

LITIJSKI predilec



GLASILO PREDILNICE LITJA

Leto XIV.

Litija, junij 1973

Številka 6

Litijski predilec izhaja enkrat mesečno. Urejuje uredniški odbor: Albin Ankon, Martina Kralj, Gusti Cvetežar, Vinko Keržan, Milan Majcen in Branko Bizjak (odgovorni urednik). List dobijo člani kolektiva in upokojenči brezplačno. Tisk in klišeji: Gorenjski tisk, Kranj

Ali smo res preveč zadolženi?

Na zadnjem zasedanju delavskega sveta je bilo iznešeno vprašanje oz. izražena bojazen ali morda prekomerni krediti za stroje, nakupe surovin in gradnjo proizvodnih hal, ter investicij na sploh, negativno vplivajo na višino osebnih dohodkov delavcev.

Odgovor na zastavljeno vprašanje ni enostaven in zahteva nekoliko širše obravnave, da bi se problematika — financiranje modernizacije proizvodnje, povečanje novih proizvodnih kapacitet, vlaganje v družbeni standard oz. rast celotnega dohodka in s tem poslovna uspešnost, bolje razumela.

Sleherni človek: delavec, kmet, obrtnik, izobraženec itd., si v življenju postavlja določene cilje in želje, katere bi vsekakor želeli uresničiti. To so predvsem želje po napredku, po izboljšanju materialnega in duhovnega standarda, želje po lastni eksistenci v družbi. Ali si nismo pred nekaj leti nazaj želeli radio, kolo in pred nekaj več leti novo obleko. Morda smo prav te želje uresnili s posojilom, ki nam ga je dala trgovina ali banka. Kaj si želimo danes? Želimo si že več, avto, novo pohištvo, hišo ali stanovanje, skratka želje ra-

stejo in so iz dneva v dan večje in različnejše. Ko razmišljamo, kako bi vse te življenjske cilje uresnili, se znajdemo največkrat v zadregi — premalo denarja. Želimo pa jih uresničiti čimprej. Kmet si želj danes kosilnico, traktor in obračalnik, da bi delo olajšal in čimveč pridelal. Obrtniki si želijo obrt modernizirati in zmanjšati fizično delo, vedno pa nastaja skrb kako priti do denarja. Eni dobijo posojilo pri banki na osnovi vezanega varčevanja, drugi ga vzamejo v trgovini, tretji pa si ga sposodijo pri sorodnikih ali znancih.

Skratka, poti je veliko, če si sposodimo preko svojih možnosti, je včasih tudi treba zaegniti pas.

Uvod je napravljen zato, da bi lažje razumeli delo in cilje delovnih organizacij za uresničevanje nadaljnega razvoja, modernizacije in razširjene reprodukcije. Stare stroje je potrebno zamenjavati z novimi, bolj produktivnimi. Opirati je treba tudi nova delovna mesta oz. povečevati obseg proizvodnje in s tem omogočiti zaposlitev tistim, ki je še nimajo. To je naša naloga, ki nam jo nalaga socialistična družba. Ne smemo gledati samo na to, da bomo imeli kruh samo danes, imeti ga moramo še jutri in pojutrišnjem in tudi naši otroci. Veseliti se moramo ob tem, da postaja naše podjetje večje, modernejše, bogatejše in z boljšimi pogoji dela, večjim številom zaposlenih z boljšim družbenim standardom.

Jubilej Predilnice Litija, ki ji teče že 87. leto dela in na-

porov ni kratka doba. Prehrojena pot je bila že obdelana ob 75-letnici obstoja v almanahu in ponovno ob 85-letnici, ko smo ocenili novejšje uspehe in težave. Potrebno je spoznati preteklost, da znamo ceniti sedanost, doumeti moramo sedanost, da lahko načrtujemo in kujemo za prihodnost. To je naša naloga in prepričan sem, da tako tudi z maksimalnimi naporji delamo.

Kako si kolektiv kroji svojo prihodnost in usodo, je odvisno od več činiteljev. Naj jih naštejemo samo nekaj:

1. Kakšni in koliko sposobni so delavci v kolektivu,
2. kakšna je raven produktivnosti,
3. od sistema organizacije v tehnološkem smislu,
4. od samoupravnega angažiranja celotnega kolektiva za odpravo vseh pomanjkljivosti, ki nastajajo pri delu,
5. od obstoječe strukture proizvodnje in izdelkov,
6. od najetih bančnih kreditov,
7. od finančnega kapitala podjetja, t. j. vrednosti strojne opreme, poslovnih in drugih zgradb, ter od finančnih sredstev, s katerimi podjetje razpolaga,
8. od likvidnosti poslovanja,
9. od tržišča oz. kupcev,
10. od ugleda tovarne v poslovnem svetu,
11. z eno besedo izraženo, od poslovne politike podjetja, ki naj bo taka, da omogoča najboljše finančne učinke.

Vse to, kar imamo danes: novo predpredilnico, novo predilnico sintetičke, novo halo sukalnice, nove stroje v sukalnici, nove stanovanjske zgradbe — je naše podjetje investiralo v največji meri z lastnimi sredstvi in le v manjšem delu z bančnimi posojili.

Naj navedem nekaj natančnejših primerov:

1. Skupna vrednost nove predpredilnice z vsemi stroji firme Platt, nova zgradba predilnice za sintetičko, 40 kom predilnih strojev za sintetičko ter še nekaj manjših investicij je bila 4.100.000.000 s. dinarjev. Od tega smo dobili pri Ljubljanski banki 480 milij. s. din posojila in 800 milij s. din komercialnega

Anonimnost

Anonimna pisma in razna podtalna govoričenja in natočevanja so vedno atrakcija. Posebno še, če se nanašajo na posameznika ali na pereče probleme v kolektivu. Včasih prinašajo resnico, največkrat pa negodujejo na splošno in so krivična.

Na najugodnejših tleh pristanejo takšna dejanja dokler so v okviru podjetja in jih je lažje razčistiti, ker so naši ljudje o dogajanjih v kolektivu dobro seznanjeni. Slabšo luč pa mečejo takrat, ko so naslovljena na organe in institucije izven kolektiva. Ni redkost, da so anonimna pisma in prijave privedle v podjetje razne inšpekcije, organe javne varnosti in novinarje. Na srečo je resnica vedno potegnila daljši konec.

Kritika takšne vrste je največkrat namenjena upravi ali posameznim vodilnim ljudem v podjetju. Star pregovor pravi »Kdor dela, tudi greši«, kdor pa nosi večjo odgovornost je tudi bolj izpostavljen in je še tako majhen spodrsilaj zelo očiten. Nihče seveda nima vedno prav in je treba upoštevati tudi mnenje drugih.

Za izražanje mnenj in kritike pa je v kolektivih veliko poti, vsaj v našem je tako. Delo uprave smo na samoupravnih organih in sestankih političnih organizacij velikokrat skušali približati slehernemu članu kolektiva. Dan je bil povod za sodelovanje, željena je delavska kontrola in kritika. Iz prakse so nam znani primeri ostre debate o nastalih problemih v podjetju in obe strani imata po končanih odkritih pogovorih dober občutek, ker se stvari razčistijo. Samoupravni organi, sindikat, partijska in mladinska organizacija — tu so mesta za odkrito besedo in kritiko, ter akcije. Resnice v podjetju nihče ne prikriva.

Anonimna pisma in podtalna delovanja pa negativno vplivajo na složno sožitje v kolektivu. Jemljejo voljo do dela in kvarijo veselje nad doseženimi uspehi. Reševanje problemov na ta način ni zaželjeno. Kot že rečeno, je na voljo veliko uspešnejših poti in tem naj gori zelena luč.



Nova hala dobiva dokončno zunanjo podobo

(Nadaljevanje na 2. str.)

Ali smo res preveč zadolženi?

(Nadaljevanje s 1. str.)

kredita pri firmi Krušik, ki je dobavila predilne stroje. To pomeni, da smo od skupne vrednosti investicije imeli le 30% posojil.

Doslej smo del teh obveznosti že odplačali in smo dolžni še Ljubljanski banki 205 milij. s. din in Krušiku 505 milij. s. din — skupno 710 milij. s. din.

V letu 1974 pa bomo imeli iz teh posojil le še 407.800.000 starih dinarjev obveznosti.

Naj k temu pripomnim, če ne bi dobili navedenih kreditov, ne bi mogli dokončati hale za predilnico sintetične, niti kupiti predilnih strojev. Z najetjem posojila pa smo dosegli, da nam predilnica sintetične že ustvarja sredstva, s katerimi odplačujemo posojilo in ustvarjamo še večji dohodek. Smatramo, da je bil najeti kredit upravičen in dobro naložen.

2. Investicija, ki jo letos dokončujemo, t. j.

— nova hala za sukalnico s 5000 m² površine,

— 15 kom navijalnih avtomatov firme Savio,

— sukalni stroj firme Allma,

— dvigalo in nova kotlarna, predstavlja vrednost tri milijarde 620 milijonov s. din.

Pri Ljubljanski banki je najeti kredit 618.100.000 s. din, pri italijanski firmi Savio pa

1.190.000.000 s. din — skupaj 1.708.100.000 starih dinarjev, kar pomeni 47% od celotne investicije.

Poudariti moram, da je bila ta investicija nujna zaradi zadovoljitve naših kupcev in tudi rentabilnosti sukalnice, kar je že bilo tolmačeno članom kolektiva in o tem ne bi na novo razpravljali. Bistveno je to, da smo uspeli dobiti kredite, s katerimi nam je omogočeno normalno in pravočasno izvajanje investicije in tako pravočasna vključitev v potrebe domačega, predvsem pa tujega tržišča s previto prejo. Poslovni dosežki oz. učinki nove investicije bodo ustvarjeni že v letu 1974 in morajo obroditi še večji poslovni uspeh.

Da ne bo zaskrbljenosti kako bomo vrnili omenjene kredite naj omenim, da letno formiramo sredstva amortizacije v višini ene milijarde 700 milij. s. din, ki so namenjena izključno modernizaciji in zamenjavi strojne opreme parka, poleg tega pa od ustvarjenega ostanka dohodka namenimo še 500 milij. s. dinarjev za osnovna sredstva. Torej razpolagamo letno za 2.200.000.000 s. din sredstev za investicije, kar nam povsem zadostuje za normalno vračanje naših obveznosti iz kreditov za osnovna sredstva.

V letu 1974 bomo imeli naslednje obveznosti za najete investicijske kredite:

1. Kredit Ljubljanske banke, prvi	71.000.000 s. din
2. Kredit Krušik	168.400.000 s. din
3. Kredit Savio	238.600.000 s. din
4. Kredit Ljubljanske banke	151.500.000 s. din
SKUPAJ	629.500.000 s. din

Ce bomo v letu 1974 tako uspešno poslovali kot predvidevamo, nam bo poleg obveznosti za kredite ostalo še 1,6 milijarde s. din sredstev.

Celotni kolektiv naj na osnovi spodaj navedenih podatkov omeni, če so bile tako pogumne investicije, ki predstavljajo skoraj 8 milijard vrednosti, opravičene:

	v s. din		
	1970	1973	Indeks
Celotni dohodek	10.800.000.000	23.000.000.000	210
Dohodek	2.800.000.000	6.500.000.000	230
Amortizacija	670.000.000	1.700.000.000	255
Osebnih dohodki	1.900.000.000	4.000.000.000	210

OBRATNA SREDSTVA

Poleg omenjenih sredstev in kreditov, ki so namenjeni za investicije, razpolaga podjetje še s finančnimi sredstvi, ki so namenjena za normalno obratovanje — poslovanje, to so tako imenovana obratna sredstva in krediti za obratna sredstva.

Naj omenim, da je to področje skrbi za sredstva še občutljivejše. Obratna sredstva so namenjena za nakup surovin in vsega pomožnega materiala, za zaloge gotovih izdelkov in polizdelkov, za zaloge surovin, za kreditiranje kupcev in za izplačilo akontacij osebnih dohodkov.

denarja na žiro račun. Marsikdaj kupci slabo plačujejo in povzročajo vezavo obratnih sredstev, skratka, področje financiranja obratnih sredstev in vezave teh je vse

Naj še navedem vire, s katerimi naše podjetje razpolaga za obratna sredstva:

1. Lastna obratna sredstva	1.720.400.000 s. din
2. Dolgoročni krediti	2.110.600.000 s. din
3. Kratkoročni krediti	1.111.700.000 s. din
SKUPAJ	4.942.700.000 s. din

Iz teh podatkov se vidi, da razpolagamo s prilično visokim zneskom obratnih sredstev, vendar, če upoštevamo, da imamo 23 milijard celotnega dohodka — to pomeni, da moramo sredstva v enem letu obrniti 4,7x, kar predstavlja v tekstilni industriji Slovenije enega najvišjih faktorjev obračanja finančnega kapitala.

K navedenim dejstvom naj omenim še to, da si želi vsako podjetje pri bankah najeti čimvečja posojila tako za investicije, kot za obratna sredstva. Odobrena so le tistim, ki so finančno sposobni. Zato lahko trdim, da je dobra politika najemanja posojil pri bankah in dobaviteljnih opreme omogočila našemu podjetju tako hiter razvoj.

Lahko bi celo rekli, da je v jugoslovanskem gospodarstvu, ki ima močna inflacijska gibanja (10 do 20%) bančni kredit z 8 do 12% obrestmi zastoj oz. brezobresten. In na žalost je bilo v preteklosti tako, da je vsakdo, ki je imel pri banki več posojil, v naših nestabilnih gospodarskih razmerah samo pridobil. Temu vprašanju pa ne bi želel dati nadaljnjih komentarjev, saj se v zadnjem času posveča veliko pozornosti stabilizaciji našega gospodarstva in s tem tudi stabilizaciji finančne manipulacije med tistimi, ki sredstva ustvarjajo in tistimi, ki jih dajejo.

In na koncu še odgovor na zastavljeno vprašanje, na katera bi lahko odgovoril že v začetku, vendar sem smatral, da bodo s podrobnejšo obdelavo in razlago stvari jasnejše slehernemu članu kolektiva. Naj povem, da so nam do sedaj prav investicije, krediti zanje, krediti za obratna sredstva in dobra poslovna politika omogočali, da se je naše podjetje razvijalo hitreje od ostale tekstilne industrije, da smo dosegli lansko leto skoraj najvišje osebnih dohodke tekstilne industrije, ter, da so vsi centri kot je Kranj, Maribor, Kamnik, Celje, Jarše, Tržič in drugi, imeli znatno nižje. Tudi sredstva za družbeni standard smo izločali v znatno večji meri kot vsi ostali. Poznani so nam primeri iz tekstilnih podjetij, da so za postavitve menze ali počitniškega doma morali prispevati del sredstev člani kolek-

bolj zahtevno. Prav na tem področju likvidnosti jugoslovanskega gospodarstva je prišlo do velikih težav. Lahko rečem, da pri nas zaradi vodenja dobre finančne politike teh težav nismo imeli in jih tudi nimamo. Tu mislim predvsem na posledice, ki lahko iz tega izvirajo.

ter samoupravne prizadevnosti za boljše gospodarjenje in tudi v bodoče samo ti faktorji lahko pogojujejo večanje ali manjšanje osebnih dohodkov.

Dosedaj vložena sredstva v investicije in vsi najeti krediti pri bankah so nam omogočili, da smo osebnih dohodke povečevali in to ni imelo nikakršnega vpliva na zmanjšanje izplačil osebnih dohodkov.

Že z mesecem majem, ki je izdelan nov cenik posameznih vrst prej za formiranje osebnih dohodkov, bodo ti odvisni samo od proizvedene količine preje. Pri tem pa moram pripomniti, da so ceniki znatno povečali in bili izračunani na bazi povprečnega osebnega dohodka 200.000 s. din.

Ce na koncu omenim še svojo željo, potem želim, da bi bila proizvodnja visoka in s tem tudi osebni dohodki. Želim, da bi tisti, ki bo proizvedel več, tudi več dobil kot tisti, ki je proizvedel manj — po načelu socialističnega nagrajevanja: vsakemu po narejenem in opravljenem delu.

Jože Mirtič

Kako ravnamo ob naravnih nesrečah

Izkušnje so pokazale, da ob naravnih in drugih nesrečah lahko s premišljenim ravnanjem v precejšnji meri zmanjšamo ali celo povsem preprečimo škodo in morebitne žrtve. Da bi nam ob naravnih nesrečah in drugih izrednih dogodkih to zares uspelo, ne bo odveč in je celo potrebno, da vsak zase že zdaj razmisli, kako bi ravnali v primeru takih nesreč, da bi imeli čim manjšo škodo, poleg tega pa, da bi lahko tudi sam sodelovali pri reševanju ponesrečenec in odстранjanju posledic.

Že danes bomo pripravljani, da nas ne prehitijo nesreča:

Na primernem mestu, ki zanj vedo vsi člani družine, imejmo zbrane osebnostne in družinske dokumente, denar in dragocenosti, da jih lahko v vsaki nesreči, takoj vzamemo s seboj. Razmislimo, katera mesta v stanovanju so najvarnejša pred potresom in ruševinami (podboji vrat v nosilnih zidovih, ozka predsoba, prostor pod oknom) in kje je najkrajša pot za umik iz stanovanja ali zgradbe. Seznanimo s tem vse člane družine. Ob nesreči se zavedajmo, da je zelo pomembno premišljeno in smotno ravnanje, kakor tudi, da ostanemo mirni, zbrani in z zgledom pomirjevalno vplivamo na okolico, da ne pozabimo na svojega bližnjega, saj je v nesreči ravno tako potreben pomoči. V zadnji številki »Litijškega predilca« sem vam na kratko opisal, kako ravnamo ob požaru, danes bi pa obravnaval, kako ravnamo ob potresu.

Ce začitute potres ali zaslišite bobnenje v notranjosti zemlje, skočite brž na mesto, ki je v stanovanju varno pred potresom. Ne pozabite na družinske člane, posebno pa na otroke, bolne osebe in invalide. Ne zadržujte se na stopnicah ali na balkonu, ter ob zunanjih posebno še vo-

galnih stenah, ker so ti deli zgradbe najbolj občutljivi in se hitreje rušijo. Ce ste v pritličju, lahko pohitite tudi na prosto po najhitrejši poti. Ne zadržujte se v bližini zgradbe, ker vas lahko poškodujejo ali zasujejo ruševine, ravno tako se izogibajte nadzemnih električnih vodov, ker se lahko pri rušenju odtrgajo in vas poškodujejo.

Ce ste ob potresu ostali v stanovanju, skušajte, ko mine prvi potresni sunek, priti čimprej na prosto po tistem delu stopnic, ki so vpete v nosilni zid. Ne pozabite na otroke in tiste, ki si sami ne morejo pomagati. Pozimj vzemite s seboj plašče ali odeje, kar imate pri rokah. Ce pa ne morete priti več iz stanovanja, zaprite dovod plina in vode, izključite električni tok in pogasite ogenj. Ce je kdo zasut pod ruševinami, mu skušajte pomagati in ga rešiti. Ce bi vaša pomoč ne zadostovala, obvestite o tem najbližji štab za varstvo pred naravnimi in drugim hudimi nesrečami. Ce ste pod ruševinami zasuti sami, ostanite mirni in zbrani. Kličite na pomoč. Ako vas pa zaradi debelega sloja ruševin nihče ne sliši, začnite močno trkati ali udarjati po kakršnikoli instalaciji ali kovinskem predmetu.

Rudi Zupan

Zasedanje delavskega sveta 25. 5. 1973

Rezultati prvih štirih mesecev

Proizvodne naloge smo v to- naži uresničili v celoti. Leto- nja proizvodnja predilnice je v štirih mesecih 2.098 ton, kar je za 2 % več kot lani v istem obdobju. Proizvodnja enojne preje je torej za 40 ton večja od lanskoletne, če pa upošte- vamo, da smo zaradi toplega obroka izgubili v tem času 50 ton enojne preje, je rezul- tat boljši kot izgleda na prvi pogled. Ugodne so tudi spremembe v strukturi proizvodnje: zmanjšujemo proizvodnjo bombažne kardirane preje in stanične preje, ki sta slabše akumulativni, povečali pa smo proizvodnjo sintetične preje za 15 % v odnosu na lansko leto — v štirih mesecih smo jo proiz- vedli že 718 ton. Zaradi dobro donosne česane preje smo tu- di to vrsto izdelkov zelo for- siral in jo povečali celo za 70 % v odnosu na lansko leto.

Tudi v sukalnici smo pove- čali proizvodnjo sukane preje za 11 %, medtem, ko pre- vijalnica ni dosegla bistvene- ga povečanja.

Količinska proizvodnja je v posameznih mesecih zelo ni- hala. Vzroki so različni: težave z mešanicami, okvare v predpredilnici in naročila, ki vedno ne odgovarjajo naši proizvodnji, da bi bile kapa- citete optimalno izkoriščene.

Omenjene motnje so se od- razile tudi na produktivnosti.

V predilnici je produktiv- nost v odnosu na lansko leto celo nekoliko nazadovala. La-

ni smo za izdelavo 100 kg enojne preje porabili 15,27 delovnih ur, letos pa za isto koli- čino 15,91 delovnih ur. Tudi povprečna številka se ni spre- menila in znaša za to obdobje 31,9. V sukalnici opazimo v pogledu produktivnosti isti pojav kot v predilnici, v pre- vijalnici pa se je zaradi ure- ditve normativov produktiv- nost zadnje mesece povečala.

Vrednost proizvodnje nara- šča hitreje od količine. V prvih štirih mesecih se je vrednost proizvodnje v odno- su na lansko leto povečala od 59.844.000 din na 69.398.000 din. V strukturi se je najbolj povečala vrednost sintetične preje, saj znaša povečanje 18 %, pri bombažni preji 17 odst. in stanični 8 %.

Zaradi velikega povpraševa- nja po preji poteka prodaja normalno, težave so edino v tem, da naročila niso vedno prilagojena razpoložljivim strojnimi kapacitetam.

Dotok denarja je dober, dolgovi kupcev v primerjavi z lanskim letom so se znižali kljub večji vrednosti proiz- vodnje. Stanje dolžnikov kon- nec aprila letos je 26.040.000, lani ob istem času pa je bi- lo 38.873.000 din. To nam razbremenjuje obratna sred- stva, ki jih bomo uporabili za večjo nabavo surovin po ugodnih cenah. Seveda pa nam dober priliv plačil omo- goča sprotno poravnavo na- ših obveznosti, saj smo bili koncem letošnjega aprila dolžni našim dobaviteljem za surovine in drug material le 2.563.000 din.

Menza posluje z izgubo

Periodični obračun Obrata družbene prehrane za prve štirj mesece izkazuje izgubo 61.354,57 din. Vzroki so v ve- likem porastu cen prehran- benih artiklov in nespreme- njenih cenah tako toplim kot hladnim obrokom hrane v menzi. Ker izgubo menze po- kriva matično podjetje, bodo članj kolektiva morali prevze- ti del stroškov zaradi podra- žitev nase. DS je sklenil, naj Komisija obrata družbene prehrane pripravi na osnovi kalkulacij predlog za poviša- nje cen, ki bodo po predhod- ni potrditvi na DS, pričele veljati 1. julija 1973.

Uresničitev stabilizacijskega programa

DS je o tem ponovno raz- pravljjal zaradi tega, ker se zadane naloge prepočasni, pre- malo jasno in učinkovito iz- vajajo.

Zastavljenim ciljem se pri- bližujejo le posamezni dosež- ki. Uspešno je začeta akcija pri varčevanju v pogledu racionalnega izkoriščanja od- padkov, štednje pri zabojih in košarah, premalo pa je še vedno čutili varčevanja od strani posameznikov. Stare zaloge nekurantne preje smo razprodali, v bodoče naj se to opravlja sproti. Zaostreni predpisj glede plačevanja dol- gov, naša prizadevnost pri iz- terjavi in dobra izbira kup- cev, je omogočilo dobro lik- vidnost podjetja. Rešeno je vprašanje financiranja začete investicije in kaže, da bo uresničena do postavljenega roka. Glede na predvidene re- zultate bomo verjetno do konca leta uspeli izločiti še nekaj sredstev za posojila in- dividualnim graditeljem stanovanjskih hiš.

Velik pomen za uspeh pod- jetja pa bi lahko imele nalo- ge iz stabilizacijskega pro- grama, ki jih še nismo uspeli spraviti na zeleno vejo.

Premajhna so prizadevanja za povečanje proizvodnje, predvsem enojne preje. Ukre- niti je treba vse potrebno za odpravo subjektivnih težav, ki preprečujejo napredovanje na tem področju (izbira takš- nega asortimana in številki preje, ki bi omogočilo opti- malno izkoriščanje strojnih kapacitet; odpravo zastojev v čistilnici in na raztezalkah).

V podjetju nenehno gradi- mo in moderniziramo strojno opremo. Nismo pa še uspeli uresničiti meril, ki bi spodbujala zaposlene k večji produktivnosti. Načrtno vzdrže- vanje, primerno priučevanje nove delovne sile, predvsem pa učinkovit sistem nagraje- vanja, bi lahko veliko pripo- moglo k temu. Postavljeni normativi, čeprav je bilo vlo- ženega velik dela, niso zaži- veli. Biroju, tehničnemu in proizvodnemu sektorju je za- to zadana naloga, da skupaj pripravijo še nova spodbudna merila za nagrajevanje, ki bi med drugim za mesečni obra-

čun osebnih dohodkov upo- števala samo količinsko pro- izvodnjo.

O organizaciji dela smo že veliko govorili, pa je kljub temu še dostikrat vzrok za razna ozka grla. Preveč je to področje dela prepuščeno sti- nij, izvajanje nalog mora biti sprotno in učinkovito. Prav za te naloge so odgovor- ni vodstveni kadri, ki se v tem premalo angažirajo.

Glede na tako obsežen in občutljiv strojni park je tre- ba dokončno urediti načrtno vzdrževanje in čiščenje stro- jev in klime. Tovrstne nedo- slednosti so v proizvodnji po- gost pojav zastojev, pa tudi jeze.

Obdobje velikega povpraše- vanja po preji nam prizana- ša pri kvaliteti. Kljub temu tudi te naloge ne smemo prezreti. Se vedno niso odprav- ljene napake, ki povzročajo slabo kvaliteto (čistilnica, karde), da čistoče in reda okrog strojev, ki prav tako vpliva na kvaliteto, ne ome- njamo.

Premalo intenzivnosti in sodelovanja je pri reševanju oz. organizaciji dopolnitve samoupravnega sistema podjet- ja. Tako pri tem vprašanju, kot tudi pri uresničevanju drugih nalog pogrešamo za- vzetosti sindikalne, partijske in mladinske organizacije, ki bi lahko zainteresirale širši krog zaposlenih k uresničeva- nju zastavljenih ciljev.

Spremembe samoupravnega sporazuma

Stalna komisija podpisnic samoupravnega sporazuma skupine predilnic, tkalnic in oplemenitilnic v Sloveniji je pripravila dopolnitve samo- upravnega sporazuma, s kate- rimi je soglašal tudi republi- ški sindikat in republiška ve- rifikacijska komisija. Delav- ski sveti podjetij morajo te dopolnitve obravnavati in da- ti soglasja. Če DS podjetja z njimi ne soglašajo, se podjetje izključuje iz skupine podpisnic; v tem primeru lahko uporab- lja le še določila družbenega dogovora, ki so manj ugodna.

Pomembnejše dopolnitve samoupravnega sporazuma so naslednje:

1. Povišajo se kalkulatívni osebni dohodki I. in II. sku- pine od 800 na 900 in od 900 na 1000 din, kar pomeni, da se masa za osebne dohodke, ki nj obdavčena, poveča. Ti dve skupini zajemata v našem podjetju okoli 400 delavcev.

2. Dosedanji samoupravni sporazum je vseboval določil- lo, po katerem so se morali kalkulatívni osebni dohodki (KOD) revalorizirati, če so se življenjski stroški povečali za več kot 5 %. Po novem se COD revalorizirajo le, če to določa dokument republiške družbene ekonomske politike.

3. Spremembe so tudi pri nekaterih dodatkih na oseb- ne dohodke, n. pr.:

— za nočno delo se mora dati najmanj 30 in največ 50 odst. dodatka,

— za redno delo ob nede- ljah pripada delavcu dodatek najmanj 30 % in največ 50 %, — za redno delo na dan državnih praznikov pripada dodatek 100 %, — za delo v podaljšanem delovnem času (nadurno delo) mora znašati dodatek 50 % (pri nas je bil za nedelje in praznike tudi do 70 % — se- daj lahko le 50 %),

Ti dodatki so lahko razli- čno visoki v posameznih pod- jetjih le še do konca leta, za leto 1974 bo določena enotna višina dodatka za vse tekstil- ne tovarne.

4. Sprememba je tudi v iz- računu faktorja stimulacije, ki je zelo pomemben za izra- čun tistega dela osebnih do- hodkov, ki niso obdavčeni.

5. Določena je zgornja me- ja osebnih dohodkov za vo- dilno osebje v podjetju. Za naše podjetje je izračun po- kazal, da bi ob lanskoletnih rezultatih bil lahko lani naj- višje izplačani povprečni me- sečni osebni dohodek 6.423 din.

6. Določena je 6 % spodnja meja prispevka za stanovanj- sko izgradnjo (po sklepu DS znaša v našem podjetju glede na velike potrebe po stanova- njih kar 9 %).

7. Za podpisnice samo- upravnega sporazuma, ki ne bodo spoštovale določil, so določene sankcije glede na tezo kršitve določil sporazu- ma. Te so lahko opomin, javni opomin v tisku in izklju- čitev iz samoupravnega spo- razuma.

Najetje dveh kreditov

Za dokončno preureditev skladiščne hale v proizvodno, kjer bomo namestili nove av- tomatske previjalne stroje firme Savio, je delavski svet odobril najetje srednjeročne- ga kredita (na 4 leta) v viši- ni 6.060.000 din pri Ljubljans- ki banki. Za odplačilo anui- tet tega kredita bomo koristi- li tekoča sredstva amortiza- cije.

Ta banka nam bo na našo prošnjo izdala tudi garancijo na lastna investicijska sred- stva pri celotni investiciji, s katero bodo imeli izvajalci investicije zavarovana naša plačila, ki jih bomo prav ta- ko postopoma nakazovali iz ustvarjene amortizacije.

Ljubljanska banka se je ta- ko za odobritev kredita, kot za izdajo garancije odločila na osnovi temeljite proučitve naše kreditne sposobnosti.

Zaradi povečanega izvoza preje v Italijo, ki jo po go- godbi odpremljamo naenkrat v večjih količinah, občasno povečane zaloge pa nam obrem- enjujejo obratna sredstva, je DS sklenil, da podjetje za- prosi Jugobanko v Ljubljani za približno 4 do 5 milij. din kredita za zaloge za izvoz. Kredit je kratkoročen (nekaj mesecev) in ga bomo odplače- vali iz prilivov za prodano prejo.

Članica DS je opozorila na govorice v kolektivu, da smo

(Nadaljevanje na 4. str.)

V prvih štirih mesecih smo dosegli naslednji rezultat:

	IV/72	Plan 1973	IV/73
Celotni dohodek	57.606	202.570	69.062
Porabljena sredstva	38.017	136.656	47.660
Amortizacija	4.332	16.942	5.684
Dohodek	15.257	48.902	15.718
Povečanje dohodka	205	200	270
Dohodek za delitev	15.462	49.102	15.988
Pogodb. in zakon. obveznosti	1.859	7.200	2.476
Osebni dohodki	9.281	34.362	11.109
Ostane dohodka za sklade	4.332	7.540	2.402

Primerjava podatkov kaže, da v celotnem dohodku pre- segamo lanskoletni nivo, med- tem, ko smo dosegli dohodka le toliko kot v letu 1973. To pomeni, da so stroški, oz. po- rabljena sredstva v velikem porastu zaradi podražitve su- rovin in ostalih materialov. Ker smo porabili več sred- stev za osebne dohodke (več- je število zaposlenih), je ra- zumljivo, da se je zmanjšal tisti del dohodka, ki ga raz- porejamo na sklade. Z višji- mi prodajnimi cenami pa ra- čunamo, da se bo položaj v naslednjem obdobju izboljšal.

Optimistična napoved

Uredilo se je vprašanje cen bombažni preji, verjetno se bo tudi sintetični, znižana je carinska stopnja za sintetič- no vlakno, do konca leta ima-

mo zagotovljene surovine po še kar ugodnih cenah. Slika o poslovanju v naslednjem obdobju je postala jasnejša.

Na podlagi ocen direktorja Mirtiča je možno doseči do konca leta preko 22 milijard s. din celotnega dohodka in 1,5 milijarde s. din ostanka dohodka za sklade, pri izred- no visoki amortizaciji (1,7 mi- lijarde s. din). Ob takšnih re- zultatih bi se lahko osebni dohodki v primerjavi s pre- teklim letom povečali za pri- bližno 12 % in bi znašali v poprečju preko dvesto tisoč s. din na zaposlenega me- sečno.

Cilji so nakazani, uresničitev pa je odvisna od vseh zapo- sljenih, predvsem pa še od vodstvenega kadra, ki lahko v večji meri vpliva na uresni- čitev nalog stabilizacijskega programa, ki pogojuje pred- videne rezultate.

Zasedanje DS 25. 5. 1973

(Nadaljevanje s 3. str.)

preveč zadolženi in da to vpliva na stagnacijo osebnih dohodkov. Delavskemu svetu je bilo to vprašanje pojasnjeno, da pa bi bile stvari okrog zadolžitve podjetja popolnoma razčiščene, objavljamo na prvi strani časopisa članek glavnega direktorja o tem vprašanju.

Predlog družbenega dogovora o načelih za izvajanje kadrovske politike v občini

Predlog družbenega dogovora o načelih za izvajanje kadrovske politike se sprejema predvsem z namenom, da se izboljša kadrovska oziroma izobrazbena in kvalifikacijska struktura.

Proučiti bo potrebno posebno akte o sistemizaciji delovnih mest, pri čemer bo obvezno sistemizirati vodilna in vodstvena delovna mesta ter delovna mesta z visoko in višjo izobrazbo.

V samoupravnih aktih bodo pri kadrovanju prišli bolj do izraza kriteriji odgovornosti, moralno politične vrline oz. kvalitete, odnosi do samoupravljanja, zakonitosti itd.

Sprejeti bo treba srednjeročne programe kadrovskega razvoja, pri čemer bo treba upoštevati tudi srednjeročni in dolgoročni program razvoja občine in republike Slovenije.

Po podpisu družbenega dogovora bodo delovne organizacije v 5 letih morale odpraviti razlike med dejansko izobrazbo in zahtevami, ki jih bodo določali akti o sistemizaciji, pri čemer bodo dopustne le izjeme, ki bodo določene v tem dogovoru.

Tako n. pr. delavci, ki v roku 5 let od dneva uveljavitve tega dogovora ne bodo pridobili ustrezne izobrazbe oziroma kvalifikacije, bodo razporejeni na druga delovna mesta.

Seveda pa je po tem dogovoru tudi predvideno, da takim delavcem podjetje omogoči pridobitev izobrazbe oz. kvalifikacije in jim tudi plača najmanj 50 % stroškov in omogoči izredne plačane dopuste za opravljanje izpitov.

Delavci, ki ne izpolnjujejo zahtev delovnega mesta, določenih v aktu o sistemizaciji, delo pa uspešno opravljajo, izjemoma lahko na podlagi sklepa samoupravnega organa organizacije ostanejo na delovnem mestu, če imajo na dan uveljavitve tega dogovora vsaj 15 let ustreznih delovnih izkušenj ali starost 45 let (druga varianta 40 let).

Podpisniki tega dogovora bodo dolžni na izpraznjena in nezasedena delovna mesta na podlagi razpisov in objav sprejemati ljudi, ki bodo imeli ustrezno izobrazbo oz. kvalifikacijo.

Po tem dogovoru bodo podjetja po sprejeti novi sistemizaciji morala razporediti delavce na delovna mesta, primerna njihovim izobrazbam odn. kvalifikacijam.

Pri tem določili je predlog, ki ga je obravnaval DS sledeč:

Ce ta člen obravnava tiste, ki nimajo ustrezne izobrazbe, da bi tudi tu morali pustiti 5 letni rok za pridobitev ustrezne izobrazbe. Ce pa so mišljeni tisti, ki imajo neko določeno stopnjo izobrazbe, pa sedaj niso zaposleni na ustreznem delovnem mestu, da se v tem členu doda še, da morajo poleg izobrazbe izpolnjevati še ostale pogoje, navedene v sistemizaciji.

Predlog družbenega dogovora nadalje predvideva za vodilna delovna mesta (v našem primeru glavni direktor in direktorji sektorjev), da bi v aktih o sistemizaciji poleg drugih pogojev določili visoko ali vsaj višjo šolsko izobrazbo.

Pri tem členu je predlog, ki ga je obravnaval DS sledeč:

Tudi za vodilna delovna mesta naj bi bila izjema glede te zahteve v primeru, če je delavec na vodilnem mestu uspešno opravljal delo vsaj 15 let in dosegel starost 45 let.

Za ostale primere pa je predvideno prav tako, da se morajo delovna mesta ustrezno zasesti v 5 letih po uveljavitvi tega dogovora.

Ob reelekciji direktorjev in vodilnih delavcev bo treba upoštevati tudi naslednja merila:

— dosedanje rezultate organizacije ter v tem delež delavca, ki je v reelekciji

— predloženi program razvoja organizacije z nakazano jasno perspektivo ekonomskega napredka ter razvoja samoupravljanja in notranjih razmerij

— dosednji odnos in odgovornost do samoupravljanja, do zakonitosti, do kolektiva in do sodelavcev

— dosednji odnos do širših problemov in potreb v občini.

Predlog, ki ga je obravnaval DS je nadalje še v tem, da ko se uspešnost ali neuspešnost dela vodilnih delavcev preverja ob vsakem sprejemanju zaključnega računa, preverja tudi merila, ki so bila prej naštet.

Družbeni dogovor nadalje ureja, kdo ne sme biti zaposlen na vodilnem delovnem mestu.

Nadalje ureja še sprejemanje pripravnikov in izobraževanje kadrov.

Pri poglavju o izobraževanju je predlog, da se 50 % stroškov šolanja krije tistim, ki se šolajo odn. izobražujejo zaradi manjkajoče izobrazbe, ki se zahteva za delovno mesto. Poleg izobraževanja za delovna mesta bo treba zagotoviti tudi družbeno ekonomsko izobraževanje.

Namig k organizaciji samoupravljanja

Kot velikokrat, so bila tudi na zadnjem zasedanju delavskega sveta iznešena razna drobna vprašanja in problemi, ki pravzaprav ne sodijo

čisto k točkam dnevnega reda. Tako so bila zahtevana pojasnila glede prekomernih zastojev v proizvodnji, vzdrževanja strojev in klima naprav, težave pri delu z uvedbo trdih cevok itd. Ker je dnevni red za zasedanje delavskega sveta običajno natrpan s točkami, takšna vpra-

šanja običajno rešujemo mimogrede, vedno tudi ni prisotnih oseb, ki bi lahko dale pojasnila in odgovore. Na drugi strani pa so to problemi, s katerimi se člani DS srečujejo v proizvodnji, ali pa jim zaposleni iz oddelkov celo naročijo naj jih na zasedanju DS sprožijo.

Prav v tem času razpravljamo in bomo prihodnje mesece še obravnavali decentralizacijo samoupravnega siste-

ma v podjetju. Ne bi bilo slabo iskati oblike, da bi se neposredni proizvajalci iz posameznih oddelkov pogosteje sestajali in razpravljali oz. se z odgovornimi ljudmi pogovarjali o problemih, ki jih srečujejo pri delu. Dosedanja praksa je pokazala, da proizvajalci želijo sodelovati v gospodarjenju podjetja, začeti pa je treba že tam, kjer jim je problematika najbližja in najbolj razumljiva.

Predstavljamo vam



Bizjak Konrada

V Predilnici je zaposlen od leta 1947. Prva leta je bil strojni inšpektor, od leta 1949 pa vodja mehaničnih delavnic. Dve leti tehnične srednje šole je končal v Ljubljani, zaposlil pa v Mariboru. Želel je priti bližje doma, saj je imel v Litiji družino.

»V času, ko je naše podjetje spadalo pod ministristvo za industrijo oz. glavno direkcijo za tekstilno industrijo (administrativno vodenje) so me hoteli premestiti v Beograd. Ker pa je bila moja velika želja, da ostanem v Litiji, mi je to le uspelo.

Ko sem začel opravljati delo vodje delavnic, je bilo pod mojo kontrolo 40 zaposlenih. Bilo je več vajencev v delavnici, poleg delavnice pa so spadali sem še delavci v kotlarni in zidarji.

Danes je v delavnici 17 zaposlenih, v kotlarni pa 4. Včasih smo imeli zastarelo orodje, toda s časom smo nabavili novo. Imamo novejšje stroje, dobro orodje in tudi kader. Nekateri, ki so zaposleni tu v delavnici, so prišli od drugod, pet pa je takih, ki so se tudi izučili pri nas.

Kakih posebnih problemov ni bilo in jih ni. Vedno ni mogoče vsega naenkrat narediti, zato naredimo najprej tisto, kar je bolj potrebno in važnejše. Včasih moramo uporabiti več načinov za izdelavo kakšne stvari. Velikokrat ima osnutek narejen že tisti, ki pride z naročilom. Dodamo potem še svoje pripombe. Preden pa sploh začnemo z izdelovanjem, se posvetujem z našimi iz delavnice. Več ljudi, več ve, pravi pregovor in tega se držim.

Nekako najzahtevnejša oz. najtežja naloga je bila, ko smo dobili naročilo za melanžirno mizo. Lahko bi rekel, da nisem bil siguren, če bo stvar sploh uspela. Posvetoval sem se s proizvodnjo, potem z vzdrževanjem in vsak njihov predlog mi je bil dobrodošel. Nekateri dele smo uvozili. Lahko bi rekel, da smo material nabavljali od Kranja do Maribora. Z napori in dobro voljo pa je stvar uspela. V prihodnjih dneh jo bomo spravili v pogon in morebitne napake odpravili.

Nalogo za izdelavo melanžirne mize smo dobili

že lani. Dobili smo pa tudi že nova naročila iz proizvodnje in sicer za 6 mesečnih in še dve melanžirni mizi. Z izdelavo teh strojev doma pa bomo prihranili precej deviz.

V bistvu smo velika družina. Včasih moram biti malo strožji, vendar mi moji tega ne zamerijo. Zavedamo se namreč, da je delo naš kruh, da kolikor bomo ustvarili, bomo tudi imeli. Ni pa vseeno, kako delaš. Delati moraš z veseljem in biti s svojim delom zadovoljen. Pomembno je, da ugotoviš, da si potreben na delovnem mestu in družbi. To velja zame, za moje ljudi, za vse.

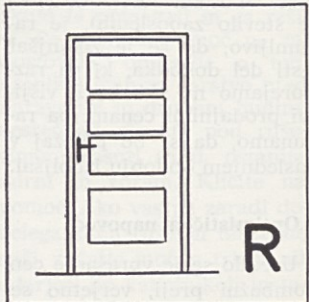
Včasih imamo občutek, da smo breme proizvodnje. Toda z našim hitrim ukrepanjem tudi delno pripomoremo k povečanju proizvodnje.

Včasih sem tudi že razmišljal, da bi šel drugam v službo. Toda mlad človek je večkrat prevelik idealist in prenagel pri odločitvah. Ko pa se stvari poležejo, zopet misliš drugače. Končno pa imam do upokojitve le še 10 let in bo tudi to hitro minilo.

Drugače sem s podjetjem zadovoljen. Pravilno je načrtana pot razvoja, nakazani so cilji in s skupnimi močmi bomo tudi to dosegli.«

Nada Jovanović

REBUS



Dobri poslovni odnosi z Dekorativno

Tovarna dekorativnih tkanin iz Ljubljane je naš največji kupec po vrednosti. Letos jim bomo, če se le ne bo kaj zataknilo, prodali za približno pet milijard s. din preje, predvsem sintetične. Ta vrednost predstavlja eno četrtno celotnega dohodka našega podjetja. V našem zapisu bomo skušali v skopih vbrisih predstaviti to ljubljansko podjetje, ki spada v sam vrh slovenske tekstilne industrije.

UKINITEV NOČNEGA DELA

Podjetje zaposluje 1260 delavcev in so tako kot pri nas, vsi pod eno streho. Delavski svet podjetja je že sprejel sklep, da celotno podjetje postane ena temeljna organizacija združenega dela.

Od vseh zaposlenih je 80 % žensk. Delajo v treh izmenah — torej tudi ponoči. Leta 1977 naj bi po sedanjih načr-

študentov od osnovne šole do fakultete ter višjih in visokih šol. Stroške šolanja plača podjetje, prav tako imajo izredni študentje pravico do študijskega dopusta, ki pa ga posebna komisija določa od primera do primera posameznika.

Dobro imajo organizirano praktično poučevanje na delovnih mestih. 11 članov kolektiva je v podjetju opravilo dveletno šolo, ki jo je iz-

PRECEJ ZA IZVOZ

Tovarna dekorativnih tkanin dela v glavnem za pohištveno industrijo in tako svoje izdelke prodajajo na debelo, malo-prodaje je zelo malo.

Ko sem jih obiskal so imeli v gosteh danskega kupca in z njim zaključevali pogodbe. Podjetje izvozi v glavnem na evropski sever za milijon dolarjev svojih izdelkov. Njihovi izdelki niso iskani samo zaradi konkurenčne cene, ampak tudi zato, ker so kvalitetni. Da pa lahko dosežejo kvaliteten artikel potrebujejo tudi kvalitetno prejo. Strokovnjaki podjetja so poudarili, da pri naši preji pogrešajo predvsem naslednje: Nm 12/2 in Nm 28/2 imajo težave pri previjanju, ker ni rezervne niti. Nm 28/2 (leacril in meracron) ima zadebelitve — nasplošno je potrebna enakomernost preje.

KAKO NASTANE NOV ARTIKEL

Poti do novega proizvoda je nešteto. Dolgo se lahko snuje v mislih kreatorjev. Lahko nastane na željo kupca, ob njegovi večji ali manjši sugestiji, lahko pa nastane tudi iz želje večjih kupcev, ki želijo za poseben čas posebno kvaliteto.

Vsak načrt, ki ga oddelek za vzorce posreduje komisiji za vzorce in ga ta potrdi, se najprej patronira (tehnično obdela), šele nato gre v proizvodnjo z vsemi tehničnimi podatki. Vso pot v proizvodnjo ga zasleduje eden od delavcev iz oddelka za vzorce in ga nato kot končni proizvod ponovno vrne komisiji za vzorce v dokončno odobrenje.

Vsak vzorec nastaja najmanj v vseh osnovnih barvah, a vedno v enakih tonih, da je tako pri vseh vzorcih dosežen enak efekt.

DOBRO UREJENA PREHRANA

Podjetje nima svojega počitniškega doma in je regres



600,00 din izplačalo v celoti in potem vsakdo preživi dopust po svoje.

Imajo svojo menzo, kj pripravi dnevno dva topla obroka, na voljo pa so še klobase, hrenovke, hladna jedila in pijače. Čaj in kavo pa nosijo od delovnega mesta do delovnega mesta.

Posamezni oddelki imajo polurni odmor, ostali ne. Dopoldne traja malica od 8.45 do 10.15. V tkalnici na primer stroje ne ustavljajo. Ena delavka posluhuje dva stroja, ko gre sodelavka malicati pa štiri, potem pa se zamenjata. Koliko časa porabi katera za malico se zmenita med seboj, ker ni posebej določeno.

Upokojeni sta bili

ANA JUVANČIČ se je rodila leta 1922. V začetku letošnjega junija je minilo 21. let odkar je prišla v Predilnico. Vseskozi je delala na flajerjih v predpredilnici. Zaradi bolezni je začela leta 1964 samo po štiri ure in bila premeščena na stroj za odvijanje deformiranih navitkov.

»Deset let sem hodila iz Hotiča, leta 1963 pa mi je podjetje dalo stanovanje in sem z njim tudi zadovoljna. Nisem pa bila zadovoljna takrat, ko sem bila prikrajšana prj plači, prav tako nisem dobila štipendije za hči, niti je niso hoteli na počitniško prakso.«

Odločbo za pokojnino še ni dobila, prejema samo akontacije. Na vprašanje, kaj dela sedaj, ko je upokojena, je odgovorila, da samo še lenari in pa skoraj vsak teden vsaj enkrat obiše svoj rodni kraj.

MATILDA IZLAKAR se je rodila leta 1923. V Predilnico je prišla leta 1959, delala je v sukalnici.

Na delo je prihajala iz Bukovice nad Jablanico. Uro je hodila peš in uro s kolesom. Delala je v treh izmenah.

»Bilo mj je skoraj vseeno, če sem delala zjutraj, zvečer ali popoldne. Vsakokrat sem bila enajst ur od doma.«

Trideset let ima delovne dobe in pravi, da je bilo v teh letih vsega dovolj, dobrega in slabega.

Kaj bo delala odslej, ko je upokojena, je povedala kar z besedami svojega dvanajstletnega sina: »Mama, sedaj bom vsaj vsak dan jedel, ko boš ti vedno doma.«

Obema upokojenima sodelavkama želimo tisto, kar si tudi sami najbolj želita: da bi jima poštar prinašal še kar zajetno ovojnico in da bi bili zdravi.

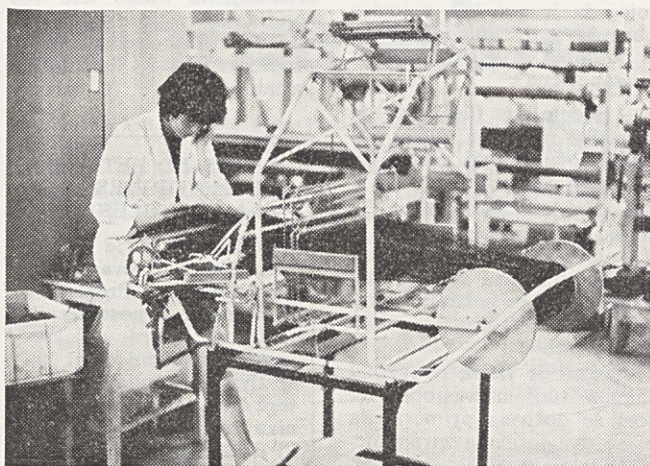
Obvestilo

Obveščanje kolektiva se je v zadnjem letu in pol občutno popravilo. Redno mesečno izhajanje Litjskega predilca, ki smo ga začeli dostavljati tudi našim upokojencem in pa dvakrat tedensko informacije o sprotih dogodkih v kolektivu, je kar lep uspeh. Tudi vsebina je postajala čedalje boljše: obravnavala je dogodke iz kolektiva in občine in le malo stvari na splošno. K temu je v največji meri pripomogla zaposlitev človeka, ki je to delo poklicno opravljal.

Naslednjih enajst mesecev pa bo ta dejavnost verjetno nekoliko bolj skromna, tako po obsegu kot kvaliteti. Tovariš Tone Štrus, ki je opravljal delo referenta za tisk in propagando, odhaja k vojakom. Njegovo delo bo poleg svojega dela prevzela za ta čas s pomočjo uredniškega odbora tov. Martina Kralj. Potrudili se bomo, da bo kolektiv tudi v tem času obveščen o dogajanjih v podjetju, eventualno okrnjenost pa z razumevanjem sprejmite. Seveda pa bo še bolj kot doslej zaželeno in potrebno sodelovanje dose-danjih in novih sodelavcev Litjskega predilca.

Tov. Štrusu pa želimo, da bi korajžno nosil vojaško puško in suknjo in po povratku še uspešno nadaljeval začeto delo.

Uredniški odbor



Ročno snovanje

tih prešli samo na dvoizmen-sko delo. Izpad ene izmene bodo nadomestili z razširitvijo strojnega parka. Proizvodnja mora ob ukinitvi ostati na sedanji višini in se ne sme znižati.

Fluktuacija delovne sile je približno 10 % letno. Zaradi ukinitve nočnega dela žensk ne sprejemajo nobene ženske delovne sile za delo v neposredni proizvodnji. Kjer se da, zaposlijo moško delovno silo ali pa premeščajo ženske iz oddelka v oddelek.

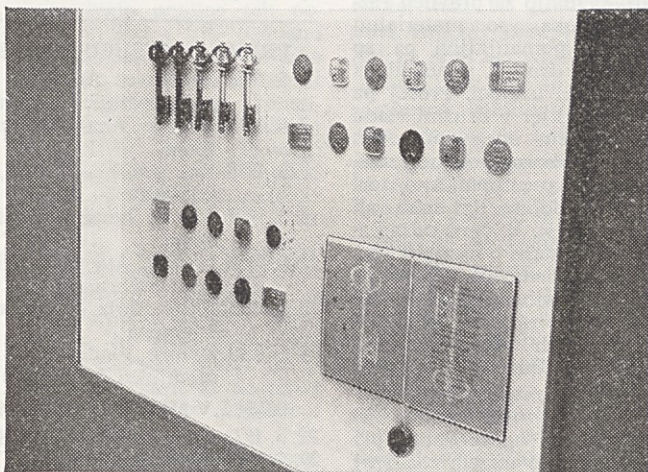
Problem bi bil enostavnejši, če bi dobili moško nekvalificirano delovno silo, ki pa je na žalost za delo v tekstilni industriji vedno bolj primanjkuje. Prav tako ne dobijo tekstilnih tehnikov, ki bi zasedli mojstrska mesta v proizvodnji.

KLJUČAVNICARJI NA MOJSTRSKIH MESTIH

Ker tekstilnih tehnikov ne dobijo, so problem mojstrov rešili na svoj način. Strokovnjaki podjetja so izdelali profil tkalskega delovodje. Na tem mestu je navaden ključavničar, ki naj bi potem napredoval na nivo tehnika, Gospodarska zbornica bo ta profil verificirala in tako bo v podjetju ustrezna šola. Kandidatov je za en razred. Podjetje ima precej izrednih

vedel Zavod za tehnično izobraževanje iz Ljubljane. Pridobili so si poklic inštruktorja in njihovo delo bo odslej izključno inštruktorja za delovnem mestu.

Nekvalificirani delavci dobijo po enoletnem delu v podjetju polkvalifikacijo. Za pridobitev poklica mora biti kandidat najmanj 3 leta v podjetju, izpolnjevati pa mora še vse ostale pogoje (kvaliteta in kvantiteta dela, itd.). Predloge za pridobitev poklica potem, ko so izpolnjeni vsi pogoji, obravnavajo sveti delovnih enot.



Vitrina s priznanji, ki jih je Dekorativna dobila za svoje izdelke.

Tudi naša družba potrebuje socialno službo

Socialistična ureditev naše družbe še ne pomeni, da so z njo odpravljani vsi družbeni problemi. Ob hitrem tempu razvoja se pojavljajo tudi določene motnje pri nekaterih kategorijah prebivalstva ali pa pri posameznikih. Težnja naše družbe je zagotovitev socialne varnosti občanov. V okviru take socialne politike zavzemajo vidno mesto socialne službe in njihove dejavnosti.

Socialno varstvo, ki ga zagotavlja občina, je organizirano nudenje raznih oblik pomoči občanom, ki so potrebni takega varstva. Pri svojem delu socialna služba opravlja zelo široko področje dela in pri tem uporablja predpise zveznih, republiških in občinskih zakonodajnih in samoupravnih organov. Pri tem svojem delu je socialna služba dostikrat neopazna in na videz nepomembna, saj največ dela z določeno strukturo prebivalstva z nezavidljivo razporeditvijo na družbeni lestvici. In nujna, zahteva pa mnogo prizadevanja, strokovnosti in po-kljub takšnim gledanjem in predsodkom, ki so v določeni sredini prešli že kar v njeno miselnost, je še kako pomembna in nujna, zahteva pa mnogo prizadevanj in potrpljenja. Da bi bolj spoznali delo socialne službe pri naši občini, smo za razgovor prosili socialni delavki Slavico DAMJAN in Jožo ŠIROK — kj delata vsaka na svojem področju.

Socialna služba obravnava obsežno problematiko s področja splošne skrbi za delovnega človeka, obvezno pa področje posebnega varstva nekaterih kategorij državljanov, ki se niso sami sposobni preživljati, skrbeti zase, za svoje pravice in varovati svoje koristi. Posamezne kategorije oseb pod družbenim varstvom pa so naslednje: telesno in duševno defektne osebe, stari in onemogli, zavodsko varstvo odraslih, skrbništvo, alkoholiki, odpuščeni obsojenci, varstvo vojaških vojnih invalidov, borcev NOB, borci za severno mejo 1918/19, varstvo žrtev fašističnega nasilja, varstvo vojnega materiala, varstvo mladine oziroma družine, rejništvo, zavodsko varstvo, mladoletni prestopniki, otroci z motnjami v telesnem in duševnem razvoju, razveze zakonov, nezakonski otroci.

— Zanima nas vprašanje alkoholizma in alkoholikov, ki je prav gotovo tudi v naši občini velik problem?

S. Habjan: »Leta 1971 smo obravnavali 45 alkoholikov. V glavnem se primeri ponavljajo, nastajajo pa tudi novi. Za alkoholika navadno ne vemo, dokler ne pride k nam žena. V vseh letih mojega dela se še ni zgodilo, da bi kak alkoholik sam prišel in prošil za pomoč. Največkrat pridejo žene, ko je položaj že nevzdržen.

Ko za alkoholika zvemo, se težave šele začnejo. Večina ne prizna, da so alkoholiki. Toda zdravljenje je možno šele po spoznanju in priznanju, da je nekdo že toliko podvržen alkoholu, da je potreben ambulantnega zdravljenja.

Pot do takšnega priznanja pa je pri večini alkoholikov težka. Toda pri nekaterih še tudi po priznanju ne uspejo, da bi se šli zdraviti. Če imajo alkoholiki družine, navadno najbolj trpijo otroci in zakonski drugi. Največkrat pijejo možje, redkokdaj oba, najmanjkrat pa žene.

— Ali imajo alkoholiki dovolj možnosti za zdravljenje?

S. Habjan: »Imajo. V okviru Klinične bolnišnice za psihiatrijo v Ljubljani je bil v Škofljici ustanovljen poseben oddelek za zdravljenje alkoholikov, kjer zdravijo po novih metodah. Podaljšano zdravljenje pa pomenijo klubi

zdravljenih alkoholikov. V klubih se zdravljeni alkoholiki zbirajo vsak teden za urico ali dve in razpravljajo o morebitnih kršitvah vzdržnosti. Zdravljeni alkoholiki doživljajo prvo leto velike krize, ki se kaj lahko končajo s ponovnim pitjem. Le trdna volja in strokovno vodstvo lahko pripomoreta, da alkoholik krizo uspešno prebrodi. Po enem letu abstinence so krize vedno redkejšee.

— Litija še nima kluba zdravljenih alkoholikov. Verjetno ga bo treba kmalu ustanoviti ali že kaj razmišljate o tem?

S. Habjan: »Klub zdravljenih alkoholikov bomo morali ustanoviti, ker bodo v Škofljico na zdravljenje sprejemali alkoholike samo iz tistih občin, kjer bodo imeli svoje klube in tako zagotovljeno podaljšano zdravljenje. Imamo že skupino trinajstih zdravljenih alkoholikov, ki se redno sestajajo vsak teden. Po predpisih mora v klubu delati zdravljenimi alkoholiki zdravnik, medicinska sestra in socialna delavka. Tudi vprašanje prostorov še ni dokončno rešeno, začasno se lahko sestajajo v Gasilskem domu. Trenutno tudi še nimamo zdravnika, ker je dr. Dobec odšel.

Problem alkoholizma je brez dvoma še mnogo bolj pereč, saj je v posameznih krajih še veliko ljudi, ki redno uživajo alkohol in potem s svojim ravnanjem povzročijo trpljenje svojim najbližjim. Večina alkoholikov je v dokaj slabem materialnem položaju. Prav tako niso redki primeri, da otroci alkoholikov nimajo niti najosnovnejših življenjskih dobrin, kot so hrana in obleka. Večina alkoholikov se tudi ne zanima za vzgojo, zdravje in šolanje svojih otrok. Vso skrb največkrat prepuščajo ženam. Precej otrok iz družin alkoholikov je vzgojno zanemarjenih in kategoriziranih.

— Eno od področij vašega dela so tudi mladoletni prestopniki, bi nam hoteli povedati še kaj več o tem problemu?

J. Širok: V zadnjih petih letih mladoletno prestopništvo ni naraščalo. Vsako leto smo obravnavali nekaj čez

dvajset primerov. Med obravnavanimi mladoletnimi prestopniki je le nekaj primerov prestopnikov povratnikov, kar pomeni, da mladoletniki pridejo samo enkrat pred sodnika. V letošnjem prvem polletju je število mladoletnih prestopnikov nekoliko naraslo. Tako smo letos že dosegli nekako 80 % lanskih obravnavanih primerov.

Eden od vzrokov je ta, da so letos odkrili večjo skupino prestopnikov, v kateri je bilo kar osem mladoletnikov. Povedati moramo, da vsi niso sodelovali pri kaznivem dejanju, ampak so ukradeno blago kupovali po izredno nizkih cenah, a smo jih morali zaradi sodelovanja prav tako obravnavati. Po novih predpisih bo nekoliko bolje, ker bo lahko tudi sodnik za prekrške izrekel vzgojni ukrep strožjega nadzorstva, kar doslej ni bilo možno.

— Iz katerih krajev pa je največ mladoletnih prestopnikov?

J. Širok: »Tu prednjačita okolica Litije in Smartnega. Manj prestopnikov pa je iz oddaljenejših kmečkih krajev. Omeniti je še potrebno, da je med mladoletnimi prestopniki vedno več fantov kot deklet.

— In kakšne prekrške storijo eni in drugi?

J. Širok: Kaznivih dejanj je največ zoper premoženje, na drugem mestu so nesreče na cesti, nato lahke in težje telesne poškodbe in končno odvzemj motornih vozil. Dekleta obravnavamo v glavnem zaradi manjših tatvin, kj jih izvršijo v samopostrežnih trgovinah ali stanovanjih, samo štiri smo v preteklih štirih letih obravnavali za druga kazniva dejanja. Večinoma so mladoletni prestopniki in prestopnice normalno umsko razviti, vendar je med njimi precej takih, ki ne dokončajo osemletke. Večina obravnavanih je iz delavskih družin, le slaba četrtnina jih je iz kmečkega področja. Kmečki fantje in dekleta postanejo prestopniki v večini primerov takrat, ko se zaposlijo in tudi ne stanujejo več doma. Obenem ugotavljamo, da je med družinami mladoletnih prestopnikov tudi precej takih, ki imajo za pravilen razvoj otroka vso materialno osnovo, pomanjkljivi pa so odnosj v družini, ponekod pa so tudi ti urejeni. Precej pa je takih, kjer v družini vlada alkoholizem enega ali obeh staršev. Skoraj polovica mladoletnih prestopnikov stori kaznivo dejanje z enim ali več tovariši. V času odrasčanja je družba vrstnikov posebej zaželena, pa čeprav ne hodi po najboljši poti. To še toliko bolj velja za mladoletnike, ki jih tarejo slabji odnosj v družini.

Poleg kaznivih dejanj, zaradi katerih mladoletnike obravnavamo, ugotavljamo pri njih še vrsto drugih znamenj večje ali manjše neprilagodljivosti. Bežijo od doma, izostajajo pri pouku, menjavajo de-

lovna mesta, prekomerno uživajo alkoholne pijače, imajo slabe delovne navade in šibke moralne norme ter pretirane in nerealne želje in so sploh nekritični do sebe in okolja. Taki mladoletniki so nezaželeni doma, v šoli, na delovnem mestu in živijo v neprestanji napetosti, ki jo največkrat sproščajo z neprilagojenim vedenjem in ravnanjem, zato pa so še manj zaželeni, njihove reakcije pa vedno slabše.

Prvo okolje, v katerem mladoletnik živi, je družina. Doma naj bi se navzel socialnih in delovnih navad ter čustveno dozorel. Iz podatkov ugotavljamo, da pri večini ni tako, saj približno 40 % obravnavanih mladoletnikov živi v skrajno neurejenih družinskih razmerah, še hujsje pa je tam, kjer starši pijejo. Podatki kažejo, da je več kot polovica obravnavanih mladoletnikov iz popolnih družin, kjer mati ni zaposlena.

— Sodelujete tudi pri zakonskih razvezah, zakaj se ljudje ločujejo po večletnem skupnem življenju?

S. Habjan: »Velikokrat je vzrok alkohol. Žena vztraja ob možu, toda ko ne more več, ji preostane samo še ločitev, kj pa je nekatere alkoholike tako pretresla, da so nehali piti.

Večkrat je vzrok za razpad zakona tudi nezvestoba, nisem še doživela primera, da bi se dva ločevala zaradi neskladnosti značajev. Včasih pride do ločitve zaradi nezrelih osebnosti — to pa so v glavnem tudi vsi vzroki za ločevanje.

Ločitev je najbolj boleča za otroke. Otroke dobi navadno mati, le če je ta res neurejena, jih dobi oče. Poznam pa primer, ko jih nista dobila ne oče ne mati, ampak so morali v vzgojni zavod, toda s tem dolžnosti staršev ne prenehajo.

— Poseben problem je tudi kategorizacija otrok za posebno osnovno šolo. Tudi na tem področju se verjetno srečujete s težjimi problemi?

S. Habjan: »Komisija za kategorizacijo otrok dela že več let. Pri svojem delu se srečuje predvsem z dvema vprašanjema. Otroci iz odda-

ljenih vasi ne morejo obiskovati posebne šole, čeprav bi jo morali. Še naprej ostajajo v redni osemletki, ki je ne zdelujejo in tako samo čakajo, kdaj bodo lahko nehali hoditi. Drugo vprašanje pa je gledanje mnogih staršev na posebno šolo. Nočejo alj pa ne morejo razumeti, da njihov otrok ni duševno prizadet, ampak da težje sprejema, je mogoče bolj počasn, skratka tak, da v redni osnovni šoli ne more slediti normalnemu pouku in da je komisija zato določila za posebno osnovno šolo, kjer program dela ni tako obsežen, a vendar ta šola pripravi otroke, da si pozneje pridobijo posamezne poklice, kar bi se v redni osnovni šoli nikoli ne zgodilo. Bolje je, da otrok v posebni osnovni šoli dobro uspeva, kot pa da v redni tam nekje v šestem razredu konča osemletno šolanje. Ker postaja osnovna šola vedno bolj zahtevna, lahko pričakujemo vsako leto več kandidatov za posebno osnovno šolo in se bomo torej s to problematiko še velikokrat srečali.

T. Štrus

LETOS BO LETOVALO PETINSTIRIDESET ČLANOV KOLEKTIVA

Tudi letos se je sestala komisija za okrevanje članov kolektiva. Pregledala je predloge iz posameznih oddelkov. Čeprav so okrevanje predlagali člani kolektiva, je komisija nekatere črtala iz seznama, ker niso izpolnjevali pogojev, ki so navedeni v Pravilniku o odobranju okrevanja članov sindikalne podružnice. Predlagani so bili namreč taki, ki nimajo 10 let delovne dobe v podjetju. Ker pa je v podjetju še veliko takih, ki še niso bili po sindikalni liniji na okrevanju, imajo pa veliko delovne dobe v podjetju, smo letos izbrali te.

Kraj letovanja določil predlaganec sam, ali Gozd Martuljek ali pa Novigrad. Zaželeno je, da okrevanci letujejo v predsezoni ali posezoni, vsaj tisti, ki nimajo šoloobveznih otrok.

Vsem okrevancem želi sindikalna podružnica prijetno letovanje.

Nada Jovanovič

PRISLI V MESECU MAJU 1973

- 3. 5. 1973 Mahkovec Antonija — Prežganje, Reka gozd 3 — predpredilnica 2. izmena
- 3. 5. 1973 Dečman Ana — Sava, Ponoviče 20 — sukalnica 2. izmena
- 7. 5. 1973 Kos Anton — Litija, Ponoviška 9 — predpredilnica 1. izmena
- 14. 5. 1973 Zagorc Janez — Polšnik, Ravne 5 — čistilnica 4. izmena
- 24. 5. 1973 Prijatelj Angela — Litija, Šmarska 6 — obrat družbene prehrane
- 28. 5. 1973 Uršič Alojz — Smartno, Ustje 7 — predpredilnica 1. izmena
- 28. 5. 1973 Zevnik Vladimir — Litija, Predilniška 14 — predpredilnica 4. izmena

ODŠLI V MESECU MAJU 1973

- 22. 5. 1973 Bric Franc — Gradiške Laze 3 — odpoved delavca
- 29. 5. 1973 Kozlevčar Ivan — Trbovlje, Kolodvorska 21 — neupravičeni izostanki
- 30. 5. 1973 Flus Jožica — Grbinska c. 27 — neupravičeni izostanki