovalo s svojimi ekipami v vseh disciplinah, razen pri streljanju — ženske.

Razen ekipnih in posameznih borb, so ekipe tekmovalce tudi za skupni pokal, in sicer tako, da je posamezna ekipa za prvo mesto dobila tri, za drugo dve in za tretje eno točko. Te točke pa so na koncu odločale o skupnem zmagovalcu.



V Domžalah se je naša ekipa dobro uvrstila

### NOGOMET

V nogometu je prvo mesto osvojila naša ekipa, vendar le zaradi boljše razlike v zadetkih.

Rezultati naše ekipe:

Predilnica : Svilanit 3:0 bb  
Predilnica : Tosama 2:2  
Predilnica : Univerzale 7:0

Vrstni red:

1. Predilnica	5 točk
2. Tosama	5 točk
3. Svilanit	2 točki
4. Univerzale	0 točk

### KEGLJANJE — moški

Tekmovanje se je odvijalo v dveh delih: 6 × 200 lučajev in borbeno, kjer je v vsaki ekipi nastopalo po deset tekmovalcev.

Vrstni red: 6 × 200 lučajev

1. Tosama	4578 kegljev
2. Predilnica	4492 kegljev
3. Svilanit	4465 kegljev
4. Univerzale	4343 kegljev
5. Trak	4160 kegljev
6. Filc	4022 kegljev
7. Tekstilna	3943 kegljev

Prj tem tekmovanju so se rezultati tekmovalcev upoštevali tudi za posamezni vrstni red. Med našimi tekmovalci je bil najuspešnejši Vizlar Jože, ki je s 771 podrtimi keglji zasedel 3. mesto

Vrstni red: borbeno

1. Svilanit	689 kegljev
2. Tosama	672 kegljev
3. Univerzale	666 kegljev
4. Predilnica	635 kegljev
5. Trak	572 kegljev
6. Tekstilna	494 kegljev

### KEGLJANJE — ženske

Vsako ekipo so zastopale tri tekmovalke s po sto lučaji. Med šestimi ekipami je naša zasedla zelo dobro tretje mesto še posebej, če upoštevamo, da ekipe iz Gorenjske redno trenirajo.

Vrstni red: 3 × 100 lučajev

1. Svilanit	956 kegljev
2. Tosama A	930 kegljev
3. Predilnica	857 kegljev
4. Trak	856 kegljev
5. Tosama B	600 kegljev
6. Tekstilna	568 kegljev

Naše tekmovalke so dosegle naslednje rezultate: Nejedly Babša 326 kegljev, Nejedly Zlata 303, Cvetežar Milena 228.

### NAMIZNI TENIS

Tudi tu je bila naša ekipa najboljša in je brez poraza osvojila prvo mesto pred: Svilanitom, Trakom in Tosamo.

Rezultati naše ekipe:

Predilnica : Tosama 5:1  
Predilnica : Trak 5:1  
Predilnica : Svilanit 5:1

V tekmovanju posameznikov sta se v finalu srečala Pajer Venio in Lebinger Pavel (oba Predilnica). Boljši je bil Pajer in zaslužen osvojil prvo mesto.

### STRELJANJE — moški:

1. Svilanit	416 krogov
2. Tosama	406 krogov
3. Predilnica	399 krogov
4. Trak	380 krogov
5. Tekstilna	377 krogov
6. Univerzale	361 krogov
7. Filc	356 krogov

Naši tekmovalci so dosegli naslednje rezultate: Jug Marjan 138 krogov, Vidovič Cveto 123, Vidovič 138.

### ŠAH

Se en uspeh naših tekmovalcev, ki so nastopali v naslednji postavi: Rink Jože, Vidovič Cveto, Celesnik Božo, Dolinšek Miro.

Rezultati naše ekipe:

Predilnica : Tosama 3,5:0,5  
Predilnica : Tekstilna 4:0  
Predilnica : Svilanit 3:1  
Predilnica : Trak 2:2  
Predilnica : Univerzale 2:2

Vrstni red:

1. Predilnica	14,5 točk
2. Trak	14 točk
3. Tosama	14 točk

S tremi prvimi mesti, enim drugim in enim tretjim mestom, so naše ekipe osvojile tudi skupni pokal.

Tekmovanja so bila zaključena s kulturnim programom »Pokaži kaj znaš« in podelitvijo pokalov in nagrad športnikom v kulturnem domu na Viru.

Prireditelju »Tosami« lahko ob njihovem prazniku zaželimo še mnogo delovnih uspehov in se jim zahvalimo za prisrčen sprejem.

Ob koncu je bila želja vseh udeležencev, da bi se srečali še kdaj na športnem polju.

C. G.

## Škoda, da nas je bilo malo

Občinska zveza prijateljev mladine je skupaj z Delavsko univerzo Litija pripravila cikel predavanj s skupnim naslovom »Sola za starše«.

Prvo predavanje je bilo v torek, 9. oktobra, ob 18. uri v Osnovni šoli Litija. Psiholog Jože Valentinčič, ki ga poznamo že s televizijskih oddaj je predaval o temi »Kaj vpliva na otrokov učni uspeh«. Pravzaprav je naša vsakodnevna razmišljanja in probleme pri otrokovem učenju opredelil in že v predavanju razjasnil tako, da smo v drugem delu, ki je bil namenjen odkritemu razgovoru s starši ostali kar brez vprašanj. Mogoče pa je to šele začetek in nanje še ni smo navajeni. V letošnjem letu nameravajo organizirati še več predavanj na teme, za katere so se odločili starši.

Sodeč po prvem in tudi že lanskem, so predavanja zanimiva in predvsem koristna. Škoda le, da se nas je od množice učencev, ki čez dan polijajo šolsko poslopje, zbralo na predavanju komaj za en razred staršev. Razveseljivo je, da so bili zastopani tudi očetje.

Ker so problemi z učenjem in vzgojo otrok vsakdanji spremljevalci družin z otroci, nam bodo izkušnje in nasveti strokovnjakov lahko v veliko pomoč, zato priporočamo staršem udeležbo na naslednjih predavanjih.

## Nagrada: Budimpešta

(Nadaljevanje s 7. strani)

organizacijo našega bivanja v Budimpešti, nam je dodelila simpatičnega in izurjenega vodiča.

Večerja je bila organizirana v »čardi«, enj izmed mnogih malih tipičnih gostilnic ob Donavi na robu mesta. Pijača nj bila vračunana v ceno večerje, izgleda, da tudi ne ciganska muzika, kajti Cigani so kar pridno nastavljali košarico za prostovoljne prispevke, ki je nato potovala po mizi, Cigan pa je z zvoki violine tik od ušesu izvajal denar skoraj od vsakega posebej. Nato še nastop pevke in plesočega para, pa še enkrat pehar po mizi okrog in kmalu smo ugotovili, da ci-

ganska violina najlepše ubira strune za denar. Kmalu so se prestavili k novo zasedenemu omizju. Pri naših mizah pa je zadonela slovenska pesem, ki je kljub utrujenosti lepo zvenela.

Naslednji dan je bil na programu triurni ogled mesta z avtobusom in vodičem. Mogoče bo koga zanimalo nekaj besed o madžarski prestolnici, ki je cilj turističnih potovanj z vsega sveta. Danes je Budimpešta z 2,3 milij. prebivalcev (dobro petino vseh prebivalcev v državi) oblastno in kulturno, pa tudi turistično središče države. Zgodovina tega mesta sega več kot sedem stoletij nazaj v srednji vek, zato je mesto bogato z zgodovinskimi spomeniki in zgrad-

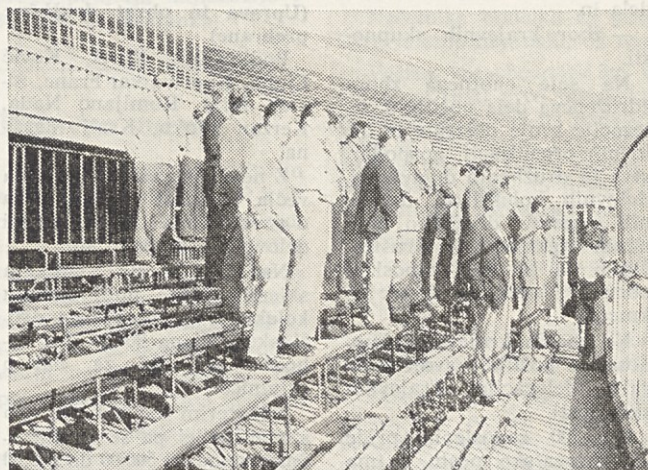
bami. Prav tako so tu vse kulturne ustanove kot univerza, muzeji, opera pa tudi naj-sodobnejši športni objekti. Mesto ima dobre prometne zveze po Donavi, kot tudi po železnici in zračnim prometu.

Mesto sestavljata dva dela: gričevnati Buda in Pesta, ki se razprostira na širni ravnini, deli pa ju Donava z Margaretinim otokom na sredini. Oba dela povezuje 7 mostov, celotno mesto se razprostira na območju 29 × 25 km. Budimpešta je najbogatejše mesto na svetu po termalnih vrelcih, saj ima 123 vročih vrelcev, ki jih izkoriščajo za termalna zdravilišča in kopališča. Sicer pa je turizmu namenjeno veliko hotelov, restavracij, nočnih lokalov in malih tipično madžarskih gostilnic in slaščičarn in seveda ciganska glasba, vse to je poleg že omenjenih zgodovinskih zanimivosti prineslo Budimpeštvu mednarodni ugled.

Po ogledu mesta v soboto smo imeli v hotelu še kosilo, nato pa se je pot obrnila proti domu. Prvi del poti je zaradi utrujenosti večina predremala, bliže meji pa smo kar nestrpnost čakali srečanja z domovino. Tik pred koncem sobotnega dne pa smo bili zopet doma.

Mogoče je bil ta izlet delavskega sveta nekoliko drugačen od dosedanjih, pa tudi precej bolj naporen. Kljub temu nam ni žal, da smo se odločili zanj. Ostal nam bo tako v spominu kot marsikatero burno zasedanje delavskega sveta.

M. Kralj



NEP stadion v Budimpešti je vreden ogleda