

# LITIJSKI predilec



GLASILO PREDILNICE LITIJA

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 upokojeneci brezplačno. Tisk in klišeji: Gorenjski tisk, Kranj

Litija, september 1973

Litija, september 1973

Številka 9

## DS je sprejel program stanovanjske gradnje

Osnovni namen z zakonom predpisane srednjeročnega programiranja (prvo srednjeročno obdobje — od 1. 1972 do 1976) je pospešitev stanovanjske gradnje ob upoštevanju obstoječih potreb in razpoložljivih finančnih virov. Program vključuje tudi leto 1972, to je že minulo obdobje, ko je bil zakon šele sprejet, zaradi tega se gradnja v tem letu tudi ni mogla planirati. Naš DS je sprejel srednjeročni program šele 31. avgusta letos zaradi nejasnosti in različnih tolmačenj zakonsko določene minimalne stopnje za naše podjetje 6 % — in letos programiranih 9 % od bruto OD. Program stanovanjske izgradnje obsega analizo minulega obdobja, določitev potreb in program izgradnje do 1. 1976. Tu bomo pojasnili le potrebe in planirano gradnjo, ker je proučevanje zgodovinskih podatkov (minulo obdobje) več ali manj nepomembno sa, j je to že dano dejstvo, ki ga ne moremo spreminjati.

### Obstoječe stanovanjske potrebe

Stanovanjske potrebe smo ugotavljali že v lanskem letu z anketiranjem vseh zaposlenih. Ker so bili obdelani podatki že objavljeni v našem glasilu, navajamo samo odgovore na vprašanje, kako želijo posamezniki rešiti svoj neustrezní stanovanjski položaj:

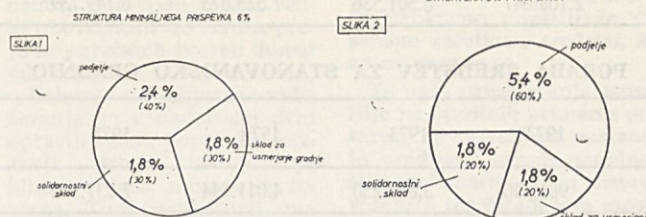
Način reševanja stanov. vprašanja	št. delav.	%
Dodelitev primerne stanovanja	252	56,1
Izboljšanje stanov. pogojev (adaptac.)	127	28,3
Gradnja ali nakup lastnega stanov.	70	15,6
Skupaj	449	100

Navedeni podatki nam služijo lahko le za oceno obstoječih potreb, ker npr. pri delitvi stanovanj ne vemo, koliko posameznikov že ima stanovanje in si želi samo ustrežnejšega. Zato je gotovo, da je primanjkljaj družbenih stanovanj manjši od 252 stanovanjskih enot. Kakšna pa je ta vrednost, bi lahko ugotovili le s proučitvijo posameznih primerov, kar pa je iz kadrovskih razlogov neizvedljivo. Visoke potrebe za adaptacijo izhajajo iz demografske značilnosti zaposlenih, saj je cca 35 % naših delavcev iz širšega litijskega območja, kjer je opremljenost stanovanj (kopalnica, WC, itd.) izredno nizka. Za objektivno opredelitev stanovanjskih potreb pa bi morali upoštevati še naravno fluktuacijo (upokojitve) in pa gibanje povečevanja števila zaposlenih. Trdimo lahko, da je ugotavljanje dejanskih potreb povezano z obsežnim in strokovno

zahtevnim delom, ki ga pa amatersko ne moremo opraviti. Zato se moramo posluževati le približne ocene stanja, ki smo jo dobili z anketo.

### Srednjeročni program stanovanjske izgradnje

Najpomembnejša novost, ki se pojavlja v programu, je ta, da v letih 1973, 1974, 1975 in 1976 odvajamo v skladu s samoupravnim sporazumom 3,6 % od bruto OD v dva občinska sklada in sicer 1,8 % v solidarnostni sklad in 1,8 % v sklad usmerjene gradnje. Minimalna, s samoupravnim sporazumom predpisana stopnja stanovanjskega prispevka je 6 %. Program našega podjetja izhaja iz 6 % stopnje, razen letošnjega leta, ko je ta stopnja 9 % od bruto osebnih dohodkov. Struktura oziroma delitev stanovanjskega prispevka kaže, da pri 9 % stopnji (slika 2) ostane podjetju na prosto razpolaganje 125 % več sredstev kot pri 6 % stopnji (slika 1) stanovanjskega pri-



spevka. Ker pa je težko postaviti verjetne napovedi tržnih nihanj in spremembe gospodarsko političnih instrumentov, za leta 1974, 1975 in 1976 planiramo le 6 % prispevek ob predpostavki, da glede na dosežen rezultat poslovanja sredstva za stanovanjsko izgradnjo v posameznem letu še povečamo.

### Viri sredstev:

Planirani viri sredstev po letih za celotno srednjeročno obdobje so prikazani v tabeli 1. Pomen posameznih virov je razviden iz strukture sredstev celotnega 5-letnega obdobja (Nadaljevanje na 2. strani)



V tem delu Litije se bo razvijala bodoča gradnja družbenih stanovanj.

## Vzdrževanje

O vzdrževanju našega strojnega parka smo že velikokrat govorili. Imamo 52.000 predilnih vreten, moderno čistilnico in predpredilnico, imeli bomo previjalnico z zadnjimj dosežki tehnike na tem področju. Ali naredimo vse, da bi na teh strojih dosegli tisto kar želimo: visoko produktivnost strojev in dobro kvaliteto izdelkov?

Preko Delavske univerze Litija smo najeli strokovnjaka, ki bo izdelal elaborat o organizacijski rešitvi vzdrževanja strojev za celo podjetje. Res, da nam je zaradi velike angažiranosti vodstva vzdrževanja pri milijardnih investicijah tudi to manjkalo. Predvsem še v takšni obliki kot bomo imeli sedaj: plane po terminih in strojih in točno določeno kdo je izvajalec, ter še pripravo kadrov za ta dela.

Bodo s ceno, ki jo bomo plačevali za to delo odpravljene vse pomanjkljivosti in težave v tem sektorju in proizvodnji? Gotovo jih bo precej, ne pa vse. Verjetno so pojavi premajhne odgovornosti do odrejenega dela tudi v drugih sektorjih in službah. Dostikrat pa jo slišimo tudi na račun vzdrževanja strojev. Mogoče še zaradi tega, ker je to skupina pretežno mladih ljudi, od katerih bi pričakovali večje zavzetost za delo in novih pobud, posebno še, ker je večina teh ljudi želela delati prav pri vzdrževanju strojev.

Res je tudi, da imajo vzdrževalci strojev dostikrat dodatno in nepotrebno delo zaradi slabega rokovanja in nege strojev od strani tistih, ki stroje uporabljajo.

Kot že rečeno, elaborat bo koristen. Dokončno pa bomo to lahko rekli šele takrat, ko se bo skrbi za brezhibnost našega mehanizma zavedal sleherni posameznik, ki so mu te dolžnosti naložene.

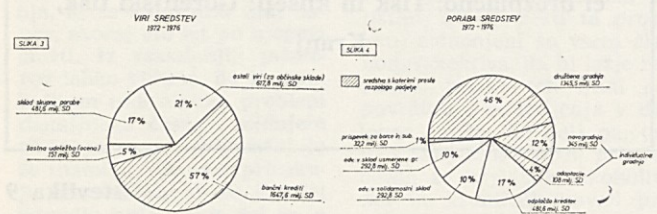


# DS je sprejel program ...

(Nadaljevanje s 1. strani)

(slika 3). Sredstva sklada skupne porabe v višini 481,6 milij. SD so planirana za vračanje najetih kreditov za stanovanjsko gradnjo.

Podatki za posamezna leta kažejo, da letni obroki (anuitete) iz leta v leto skokovito naraščajo. Naslednji vir sredstev je prispevek za občinske sklade v višini 3,6 % oziroma 617,8 milij.



SD v petih letih. Po obsegu najpomembnejši vir pa so planirani bančni krediti, ki znašajo 175 % sredstev vezanih pri banki v predhodnem koledarskem letu. Plan vezave sredstev pri banki obsega poleg stanovanjskega prispevka še vsakoletno vezavo 80 milij. SD iz sklada skupne porabe. V srednjeročnem obdobju bi tako pri banki po planu vezali 1.062 milij. SD. Tretji vir, sredstva delavcev predstavlja le oceno vsakoletne udeležbe lastnih finančnih sredstev. V petletnem obdobju je iz vseh virov planiranih skupno 2.898 milij. SD denarnih sredstev.

VIRI SREDSTEV ZA STANOVANJSKO GRADNJO

Tek. št.	Lokacija virov	1972	1973	1974	1975	1976	Skupaj din 1972—1976	%
1.	Sredstva delovne organiz.							
	— sklad skupne porabe (vračanje kreditov)	474.300	745.650	1.010.523	1.196.301	1.390.091	4.816.865	17
	— ostali viri (3,6 % za obč. sklada)	322.607	1.299.636	1.403.606	1.515.896	1.637.168	6.178.913	21
2.	Bančni krediti (175 % vezanih sredstev)	1.201.940	4.256.250	4.811.544	3.037.542	3.168.543	16.475.819	57
3.	Sredstva delavcev (ocena)	110.000	200.000	400.000	400.000	400.000	1.510.000	5
	Skupaj 1—3	2.108.847	6.501.536	7.625.673	6.149.739	6.595.802	28.981.597	100

PORABA SREDSTEV ZA STANOVANJSKO GRADNJO

št. Tek.	Namen porabe	1972	1973	1974	1975	1976	Skupaj din 1972—1976	%
1.	Družbena gradnja	981.340	3.856.250	4.011.544	2.237.542	2.368.543	13.455.219	46
2.	Individualna gradnja	220.570	400.000	560.000	560.000	560.000	2.300.570	
	— lastna udeležba (ocena)	110.000	200.000	280.000	280.000	280.000	1.150.000	12
3.	Izboljšava stanovanjskih pogojev (adaptacija)			240.000	240.000	240.000	720.000	
	— lastna udeležba (ocena)			120.000	120.000	120.000	360.000	4
4.	Odplačila prejšnjih kreditov (anuitete)	474.330	745.650	1.010.523	1.196.301	1.390.091	4.816.895	17
5.	Odvajanje v solidarnostni sklad (1,8 %)		649.818	701.803	757.948	818.584	2.928.153	10
6.	Odvajanje v sklad usmerjene gradnje (1,8 %)		649.818	701.803	757.948	818.584	2.928.153	10
7.	Odvajanje za borbe in subvenc. stanarin	322.607					322.607	1
	Skupaj 1—7	2.108.847	6.501.536	7.625.673	6.149.739	6.595.802	28.981.597	100

PLAN GRADNJE DRUŽBENIH STANOVANJ

	1972	1973	1974	1975	1976	Skupaj din 1972—1976
Sredstva za družbeno gradnjo	981.340	3.856.250	4.011.544	2.237.542	2.368.543	13.455.219
Cena za 1 m <sup>2</sup>	3.000	3.300	3.630	3.990	4.390	—
Površina zgrajenih stanovanj v m <sup>2</sup>	327	1.168	1.105	561	540	3.701
Poprečno število stanovanj (52 m <sup>2</sup> /stan.)	6,3	22,5	21,3	10,8	10,4	71,3

## Poraba sredstev:

Naslednji element programa je plan porabe načrtovanih virov, ki ga prikazuje tabela 2. Potreba celotnih sredstev zbranih v petletnem obdobju pa je razvidna iz slike 4, ki podaja strukturo porabe sredstev. Največji del sredstev — 46 % ali 1.346 milij. SD — bomo porabili za družbeno gradnjo. Za individualno gradnjo planiramo 16 %, oziroma 302 milij. SD, če ne upoštevamo lastne udeležbe. Pomemben element v porabi je odplačilo najetih kreditov za stanovanjsko gradnjo, za kar bomo porabili 481 milij. SD ali 17 % zbranih sredstev. Zadnja postavka v porabi pa so občinski skladi, kamor bomo odvedli 21 % ali kar 618 milij. SD.

Podatki torej kažejo, da bomo prosto razpolagali le z 62 % zbranih sredstev (na sliki 4 šrafirano), ostali del (38 %) pa bo namenjen za kritje pogodbenih obveznosti (17 %) in za občinske sklade (21 %). Planirano razmerje med družbeno in individualno gradnjo je 80:20 v korist družbene gradnje. To pomeni, da za individualno gradnjo planiramo le 20 % razpoložljivih sredstev, čeprav občinski program določa minimalno razmerje 52:48. Sredstva za individualno gradnjo smo na osnovi vrednotenja izkazanih potreb razmejili tako, da bomo 76 % sredstev porabili za novo-gradnjo, 24 % pa za adaptacije.

## Gradnja družbenih stanovanj

Končni namen planiranja virov in porabe je srednjeročni plan obsega gradnje. Če izhajamo iz strukture zaposlenih in ocenjenih potreb, potem je najpomembnejša gradnja družbenih stanovanj, katerih obseg je podan v tabeli 3. Iz prikazanih podatkov je razvidno, da v petletnem obdobju (1972 do 1976) pridobimo skupaj 3.701 m<sup>2</sup> nove stanovanjske površine ali 71,3 stanovanjskih enot s poprečno površino 52 m<sup>2</sup>. Kot

## Sestav kolektiva

Če razčlenimo naš kolektiv po kvalifikacijah, nam podatki kažejo, da kar 566 članov kolektiva nima priznane kvalifikacije.

Ob teh številkah pa bi nam lahko postalo kar nerodno. 566 takorekoč nekvalificiranih delavcev od 1100 zaposlenih. Smo napravili kaj, da bi te ljudi z dodatnim praktičnim in teoretičnim izobraževanjem privedli vsaj do polkvalifikacije ali celo kvalifikacije? Skoraj nevzdržno je, da bi stroj posluževala nekvalificirana predica. In obratno: ali nima delavka, ki recimo pet let, dostikrat pa mnogo več, posluhuje stroj ali dela kot snemalka pravico, seveda z dodatnim izobraževanjem, do priznanja ene od kvalifikacij? Posebno za tiste mlade delavce (trenutno jih je v podjetju kar precej), ki dostikrat delajo še samo podnevi, bi bilo potrebno pripraviti nekakšno izobraževanje in izpite za pridobitev vsaj polkvalifikacije. Prav bi bilo, da bi imeli vsi zaposleni, ki že več let delajo v prediškem poklicu, ali pa so šele na začetku, tudi na papirju in v delavski knjižici priznan svoj poklic. In to upravičeno. Pri tem bi lahko posnemali izkušnje nekaterih tekstilnih podjetij, kjer so takšne akcije že organizirali in zaključili. Ali pa tudi lastne izkušnje iz preteklih let.

Kvalifikacijski sestav kolektiva ima tudi vpliv na maso sredstev za osebne dohodke v okviru samoupravnega sporazuma. Čim več ima neko podjetje kvalificiranih delavcev, tem večja sredstva po sporazumu lahko nameni za osebne dohodke, ne da bi bila obdavčena.

Pravica do dodatnega izobraževanja v svojem poklicu je podana tudi z novo ustavo. Zato jo zaposleni v neposredni proizvodnji lahko upravičeno zahtevajo.

## Poškodbe z medeninasto kljukico

Prj vrodu v oddelek predilnice I se je predici zapela vrstica, na kateri ima obešeno medeninasto kljukico za čiščenje valjkov za vrata. Ker je poškodovanka držala medeninasto kljukico v roki, si je pri tem poškodovala palec leve roke.

Prj drugi poškodbi pa je poškodovanka šla po stopnicah v garderobo, da bi se preoblekla po končanem delu. Medeninasta kljukica, privezana okoli pasu, se je s konico zapela v stegno leve noge in ji ga poškodovala.

Gornji poškodbi opozarjata vse predice, da imajo medeninasto kljukico shranjeno v torbici, ki jo imajo privezano z vrvico okoli pasu, posebno na poti v garderobo ali med hojo po stopnicah.

F. Lesjak



# Zasedanje DS dne 31. avgusta 1973

Natpran dnevni red in veliko pomembnih odločitev je bila značilnost tega zasedanja. Ob skromni udeležbi šestnajst članov DS je trajalo kar tri ure.

## VSKLADITEV USTAVNIH DOPOLNIL

Podana je bila informacija o poteku priprav za vskladitev ustavnih dopolnil v našem podjetju. Delo komisije, ki je doslej vodila akcijo preneha, evidentirani so preko sindikalne podružnice že delegati iz vseh oddelkov za pripravo osnutka predloga za razpravo in dokončno potrditev v kolektivu. Naslednja naloga so torej zbori kolektiva. Predhodno pa morajo člani kolektiva prejeti potrebno pismo gradivo, ki bi jim pomagalo pri pravilnih končnih odločitvah o tem, ali naj se v podjetju organizira več TOZD, ali ostanemo ena enota kot doslej. Istočasno pa je potrebno vskladiti tudi akte podjetja z novimi določili in doseči sporazume z zaposlenimi o medsebojnih razmerjih delavcev v kolektivu. Nato sledi sprejem statuta in zatem izvolitev organov upravljanja, končno pa konstituiranje podjetja.

## SREDNJEROČNI PROGRAM STANOVANJSKE IZGRADNJE

Na osnovi temeljitih priprav je bil delavskemu svetu predložen v potrditev srednje-ročni program stanovanjske izgradnje za obdobje 1972 — 1976, katerega vsebino lahko preberete v posebnem članku in ga je DS soglasno potrdil. Podana je bila tudi informacija o sredstvih in namenu občinskih skladov za usmerjeno gradnjo in solidarnostnega ali vzajemnega sklada. Glede na to, da bo naše podjetje vlagalo v ta sklad letno skoraj 150 milijonov starih din sredstev, je delavski svet postavil zahtevo, da smo na osnovi teh vloženih sredstev opravičeni do povračila 70 % vloženih sredstev, kar pomeni letno 15 stanovanj.

## DISCIPLINSKA ZADEVA

Obravnavana je bila pritožba dežurnega električarja Vodišek Franca na odločbo disciplinske komisije za izključitev iz kolektiva. Omenjeni član kolektiva si je od začetka letošnjega leta dalje neopravičeno prisvajal večje količine rabljenega elektro materiala in ga odnašal iz podjetja.

Pritožitelj je dejanje v glavni priznal in obljubil dru-

gačen odnos do lastnine podjetja v bodoče. Delavski svet je upošteval njegovo priznanje, mladost, dejstvo da prisvojen material ni predstavljal večje vrednosti, ter deloma tudi neurejene razmere pri rokovanju s starim materialom, in pritožbi ugodil. Z večino glasov je izrekel zadnji javni opomin.

Ugoditev pritožbe ne sme biti potuha niti tov. Vodišku, niti ostalim članom kolektiva za takšen odnos do skupne lastnine podjetja. Člani delavskega sveta so s to odločitvijo hoteli dati temu mlademu človeku še eno možnost za vrnitev na pravo pot z upanjem, da bo to zaupanje tudi opravičil.

## NADURNO DELO V PRVEM POLLETJU

Podano poročilo o opravljenem nadurnem delu v prvem polletju letošnjega leta kaže, da je bilo v tem obdobju opravljeno sledeče število nadur:

proizvodni sektor	36.836
sektor vzdrževanja skladišče in zaboja	8.230
komercialni sektor	2.320
finančni sektor	405
tehnični sektor	1.638
splošni sektor (gasilci in vratarji)	125
biro za ek. anal. in plan.	1.202
Skupaj je bilo opravljeno	51.499

Zaposleni v proizvodnji so nadure opravljal zaradi velikih obveznosti do izvoza preje in povečanih potreb domačih kupcev.

Delavci v sektorju vzdrževanja so v nadurnem delu opravili razna popravila, mazanje strojev in čiščenje klime v času mirovanja tovarne. Tudi električarji morajo določena popravila opraviti ob nedeljah. V mehanični delavnici so bile nadure opravljene za izdelavo rezervnih delov, ležečih rahljacev in melanzirnih miz. V kotlarni je preko zime potrebno neprekinjeno delo ob nedeljah in praznikih.

V skladišču in zaboja je bilo nadurno delo potrebno za razkladanje večjih pošiljk surovin v popoldanskem času, sobotah in nedeljah.

Zaposleni v upravnih službah so v nadurnem delu opravljali razna nujna dela, ki morajo biti opravljena do določenega roka (zaključni račun, periodični obračun, obračun osebnih dohodkov, kalkulacije), finančni sektor pa je poleg tega zatekla še obilica novih predpisov. V teh službah so z nadurnim delom nadomeščali tudi redne, bolezenske in porodniške dopuste. Nekateri pa so s svojim delom vezani tudi na delo proizvodnje, ko ta dela v nadurah.

V Obratu družbene prehrane je bilo v navedenem obdobju opravljenih 1.478 nadur in sicer za organiziranje toplih obrokov in novega načina oskrbe s čajem in kavo,

pa tudi za nadomeščanje porodniškega, bolezenskega in rednega dopusta. Prav tako pa tudi za finančne obračune poslovanja tega obrata.

## RAZNI SKLEPI

DS je odobril dodatna sredstva za montažo

— nove zgradbe komerciale v višini 21.949,15 din in

— za novo vratarnico 5.048,60 din, oboje iz sredstev amortizacije.

Odobril je najetje dolgoročnega kredita za obratna sredstva iz konverzij za dobo 25 let po 4 % obresti meri, t. j. do leta 1998. Zaradi dolgega odplačilnega roka je najetje teh kreditov ugodno.

Sklenjeno je bilo tudi, da

za gradnjo priključne ceste na nadvoz prispevamo 210.000 din Skladu za urejanje in odajanje stavbnih zemljišč.

DS je odobril naročilo opreme za novo transformatorsko postajo, ki bo služila za pogon nove sukalnice in previjalnice. Dobava bo sledila šele leta 1975, zaradi dolgih dobavnih rokov pa je treba opremo naročiti že sedaj. Predračunska vrednost je 98 milijonov starih din, kompletna z vsemi priključki, k znesku pa je treba prišteti še 10 % obvezne rezerve in 2 % za energetiko.

Zaradi iztrošenosti in zastarelosti je bil odobren odpis 2 kom. česalnih in 1 kom. čistilnega stroja, ki se bodo prodali kot star material.

M. Kralj

## Ob tednu požarne varnosti

Požarnovarnostni teden je že tradicionalna akcija za krepitev obrambe pred požarnimi nevarnostmi. Požari vsako leto prizadevajo državljane, zelo pogosto osiromašijo cele družine, posebno pa še delovne organizacije. Zato želimo ob požarnovarnostnem tednu, ki bo od 23. do 30. septembra letos opozoriti vse, naj pravočasno ukrepajo, da bi požare preprečili, če pa že nastanejo, daj bi jih znali hitro in strokovno pogasiti že na samem začetku s sredstvi, ki so na razpolago.

Ta naša prizadevanja temeljijo na številnih primerih požarov, ki največkrat nastanejo predvsem zaradi nevednosti, malomarnosti in neprevidnosti, ter zaradi igre otrok z ognjem. Ker se odstotek požarov ponavlja iz leta v leto, so ta opozorila namenjena vsem občanom doma in na delovnem mestu, otrokom in staršem v mestih in na podeželju. Vse želimo opozoriti na požarne nevarnosti, ki neposredno ogrožajo človeka in njegovo, ter družbeno premoženje.

Preko dnevnega tiska, raznih revij in strokovnih knjig smo vsi že veliko slišali kako ravnati ob nastanku požara, ne bo pa odveč, če še enkrat opozorimo na požarno nevarnost na delovnem mestu:

1. Vsi zaposleni morajo vedeti za izvore požarne nevarnosti v tehnološkem procesu dela kjer delajo, da bi se nevarnosti pravočasno odstranile.

2. Če pride do požara, ukrepajte takoj, da ne bo prepozno. Da bi to znali, zahtevajte poduk, ker boste le tako lahko koristili sebi in drugim. Beg pred požarom ni časten, razen v primerih, ko gre res za neposredno življenjsko nevarnost.

3. Škoda, ki jo požari povzročajo gospodarstvu je ogromna. Vzrok teh požarov pa so predvsem nevednost,

nepoučenost, malomarnost in neprevidnost pri delu. Ali veste, da lahko že vsaka najmanjša iskra pri varjenju, drgnjenju kovine ob kovino in kratkem stiku itd. zaneti požar trdnih snovi, posebno hitro pa se vžgejo krpe, bombaž in odpadki. V dotiku s hlapi vnetljivih tekočin ali plinov, pa že najmanjša iskra povzroči celo eksplozijo. Kljub temu pa iste napake dostikrat ponavljamo.

4. Red in čistoča na delovnem mestu, pravilno oskrbovanje pogonskih mehanizmov in osebna disciplina, pravilen poduk o povzročiteljih požarov, ter o načinu gašenja s priložnimi gasilnimi sredstvi — aparati, so predpogoj za uspešno in varno obratovanje.

5. Gasilska enota v delovni organizaciji naj bo porok dobre gasilske službe in pripravljenosti v primeru požara. To pa bomo dosegli, če bodo v gasilski enoti aktivni tudi vodilni delavci, visoko kvalificirani mojstri, obratovodje in vodje delovnih skupin.

V tednu požarne varnosti je štab občinske gasilske zveze sprejel naslednji program:

— V vseh sektorjih, to je v Litiji, Šmartnem in Gabrovki naj društva organizirajo sektorske mokre gasilske vaje in pregled društva.

— Po osnovnih šolah naj se predvajajo filmi o tematiki požarne varstva in organizira ogled gasilskih domov.

— Učenci osnovnih šol naj pišejo na to temo proste spise. Najboljše naloge bodo nagrajene.

— Po posameznih sektorjih naj se organizirajo razstave o gasilstvu in sredstvih za gašenje. V Litiji bo ta v Gasilskem domu. Vse občane vabimo na ogled razstave, kjer se bodo seznanili z nevarnostmi, ki jim pretijo doma in na delovnem mestu.

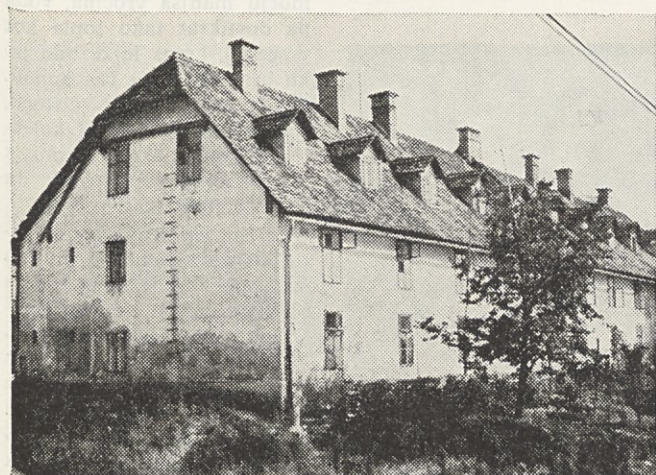
## DS je sprejel program...

(Nadaljevanje z 2. strani)

neugoden lahko ocenjujemo podatek, da družbena gradnja po posameznih letih nazaduje, kljub visokim sredstvom izločenim za stanovanjsko gradnjo. Tako stanje je tudi vodilo DS našega podjetja, da je sprejel predlog, da se pri koriščenju sredstev sklada usmerjene gradnje (kamor bomo mi odvedli v štirih letih cca 300 milij. SD) upošteva načelo, da se vlagatelju v obliki kredita vrne najmanj 70 % vezanih sredstev.

Ko smo prikazali vsaj najpomembnejše postavke, pa moramo opozoriti še na določeno relativnost celotnega srednje-ročnega programa stanovanjske gradnje. Ravno na stanovanjskem področju že pripravljamo celo vrsto pomembnih sprememb stanovanjske politike, od novega poslovanja bank do do organiziranja samoupravnih stanovanjskih skupnosti na območju občine in republike. Zato obstoja velika verjetnost, da bomo morali v skladu s temi spremembami prilagoditi ozioroma menjati naš srednjeročni program, da bi lahko izražal potrebo po usmerjeni in racionalizirani stanovanjski gradnji.

KJ



Prebivalce »Štala« bo treba postopoma izseliti in misliti na novogradnjo na tem mestu.



# Ali dovolj razmišljamo o varčni uporabi trdih cevč?

Protj koncu leta 1972 in v začetku letošnjega leta smo uvozili iz Italije večje količine trdih cevč. Za nabavo teh cevč smo morali odšteti preko 400 milij. s. din.

Nabava trdih cevč je pogojena z odločitvijo, da bomo celotno proizvodnjo enojne preje previjali na križne (konusne) navitke. V ta namen smo tudi investirali velika sredstva v izgradnjo nove proizvodne hale in nabavo previjalnih avtomatov. Previjanje preje na teh avtomatih je možno le s kopsom, navitih na trdih cevčah. Torej odločitev, da bomo previjali skoraj celotno proizvodnjo je bil eden od glavnih razlogov, da smo se odločili opustiti izdelavo mehkih cevč in pričeli nabavljati večje količine trdih cevč. Drugi vzrok pa je

tudi zelo draga proizvodnja mehkih cevč in pa težave z nabavo papirja in ostalih materialov, ki so potrebni za izdelavo mehkih cevč.

Če nekoliko analiziramo stroške stročnarne, to je izdelavo mehkih cevč, si bomo lažje predstavljali koliko nas ta pomožni material letno stane. Podatki, ki jih bom navajal, veljajo za leto 1972 in so preračunani na leto 1973.

Za proizvodnjo 6.500 ton preje bi preračunano iz formatov, potrebovali 8,5% ali 550 ton mehkih stročnic.

V letu 1972 smo izdelali 375 ton stročnic, prebrali pa smo jih 175 ton. S tem smo pokazali potrebo predilnice. Za izdelavo oz. prebiranje teh stročnic so nastali naslednji stroški:

	Skupaj	Proizvedene cevke	Prebrane cevke	v din
Elektrika	101.507	101.507		
Amortizacija	49.902	49.902		
Osební dohodki	954.460	610.813	343.647	
Upravno prodajna režija	47.723	30.541	17.182	
Obratna režija	160.242	127.636	32.606	
Od tega material	42.372	31.320	11.052	
ustuge	117.870	96.316	21.554	
	1.313.834	920.399	393.435	
Stroški 1 kg	2,40	2,45	2,25	

## Stroški materiala

cena materiala in pomožnega materiala

papir	cena za 1 kg	3,90 din
kazein	cena za 1 kg	33,00 din
apno	cena za 1 kg	0,50 din
salmiak	cena za 1 kg	2,00 din

Normativ za izdelavo 1000 kg stročnic

papir	1.250 kg
kazein	54 kg
apno	4 kg
salmiak	2 kg

Normativ materiala in pomožnega materiala za izdelavo 375 ton stročnic:

papir	$375.000 \times 1.250 = 468.750$ kg
kazein	$20.250 \times 33,00 = 668.250,00$ din
apno	$375.000 \times 0,004 = 1.500$ kg
salmiak	$375.000 \times 0,002 = 750$ kg

Vrednost materiala in pomožnega materiala za proizvodnjo 375.000 kg stročnic pa bi bila sledeča:

papir	$468.750 \times 3,90 = 1.828.125,00$ din
kazein	$20.250 \times 33,00 = 668.750,00$ din
apno	$1.500 \times 0,50 = 750,00$ din
salmiak	$750 \times 2,00 = 1.500,00$ din
Skupaj	2.498.625,00 din
stroški materiala na kg	6,70 din

Sedaj lahko izračunamo stroške stročnarne, torej stroške za izdelavo 375.000 kg stročnic in za 175.000 kg prebranih stročnic:

— stroški izdelave	1.313.834,00 din
— stroški materiala (za 375 ton cevč)	2.498.625,00 din
Skupni stroški	3.812.459,00 din

Poprečna cena za kg izdelanih ali prebranih stročnic pa znaša 6,20 din.

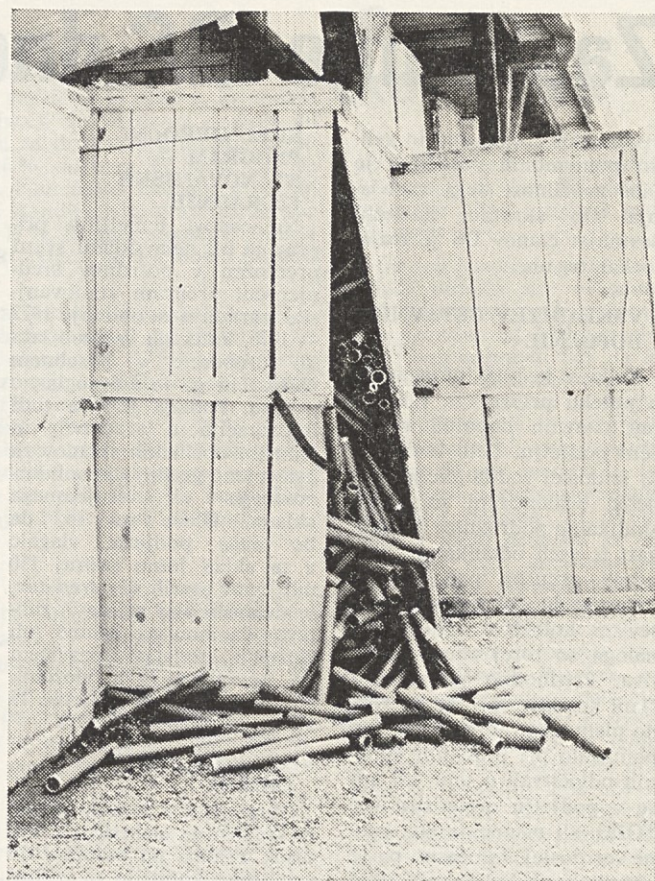
Toliko sredstev porabimo letno za uporabo mehkih cevč. Že v uvodu sem omenil, da smo investirali 4 milijone dinarjev za nabavo trdih cevč, ki nam lahko služijo štiri do pet let. Če analiziramo 3,8 milijonov za izdelavo mehkih cevč letno ali 4 milijone za nabavo trdih cevč, ki jih uporabljamo štiri do pet let, lahko ugotovimo, da se nabava trdih cevč, že samo z vidika stroškov izplača oz. se znižajo stroški predelave preje in je tudi s tega stališča nabava trdih cevč opravičena. Pri tem nisem obravnaval prebiranja trdnih cevč, ki bo delno tudi potrebno, ki pa se bo z novo organizacijo previjanja spravilo na minimum.

## Zaključek

Iz gornjega je razvidno, da so sredstva, ki jih dajemo za cevke zelo velika, saj v obeh primerih znašajo okrog 400 milijonov starih dinarjev. V ta znesek pa niso vštete vse tiste cevke, ki ležijo po nepotrebnem po tleh, da hodimo po njih, leže nezaščitene na dežju in smetišču, ki jih po nepotrebnem stiskamo s starim papirjem, jih lomimo ali trgamo pri pređenju, previjanju, dvojenju in sukanju in še veliko bi lahko našteval. Vse te cevke pomenijo dodaten strošek in s tem zmanjšujejo dohodek podjetja, posredno pa tudi osebne dohodke. Člani kolektiva se vse premalo zavedamo, da s smotrno in varčno uporabo lahko prihranimo veliko sredstev, ki jih sedaj po nepotrebnem zapravljamo.

Do pričetka obratovanja nove previjalnice bomo izdelali sistem kroženja in varčne uporabe trdih cevč, s čemer bomo dosegli, da bodo stroški še manjši. O tem pa kdaj drugič.

Niko Stamatovski



## Še enkrat o predsezoni in posezoni v našem počitniškem domu

Predzadnja številka litijskega predilca, ki obravnava predsezono in posezono v našem počitniškem domu, me je vzpodbudila, da napišem nekaj vrstic oz. povem, da se je ob tem članku vredno zamisliti.

Kot predilniški upokojenec že več let hodim na oddih v Pineto in to vedno v predsezoni. Tudi letos sem tam letoval od 3. do 10. junija t. j. 7 dni, ostalih 7 dni pa sem prihranil za letovanje v posezoni v Martuljku. Zelo sem bil začuden, ko sem ugotovil, da sem v Pineti iz Litije sam. Kaj je temu vzrok, res ne vem; cena temu ne bi smela biti, saj sem za 7 dni in še za medeljsko kosilo pla-

čal samo 173,00 din. Upokojenci plačamo isto ceno kot člani kolektiva in sem tako dnevno plačal samo 19,00 din. Ta znesek plačajo vsi tisti, ki imajo osebni dohodek ali pokojnino pod 2100,00 din. Višjo pokojnino pa ima redko kateri upokojenec. Ista cena velja tudi za oddih v Martuljku. Torej, kakor sem omenil, sem plačal skupno 173,00 din in to s turistično takso in za posteljnino. Lahko trdim, da bi doma porabil v tem času najmanj toliko. Če pa upoštevamo še delo, ki ga imajo s pripravo hrane doma žene, je to še toliko ugodnejše, ker v tem času odpadejo vse skrbi in so postrežene z zelo dobro hrano. Res je tudi, da je v predsezoni na morju manjša vročina, voda pa dostikrat tako topla kot v sezoni. Letos je že bilo tako in smo se ves čas kopali. Kar pa zadeva hrano, čistočo, red itd. se pa celotni kolektiv v počitniškem domu z upravnikom vred trudi, da goste čimbolj zadovoljijo.

Te vrstice sem napisal zato, ker se konec avgusta prične posezona in mislim, da bi bilo prav, da bi se upokojenci tej ugodnosti v čim večjem številu odzvali in sem trdno prepričan, da tega ne bo kasneje nikomur žal in da se bo tudi naslednja leta lažje odločil za letovanje v tem času.

Viktor Vuk  
predilniški upokojenec



Skrajno neodgovorno ravnanje z dragimi trdimi cevčami.



# Uresničevanje ustavnih dopolnil v naši delovni organizaciji

O nalogah, ki so neposredno pred nami na uresničevanju ustavnih dopolnil (amandmajev) smo pisali nazadnje v številki 7 Litijskega predilca. Na tem področju je kmalu po izidu ustavnih dopolnil zvezne ustave, ki so bila sprejeta 30. 6. 1971, delovala komisija za statut. Maja meseca leta 1972 je delavski svet imenoval posebno komisijo za sprovedbo ustavnih dopolnil v našem podjetju. Ta komisija je proučevala obstoj možnosti ustanovitve temeljnih organizacij združenega dela in potrebne reorganizacije podjetja in poročala o svojem delu delavskemu svetu. Na podlagi Poročila zvezne skupščine o neposrednih nalogah o izvajanju ustavnih dopolnil (Ur. list SFRJ št. 5/73) pa je bil v našem podjetju izvoljen poseben odbor za izvedbo priprav pri uresničevanju ustavnih dopolnil, ki je pravzaprav nadaljeval že začeto nalogo komisije, ki jo je za to postavil DS. Smiselno čl. 34 Zakona o konstituiranju organizacij združenega dela in njihovem vpisu v sodni register (Ur. list SFRJ št. 22/73) je pristojno za izvedbo organiziranja TOZD-jev (Temeljnih organizacij združenega dela v nadaljnjem) telo (odbor), ki ga sestavljajo delegati izvoljeni v vseh delih delovne organizacije (obratih, oddelkih).

Izvoljeni odbor (ki šteje pri nas 38 članov, je na podlagi pogojev za organiziranje TOZD-jev dne 13. 9. 1973 obravnaval možnost za ustanovitev TOZD. Mnenja je bil, da v naši delovni organizaciji zaenkrat še ne izpolnjujemo pogojev, ki so določeni v Ustavi oz. ustavnih dopolnil, zlasti, ker posamezni deli podjetja ne predstavljajo zaključne celote ter niso sposobni za samostojno razširjeno reprodukcijo. Odbor priporoča nadalje v pogledu statutarnih določb, da se uveljavlja sistem odločanja z neposrednim odločanjem t. j. vseh zaposlenih na zborih delovnih ljudi, okrepi odgovornost izvoljenih organov, uveljavi doslednejše in točnejše informiranje delovnih ljudi in uvede uresničevanje samoupravljanja in informiranja preko delovnih skupin.

Odbor je obravnaval tudi osnutek sprememb statuta in bil tudi soglasen za spremembe v organizaciji ureditve samoupravljanja. Osnutek sprememb statuta je obravnaval tudi strokovni kolegij in ga bo v prihodnjih dneh tudi delavski svet ter dal nato v obravnavo kolektivu in končno v sprejem zborom.

O osnutku bo razpravljali tudi politični aktiv, prav tako o osnutku ustavnih sprememb.

Pripominjamo, da bodo zbori dokončno odločali ali so podani pogoji v našem podjetju za organiziranje TOZD, ko bodo obravnavali pismeno analizo teh pogojev, ki jo je pripravil odbor za izvedbo priprav uresničevanja ustavnih dopolnil.

Pri obravnavanju osnutka sprememb statuta zasledimo zlasti sledeče pomembnosti:

delovna skupnost upravlja podjetje neposredno in preko izvoljenih organov upravljanja. Neposredno upravljanje je organizirano v delovnih skupinah, na zborih delovnih ljudi, z referendumom in volitvami. Delovne skupine bi sestavljali sledeči oddelki:

I. **predpredilnica** (čistilnica, čist. odpadkov, mikalnica in česalnica)

II. **predilnica** bombaža in sintetike

III. **sukalnica**, previjalnica, dvojnica, vlagalnica, stročarna

IV. **mehanične delavnice** z elektro-obratom, valjčkarna, kotlarna, remont, klima naprav, čistilna kolona, gradbena skupina

V. **Uprava** z gasilci, vratarji, snažilke, transportni delavci in zabožarna

VI. **Obrat družbene prehrane**, menza, vrtnarija, počitniški dom.

To je seveda samo predlog in ne predstavlja še dokončne ureditve. Samoupravljanje bi se tako bolj približalo neposrednim proizvajalcem in s tem oblikovanje ter sprejemanje samoupravnih odločitev.

Uvaja se v osnutku statuta na novo odbor za medsebojna razmerja kot organ posrednega upravljanja, ki naj bi odločal o vseh vprašanih, ki izvirajo iz dela, zlasti sprejem, razporejanje, delitev osebnega dohodka, prenehanje dela, stanovanjske zadeve in izvajanje discipline oz. izrekanje ukrepov za kršitev delovnih dolžnosti. Predlog je bil iznešen, da se ta odbor razširi na več odborov, dva ali tri, ker bi bil sicer prenatrpan z delom. Na novo se nadalje uvaja odbor delavske kontrole, ki spremlja — kontrolira izvajanje notranjih in zunanjih predpisov, proučuje reklamacije, spremlja izvajanje planov in programov, skrbi za fizično in siceršnje zavarovanje sredstev, za izvajanje varstva pri delu itd.

Odbor poroča o svojih ugotovitvah delavskemu svetu in zborom delovnih ljudi. Upravičen je predlagati za uveljavitev odgovornosti postopek proti vsem organom in posameznikom. Lahko se poslužuje pri svojem delu tudi zunanjih strokovnjakov.

Mandat članov delavskega sveta bi v bodoče trajal le dve leti, doslej smo imeli tri leta, tudi mandat drugih organov posrednega upravljanja bi trajal prav tako dve leti in nihče ne more biti dva krat zapored izvoljen v delavski svet oz. v omenjene orga-

ne. Vodilni delavci že po osnutku ustave tudi ne morejo biti člani delavskega sveta in drugih neposredno izvoljenih organov, ker so njim odgovorni za delo.

Individualni poslovodeči organ je direktor podjetja, poslovodeči kolegialni organ pa sestavljajo vodilni delavci oz. naj bi sestavljal dosedanja strokovni kolegij. Funkcija kolegija pride sedaj bolj do izraza, ker je za svoje delo odgovoren in ni samo posvetovalni organ in ker vodi in usklajuje poslovanje delovne organizacije, pripravlja in izvršuje sklepe delavskega sveta in opravlja naloge, določene v statutu.

So še pomembne spremembe v osnutku statuta o kate-

rih bomo pisali drugič. Ko bodo zbori sprejeli svoje odločitve o novi obliki delovne organizacije oz. se odločili o TOZD in ko bo sprejet statut, bomo morali takoj izvoliti nov delavski svet in druge organe za katere se bodo volilci odločali neposredno. Za tem pa bo treba odnosno istočasno pripravljati sporazum o medsebojnih razmerjih v združenem delu. Skratka pred nami so še velike naloge in bo treba še veliko naporov v prihodnjih treh mesecih, da jih bomo do roka uredili in sprejeli, treba pa bo sodelovanje vseh članov in organizacij v podjetju, kot smo že parkrat poudarili.

A. A.

## Poročilo komisije za delovna razmerja za prvo polletje 1973

Komisija za delovna razmerja je v I. polletju letošnjega leta imela 14 sej, na katerih je obravnavala:

- sprejem novih delavcev na delo za določen in nedoločen čas
- prenehanje dela zaradi odpovedi delavcev
- prošnje za premestitve
- podaljšanje pogodbenih razmerij za določen čas
- prenehanje dela zaradi neopravičenih izostankov oz. samovoljnih zapustitev.

	moških	žensk	skupaj
Stanje delovne sile 31. 12. 1972 je bilo sprejetih v I. polletju 1973	313	762	1075
prenehalo z delom v I. polletju 1973	29	30	59
stanje delovne sile 30. 6. 1973	6	18	24
od tega zaposlenih v obratu družbene prehrane			25

Novosprejeti delavci so bili razporejeni v naslednje sektorje odn. oddeleke:

čistilnica	2
predpredilnica in mikalnica	13
predilnica	16
sukalnica	3
mehanična delavnica	1
mizarska delavnica	1
remont	5
čistilna kolona	5
pomožno osebje	4
menza	5 (od tega 2 za določen čas)
vlagalnica	1
elektrodelavnica	2
počitniški dom	1 (za določen čas)

V I. polletju smo sprejeli na delo 12 delavk v starosti od 15 do 18 let, ki delajo v glavnem kot snemalke na 2 izmenah ali pa pri čistilni koloni samo dopoldne.

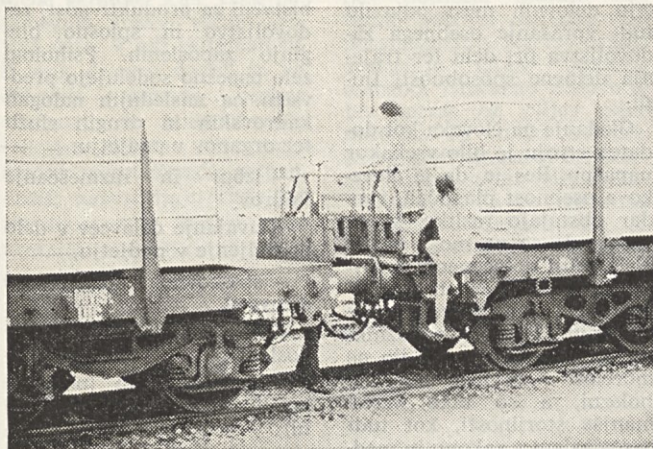
### Vzroki prenehanja delovnih razmerij:

upokojeni	7
invalidsko upokojeni	1
odpovedi delavcev	5
samovoljno (neopravičeni izostanki)	6
po pogodbi za določen čas	1
v JLA	2
v poskusnem delu	2 (1 na željo delavke, 1 s strani podjetja zaradi negativne ocene)

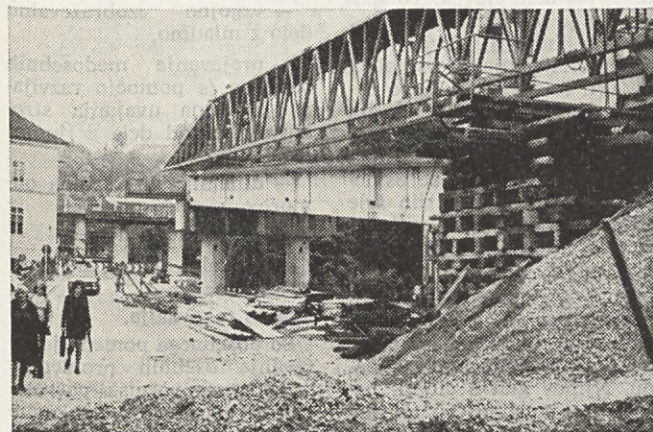
### Z delom so prenehali delavci iz naslednjih oddelkov:

predpredilnica	5
predilnica	4
sukalnica	9
mehanična delavnica	1
mizarska delavnica	1
čistilna kolona	1
pomožno osebje	1
splošni sektor	1
predilski tehnik — pripravnik	1 (v JLA)

L. R.



Na delo je treba priti ob uri, čeprav je ovira vlak. Samo že letošnje leto ...



Nikoli nismo čisto verjeli, da bomo dočakali pričetek del na nadvozu



Kako organizirati in usmerjati človeško energijo k najvišjim — optimalnim rezultatom, je že od nekdaj predmet znanstvenega proučevanja. Na višji razvojni stopnji je podjetje, tem pomembnejša postajajo vprašanja takega usmerjanja k delu, da bi se delo posameznika v največji meri odrazilo v izvrševanju skupnih nalog. Ker je to vprašanje vse pogostejše predmet razprav tudi v našem podjetju, si oglejmo nekaj dogajanj oziroma ugotovitev s tega področja.

#### Kaj človeka spodbuja pri delu?

Človeška aktivnost ne nastaja kar sama od sebe. Za vsako človeško aktivnost, torej tudi za delo lahko rečemo, da mora obstajati neki vzrok — cilj, oziroma potreba, ki jo človek želi s svojo aktivnostjo oziroma delom odpraviti ali zadovoljiti. Vzroke, ki pogojujejo človekovo dejavnost, imenujemo motive, ker izražajo potrebe ljudi in pripadajo človeku, t. j., njegovi notranjosti. **Vspodbude** pa so zunaj človeka in predstavljajo različna sredstva za zadovoljevanje, t. j. za uresničevanje potreb, iz katerih izhaja človekova motiviranost za delo.

#### Kateri motivi so najpomembnejši?

Prvotni organizacijski pristop, ki se pri nas še danes široko uporablja, temelji na teoriji ekonomske motivacije, ki postavlja da je najmočnejši in edini motivacijski faktor **denar**. Ta teorija izhaja iz tega, da je človek ekonomsko bitje in zato z denarno stimulacijo ljudje bolje delajo. Izhodišča denarne motiviranosti so sledeče:

— posameznik dela zato, da zasluži oziroma, da si pridobi denar

— vsak posameznik je izolirano bitje, ki ima lastne interese

— s človekom se lahko ravna kot s strojem, s tem da se stroj vključuje z elektro energijo, človek pa se aktivira z denarjem in

— s sistemom nagrajevanja lahko predvidimo obnašanje oziroma odnos do dela pri zaposlenih.

Če analiziramo naša izhodišča v zadnjem času vse pogostejših razprav o nagrajevanju, potem lahko zaključimo, da so tudi naši pogledi zelo pogosto skladni z opisano teorijo, ki pojmuje človeka samo kot enostaven sistem, t. j. kako z delom pridobiti denar. Kot bomo videli v nadaljevanju, pa je tako izhodišče izredno pomanjkljivo in ne zagotavlja optimalne stimulativnosti oz. najboljših rezultatov, kar želimo doseči z novim sistemom nagrajevanja, ki naj bi bil pripravljen do jeseni.

V nasprotju z navedenimi značilnostmi ekonomske t. j. denarne motivacije, izhaja sodobna organizacijska teorija iz objektivnega dejstva, da je učinkovitost odvisna od izrabe t. j. **izkoriščanja človeških sposobnosti in ustvarjalnosti**, ki predstavljajo neizčrpen vir za izboljševanje rezultatov dela. Pri tem pa moramo upoštevati, da človek kot najpomembnejši dejavnik v proizvodnji ni enostavno bitje z eno samo potrebo, t. j. potrebo po denarju, ki ga enači s strojem, pač pa je vsak posameznik zapleten sistem **s celo vrsto motivov, oz. potreb**. Te nezado-

# Kako usmerjati človekovo

voljene potrebe pa so motivi, oz. vzroki za obnašanje — vedenje ljudi pri delu, kar vpliva na delovno učinkovitost. Visoke rezultate pri delu je torej mogoče doseči le tedaj, kadar je izvrševanje nalog vsakega člana kolektiva povezano z zadovoljevanjem njegovih potreb, ki pa niso samo ekonomske narave (denar). Glede na vrstni red in pomembnost so te potrebe razvrščene po naslednjem vrstnem redu:

1. potrebe najnižje stopnje — fiziološke potrebe (hrana, pijača, stanovanje itd.)

2. potrebe višje stopnje — socialne potrebe (potrebe po pripadnosti, družabnosti, priljubljenosti, dajanju in sprejemanju prijateljstva in ljubezni)

3. potrebe najvišje stopnje — t. im. ego potrebe (potrebe po spoštovanju in samoustvarjalnosti)

Kot vidimo, je le zadovoljevanje potreb najnižje stopnje, t. j. fizioloških potreb odvisno od denarnih sredstev, medtem ko višje in najvišje potrebe, katerih realizacija šele zagotavlja visoke rezultate dela, niso odvisne od razpoložljivih denarnih sredstev. Tu je torej odgovor na vprašanje, zakaj ekonomska motiviranost, ki pa pri nas prevladuje v oblikovanju stimulativnih meril, ne zagotavlja visokih rezultatov.

Omenjeno dejstvo je še bolj nazorno prikazano shematično v **grafikonu 1**, ki podaja odnos med zadovoljevanjem človeških potreb in delovno učinkovitostjo. To je pomembno dejstvo, ki ga do slej v praksi nismo upoštevali.

Za vse naštetje primere velja, da je človeška dejavnost najprej usmerjena v zadovoljevanje najnižjih potreb, t. j. fizioloških, nato sledi uresničitev višjih potreb t. j. socialnih in končno potrebo po samoustvarjalnosti, ki se našajeta na to, da želi človek dati delu svoj osebni pečat in izvornost. Pomembna ugotovitev je, da zadovoljene potrebe ne predstavljajo več motiva za delo, niso treba upoštevati pri izbiri odločitev za organiziranje in usmerjanje človeške dejavnosti. Čeprav se v praksi zadovoljuje več potreb hkrati, pri tem vedno prevladujejo nižje potrebe, ki še niso zadovoljene. Vse doslej navedene ugotovitve, ki opredeljujejo sodoben pristop k organizaciji človeškega dela, so bile v praksi nešteto krat preverjene in dokazane. To pomeni, da jih moramo v praksi tudi upoštevati, če si hočemo zagotoviti uspešnost rezultatov.

Na podlagi navedenih dejstev morajo torej učinkovite delovne organizacije zagotoviti največjo verjetnost, da vsak član kolektiva glede na osebne vrednosti, želje in pričakovanja uporablja in sodeluje s svojimi izkušnjami in na tem gradi svojo osebno

vrednost in pomembnost, kar vodi k najboljšim rezultatom celotne organizacije, t. j. podjetja.

Naštete ugotovitve, do katerih je prišla organizacijska znanost večji del šele po letu 1950, ne zanikajo načela delitve po delu, ki ga vsebujejo tudi naša ustavna določila, pač pa so omogočila spoznanje, da je realizacija delitve po delu samo predpogojev za uporabo drugih orga-

nizacijskih metod in sama po sebi ne zagotavlja človeške dejavnosti, ki bi vodila k visokim rezultatom. To dejstvo je še toliko pomembnejše, ker v jugoslovanski praksi vsi napor za povečanje produktivnosti pretežno bazirajo še na teoriji ekonomske motivacije — »človek dela, da zasluži denar in to ga enači s strojem«, kar pa kot smo videli ne zagotavlja visokih rezultatov.

## Čemu psihologija v industriji?

Skrb po čimvečjem delovnem učinku je bila v preteklosti vzrok, da so v industriji pričeli z racionalizacijo delovnih procesov. Storitnost so skušali povečati z avtomatizacijo in poenostavljanjem delovnih gibov ter končno z izbiro delavcev, ki bi vzdržali čim ostrejši tempo dela. Posamezni delovni proces so razdrobili na osnovne sestavine, od katerih je delavec opravljal samo eno. Tako delo je sicer enostavnejše, a je mnogo bolj naporno in zahteva od delavca na eni strani večjo odgovornost, na drugi strani pa večjo prilagodljivost ter določene prirojene sposobnosti. Poleg zahtev po prirojenih lastnostih posameznika, se je z racionalizacijo delovnih mest pojavilo tudi vprašanje osebnega zadovoljstva pri delu ter trajanja delovne sposobnosti ljudi.

Gledanje na človeka kot dodatek stroju je bilo vsekakor napačno. Res je, da je človekova osebnost plastična, vendar obstajajo razlike, ki so vzrok, da se ne more enako prilagoditi določenemu delovnemu mestu. Neprilagodljivost pa je najpogostejše vzrok številnim, sicer neopaznim duševnim neredom, ki jih ne moremo šteti med duševne bolezni, a so tako vzrok manjše storitnosti, kot tudi nesoglasjem v zakonu in medsebojnih odnosih nasploh.

Ob teh problemih je postalo jasno, da je najpomembnejši pri delu človek. To spoznanje je v industriji odprlo vrata psihologiji. Prvič so se v industriji pojavili psihologi v ZDA. Ker se je njihovo delo pokazalo uspešno, so jih začela zaposlovati tudi podjetja in ustanove v drugih državah. Pri nas so se psihologi pojavili v podjetjih šele nekaj let po vojni, njihovo število pa se iz leta v leto bolj množi.

Delo psihologov v naši družbeni skupnosti se po svojem cilju bistveno razlikuje od dela psihologov na zapadu. Njihov glavni cilj ni povečanje storitnosti, temveč pomagati delovnemu človeku, da bo svoj posel opravljal z osebnim zadovoljstvom in srečo.

Poleg tega, da skušajo zaposliti pravega človeka na pravo mesto, se naši industrijski psihologi ukvarjajo tudi z delavčevimi osebnimi težavami. Pravilna namestitvev na delovno mesto, ki je pogoj za delavčovo zadovoljstvo pri delu, temelji na ugotavljanju sposobnosti in nagnenj. Sposobnosti se ugotavljajo s pomočjo analiz in testiranja, na katerega gledajo nekateri z nerazumevanjem, kar pa je napačno. Res je, da testiranje pri vsem tem ni glavno delo, nudi pa ob pravilni uporabi precejšnjo oporo.

Sodelovanje psihologa pri reševanju praktičnih nalog na področju kadrovskih in tehnično-organizacijskih služb v podjetju razvija pogoje, ki so bistveni za produktivnost, zadovoljstvo in splošno blaginjo zaposlenih. Psihologi zelo uspešno sodelujejo predvsem na naslednjih nalogah kadrovskih in drugih služb ter organov v podjetju:

- izbor in razmeščanje kadrov,
- uvajanje delavcev v delo in življenje v podjetju,
- strokovno izobraževanje delavcev,
- rekreacijsko življenje zaposlenih,
- socialna skrb (posebno invalidom, materam in mladini),
- psihološko svetovanje prizadetim osebam,
- napredovanje, premeščanje kadrov,
- vzgojno izobraževalno delo z mladino,
- urejanje medosebnih odnosov (s pomočjo razvijanja oziroma uvajanja strokovnih metod dela z ljudmi itd.),
- dinamika in vsebina odmorov,
- organizacija dela,
- fizikalni pogoji delovnega okolja,
- in tako dalje.

Še posebnega pomena je reševanje osebnih problemov delavcev v tovarniški posetovalnici, kjer skuša s strokovnimi nasveti pomagati delavcu v raznih težavah, ki so povezane z medosebnimi odnosi pri delu ali izven njega.



Celotna organizacija je uspešnejša, če posamezniki ne delujejo kot posamezniki, pač pa kot člani povezanih delovnih skupin z visoko zavestjo skupinske pripadnosti



# delo k visokim rezultatom?

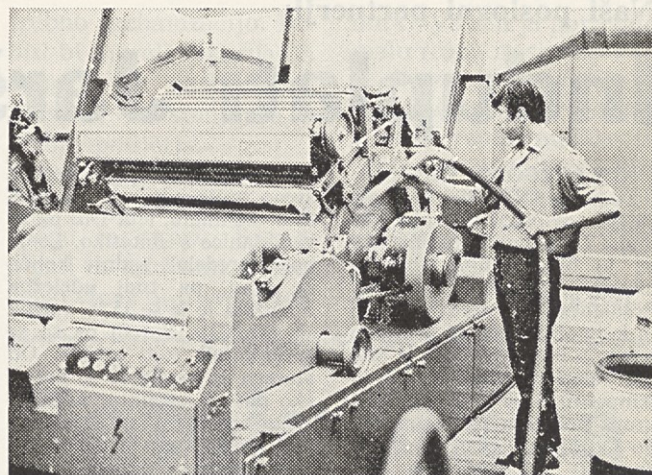
## Kako doseči najboljše rezultate?

Na osnovi večletnih praktičnih proučevanj rezultatov dela pri različnih pogojih, je skladno z že omenjenim vrstnim redom človeških potreb ugotovljeno, da ima na rezultate največji vpliv pravilen

šim gledanjem oz. obravnavanjem vsakega posameznika kot osnovnega elementa učinkovitosti.

Iz tega sledi, da šele psihološka vključitev posameznika v delo, kar dosežemo z načrtnim povezovanjem ciljev oz. potreb posameznika

ki so dejansko odvisni od zadovoljitve višjih, t. j. socialnih potreb in zlasti od zadovoljitve najvišjih potreb, ki izražajo željo po spoštovanju in samostvarjalnosti. Ker je torej uspešnost dela odvisna od zadovoljevanja potreb posameznika, moramo uporabiti take organizacijske oblike, da bo izpolnjevanje delovnih nalog povezano z uresničenjem višjih in visokih potreb posameznika. Raziskave so pokazale, da so najboljše rezultati doseženi, če vsak delavec ne deluje kot posameznik, temveč kot član ene ali več medsebojno povezanih delovnih skupin, v katerih vladajo pravilni odnosi, ugodno delovno vzdušje, občutek osebne pomembnosti, sodelovanje v odločanju, občutek skupinske pripadnosti in vzajemno delovanje in vplivanje. Na koncu lahko ugotovimo, da vse našete značilnosti in še več vsebuje naš samoupravni sistem, ki pa je v praksi le delno uresničen. Zato se



Doseganje visokih rezultatov zagotavlja šele zadovoljevanje višjih (socialnih) in visokih (samostvarjalnost) potreb posameznika

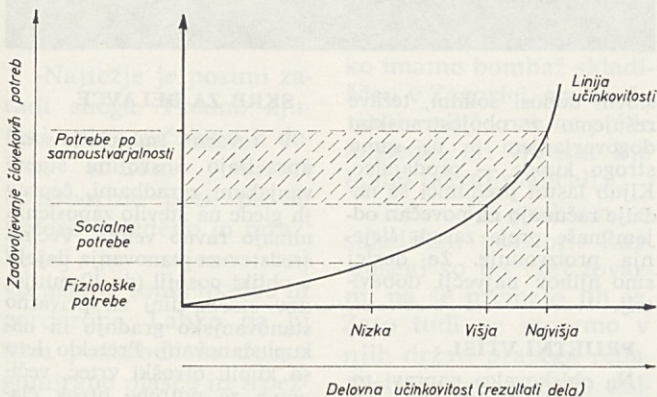
upravičeno postavlja trditev, da je doseganje visokih rezultatov oz. splošna rast našega narodnega gospodarstva odvisna od nadaljnega hitrejšega razvoja samoupravljanja. To je tudi naša glavna naloga, če hočemo dosežati visoke rezultate. Zato moramo vprašanje, kako povečati učinkovitost dela, pove-

zati z vprašanji razvoja samoupravljanja, ki pa ga ne merimo s programi in urejenimi splošnimi akti, pač pa z dejanskim napredkom. In ravno zato moramo na koncu postaviti vprašanje, kaj smo doslej storili za razvoj samoupravljanja v našem podjetju?

J. K.

GRAFIKON 1

ČLOVEŠKE POTREBE IN DELOVNA UČINKOVITOST



odnos med podrejenimi in nadrejenimi (to vpliva na ugodno delovno vzdušje zaradi občutka osebne pomembnosti delavcev), nadalje sodelovanje v procesu odločanja zlasti za lastno delo, občutek pripadnosti delovni skupini, psihološka vključitev v delo ter vzajemno delovanje posameznikov. Na osnovi teh spoznanj so kot najučinkovitejše sredstvo za doseganje visokih rezultatov postavljene **medsebojno povezane delovne skupine**, kjer vsak posameznik preživi večino svojega časa. V teh skupinah želi vsak delavec doseči in vzdrževati občutek osebne vrednosti in pomembnosti. Delovne skupine, ki imajo močno zavest članske pripadnosti, zagotavljajo največjo storilnost dela, ker se tako uresničijo najvišja učinkovi-

s cilji delovnih grup, delovnih enot in cilji podjetja zagotavlja visoke rezultate. **Grafikon 2** nazorno predstavlja tako najučinkovitejšo obliko organizacije. Rezultati celote, t. j. podjetja so tem boljši, čim močnejše so navpične (vertikalne) povezave. To pomeni, da morajo biti cilji posameznikov skladni s cilji delovnih skupin, ti s cilji delovnih enot, cilji delovnih enot pa s cilji podjetja. Izhodišče pri oblikovanju ciljev podjetja morajo biti vedno potrebe oziroma cilji posameznikov. Na tej osnovi doseganje ciljev podjetja omogoči istočasno zadovoljitev potreb oz. ciljev posameznika. Ta proces je prikazan v grafikonu z obojestransko usmerjenimi puščicami.

Opozoriti pa je treba na pomembno dejstvo, da sistem povezanih delovnih

## Ne čistimo odvajalnih delov strojev med obratovanjem

Pri posluževanju Hergeth mikalnika je bil prekinjen dotok sintetičnega vlakna. Posluževalec je ustavil s pomočjo stikala na stikalni plošči, ki je oddaljena od odpiralca šest metrov, vse dele stroja. Na kontrolni odprtini sesalne cevi je odstranil zaslon iz pleksi stekla in z desno roko segel v sesalno cev z namenom, da bi odstranil nabrani material. Ker trgalni valj zaradi sredobežne sile še ni bil v popolnem mirovanju, so posluževalcu igle trgalnega valja ranile dlan, ter poškodovale sredinec in prstanec desne roke. Zaradi zdravljenja je poškodovanec v letošnjem letu že deveti mesec v bolniškem staležu.

Kako je moglo priti do tako resne poškodbe?

Nad trgalnim valjem je urejena mehanska zaščita, ki preprečuje posluževalcu dotik telesa z nevarnimi deli stroja. Stroj so v letu 1972 pregledali strokovnjaki za varstvo pri delu in izdali strokovno oceno varnosti. Posluževalec je bil poučen, da je vsako čiščenje čistilne naprave med obratovanjem stroja prepovedano. Vedel je tudi, da stroj zaradi sredobežne sile ni takoj po izključitvi električnega toka v mirovanju.

Po lastni izjavi je imel močno prehladno obolenje s povišano telesno temperaturo. V bolniški stalež ni šel, ker je manjkalo delavcev.

Po izjavi predpostavljenih je bila na odvajalni odsesalni cevi urejena odprtina z zaščitnim pleksi steklom zaradi čiščenja transportnih cevi, ki se čistijo med obratovanjem obrata tedensko.

V predilnicah konstrukcija posameznih strojev še ne dovoljuje, da bi mogli zavarova-

ti vse dele strojev tako n. pr. vrteča krila flyerjev in je zato potrebna večja pazljivost pri posluževanju strojev. Da bi se v bodoče ob morebitnem kršenju varnostnih predpisov le ne bi ponovila tako resna poškodba, je bila montirana na zaščitni pokrov omenjenega stroja iz pleksi stekla ključavnica. Tako so posluževalci prisiljeni, da čistijo trgalni valj na mestu, kjer je urejena varnostna zaščita stroja.

Na Hergeth mikalniku mora biti posluževalec previden. Poseganje med vrteče va-

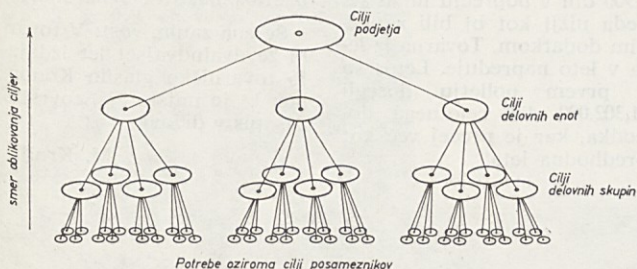
lje in odpiranje zaščitnih pokrovov med obratovanjem ni dovoljeno. Vsak varnostni predpis in varnostni ukrep je izdelan in utemeljen največkrat po težjih poškodbah posluževalcev strojev.

Vsako odstranjevanje zaščitnih naprav, posluževanje strojev pri odstranitvi blokiranih naprav, zlasti na čistilnih strojih, ima za posledico težje poškodbe prstov. Zato je vsak izgovor, da se posamezni deli strojev zamažijo s surovino, če je nameščena zaščita strojev — neutemeljen.

F. Lesjak

GRAFIKON 2

UČINKOVITO OBLIKOVANJE CILJEV



Potrebe oziroma cilji posameznikov

stost posameznika. Celotna organizacija je močnejša, če posamezniki ne delujejo kot posamezniki, temveč kot člani uspešnih delovnih skupin z velikimi cilji. Te skupine sprejemajo cilje in odločitve ki so povezane z izkušnjami in cilji posameznikov, komunicirajo člani skupine ter računajo s pomočjo in spoznanji vseh članov. Podjetje torej izkorišča vse razpoložljive človeške sposobnosti samo tedaj, kadar je vsak posameznik v organizaciji član ene ali več delovnih skupin, kar je v nasprotju z na-

skupin zahteva največ učenja in spretnosti v uporabi, zagotavlja pa po drugi strani izrazito najboljše rezultate.

### Povzetek

Osnovni dejavnik vsakega poslovnega procesa je človek, zato so rezultati odvisni predvsem od tega, kako so izkoriščene človeške zmogljivosti. Prvotna in pri nas še najbolj uporabljena je ekonomska motiviranost, ki predpostavlja, da človek dela le zato, da zasluži denar. Vendar pa tak pristop ne zagotavlja visokih rezultatov,

## V letu 1973 so poškodbe v porastu

Poškodbe na delu in na poti na delo in z dela so v letošnjem letu v porastu. Do 1. septembra 1973 je bilo poškodovanih 59 oseb. Značilno je, da je v letu 1973 več poškodb na delovnih mestih, kjer so zaposleni moški, kar je razvidno iz podatkov za osem mesečno razdobje, v primerjavi z letom 1972:

Leto	Obratne poškodbe			Poškodbe na poti			Poškodbe skupaj		
	Moški	ženske	Skupaj	Moški	ženske	Skupaj	Moški	ženske	Skupaj
1972	13	26	39	5	5	10	18	31	49
1973	26	18	44	8	7	15	34	25	59
Razlika	13	-8	+5	+3	+2	+5	+16	-6	+10

Ker je v našem podjetju zaposlenih približno 60 % žena, raste pogostnost in resnost poškodb, kot je razvidno iz gornjih podatkov na delovnih mestih z moško delovno silo, saj je bilo v letu 1973 v osemmesečnem razdobju 16 moških več poškodovanih, dočim so poškodbe pri ženskah v rahlem upadanju. Vsi pa dobro vemo, da so moški zaposleni predvsem v čistilnici, mikalnici, transportu in pri vzdrževanju strojev, zato je prav, da se člani kolektiva seznanijo s posameznimi poškodbami z namenom, da izboljšamo organizacijo dela, delovno zaščito in odpravimo osebne pomanjkljivosti, ki so največkrat vzrok za nastanek poškodb.

F. Lesjak



Naši poslovni partnerji:

# Induplati Jarše

## NEKAJ ZGODOVINE

Tovarna INDUPLATI Jarše slavi letos petdesetletnico obstoja. Do druge svetovne vojne je bila vodilna tovarna platnenih izdelkov v državi. Predelovali so predvsem lan in konopljo in to od preje do končnih izdelkov. Delo je bilo pri relativni vlagi 100 % in temperaturi 30° C zaradi mokrega predenja zelo naporno. Po vojni so kmetje pričeli opuščati pridelavo teh kul-

tur, tovarna pa preusmerjati svojo proizvodnjo k bombažnim tkaninam, leta 1963 pa že v mešanice s sintetikom. Letos bodo predelali zadnje količine lanu, pa tudi udeležba bombaža je le še 15 %, večina je sintetična. S tem pa so se spreminjali tudi artikli. Od starega je ostalo le še šotorško platno (zaenkrat še iz čistega bombaža) in ta tovarna je še sedaj največji proizvajalec šotorov v državi.

## VELIKO RAZLIČNIH IZDELKOV

Sicer pa je paleta njihovih izdelkov zelo široka. Poleg predilnice, ki krije približno polovico lastnih potreb, je glavna proizvodnja v tkalnici, konfekciji in oplemenitilnici. Grade pa še barvarno. Če bi naštevali posamezne izdelke, bi bilo tega kar za dve strani, zato naj omenim le nekaj glavnih: zaves, cerade za tovarne avtomobile, šotori, filtri za prehransko, kemično papirno in drugo industrijo, prti, oprema za kampiranje itd. V zadnjem času pa se pojavljajo novi artikli, to so večji pokriti objekti: montažne hale koridor (za skladišča), zračne hale (n. pr. za pokrite bazene), silosi za kmetijstvo, kontejnerji za tekočine in razsutji tovar, plastificirani bazeni in drugo. Bodoči razvoj predvideva poleg osvajanja novih proizvodov predvsem oplemeniteno dosedanjih izdelkov.

Ideje za nove izdelke nastajajo predvsem v tovarni, zato ima razvojni oddelek pomembno vlogo v podjetju.

## POSLOVNI ODNOSI S PREDILNICO LITIJA

Naše podjetje dobavlja tej tovarni približno 40 ton preje mesečno in sicer: Nm 20 in 34/1 bombažno, Nm 10 šantung Malon, Nm 16 Meraklon, Nm 34/2 Leacril ali Malon barvan, Nm 40/2 Malon in Leacril, 60/2 poliester.

Sami priznajo, da so zahteven kupec zaradi naročila zelo različnih prejev in majhnih količinah, predvsem pa zato, ker posvečajo veliko pozornosti kvaliteti svojih izdelkov in solidnemu poslovanju s kupci. Precej izvažajo tudi na tuja tržišča. Tehnični vodja je omenil, da jim pri naši sintetični preji povzročajo težave nopolki in barvni zapredki, šantung in efektni sukanci pa morajo biti »enakomerno nenakomerni«, kar pomeni, da se morajo odebelitve v preji pojavljati v enakomernih presledkih. Pri tem pa tudi naši stroji včasih ponagajajo. Pri tožujejo se tudi zaradi premajhnih dobav preje in neupoštovanja dobavnih rokov. Sicer pa so medsebojni po-



slovnj odnosi solidni, težave rešujemo z obojestranskim dogovarjanjem in ne samo strogo kupec — prodajalec. Kljub lastni predilnici še nadalje računajo na povečan odjem naše preje zaradi širjenja proizvodnje. Že doslej smo njihov največji dobavitelj.

## PRIJETNI VTISI

Na obiskovalca napravi tovarna prijeten vtis. Tovarniška poslopja, dograjavana postopno, nosijo na vidnem mestu letnice. Na splošno je okrog tovarne red in veliko zelenja. Moderna predilnica, ki je v ločeni zgradbi od tkalnice, ima še dovolj prostora za širjenje. Tkalnica, oplemenitilnica in konfekcija pa so razporejene v sosednji zgradbi. Zavidljivo sem opazovala lepo urejeno upravno zgradbo v kateri je tudi vzorčni atelje, govorilnica in sejna soba. Pri vhodu v tovarno je dobro založena trgovina z njihovimi izdelki po tovarniških cenah. Obisk vam toplo priporočam. Izven ograje pa je postavljena še menza.

## STEVILČNI PODATKI

Tovarna zaposluje okrog 900 delavcev, dve tretjini od tega so ženske. Nočno delo žena so ukiniteli, nekoliko tudi na račun znižanja količinske proizvodnje. V določenih oddelkih sicer še delajo ponoči, vendar samo moški. Osebnih dohodki zaposlenih so okrog 1.900 din v poprečju in so seveda nižji kot bi bili z nočnim dodatkom. Tovarna iz leta v leto napreduje. Letos so v prvem polletju dosegli 61,302.000 din celotnega dohodka, kar je precej več kot predhodna leta.

## SKRE ZA DELAVCE

V tovarni Induplati sami upravljajo s svojimi stanovanjskimi zgradbami, čeprav jih glede na število zaposlenih nimajo ravno veliko. Večino sredstev za stanovanja dajejo v obliki posojil (do 10 milijonov starih din) za privatno stanovanjsko gradnjo in nakup stanovanj. Preteklo leto so kupili otroški vrtec, večinoma za potrebe otrok članov kolektiva. Topla malica, ki jo pripravljajo v menzi za dopoldansko in popoldansko izmeno stane 2.— din, kosilo pa 8.— din. Kot komisija delavskega sveta obstoja v podjetju Odbor za rekreacijo, ki je zadnja leta oživil športno dejavnost članov kolektiva (strelski krožek, nogomet, odbojka, avtomatsko kegljišče, ki se ga poslužujejo tudi v času polurnega odmora, prirejajo izlete itd.). Tradicionalna so že vsakoletna tekmovanja s Tovarno dekorativnih tkanin iz Ljubljane in Svilanitom iz Kamnika. Počitniška domova v Umagu in na Malj planini pa omogočata članom kolektiva prijeten letni oddih.

Po mojih vtisih se zaposleni v tem kolektivu dobro počutijo. Kljub temu pa jim precej tovarni, ki so v okolici in bližina Ljubljane povzročajo težave z delovno silo. Zato so se odločili za otvoritev obrata konfekcije v Pečah (v moravški dolini), kjer je še na razpolago delovna sila.

Se ena zanimivost: V tovarni že dvaindvajset let izdajajo tovarniško glasilo Konoplan, ki je najstarejši tovrstni časopis v državi.

M. Kralj



Pogled v tkalnico

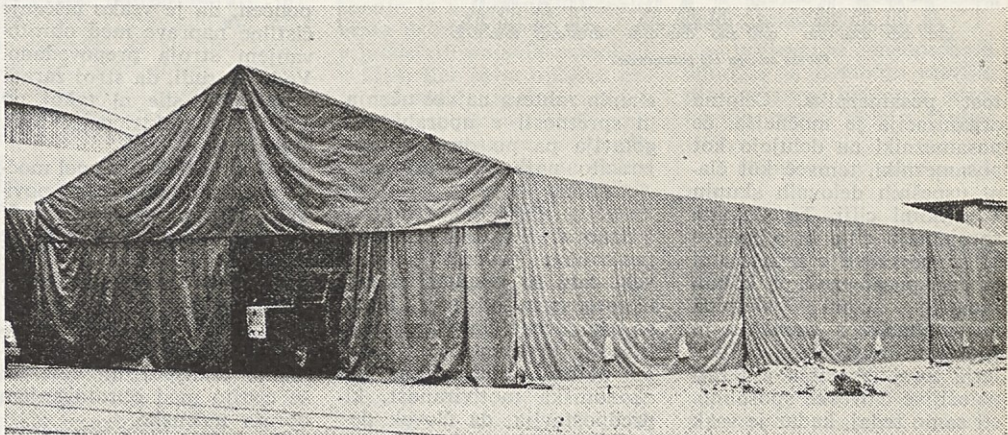
## Kadrovske vesti

### PRISLI V MESECU AVGUSTU 1973

- 1. 8. 1973 Šubara Iztok — Trg na Stavbah 15 — predilnica bombaža
  - 1. 8. 1973 Jurjavec Anka — Vače št. 6 — predilnica sintetične, 3. izmena
  - 11. 8. 1973 Grčar Leopoldina — Ljubljanska 26 — predpredilnica 2. izmena
  - 15. 8. 1973 Retar Jože — Jastrebnik 5 — stročarna
  - 20. 8. 1973 Markovšek Milojka — Rozmanov trg 9 — rezerva predilnice
  - 29. 8. 1973 Vozel Janez — Zagorje, Golče 7 — zunanji transport
- ### ODSLI V MESECU AVGUSTU 1973
- 5. 8. 1973 Kastelic Rudolf — Velika Štanga 8 — neopravičeni izostanki
  - 14. 8. 1973 Flus Antonija — Ljubljanska 14 — neopravičeni izostanki
  - 15. 8. 1973 Ivanušič Danica — Zg. Log 2 — neopravičeni izostanki
  - 20. 8. 1973 Witwicky Jelka — Ljubljanska 22 — neopravičeni izostanki
  - 25. 8. 1973 Rojšek Leopold — Ul. 25. maja 19 — neopravičeni izostanki
  - 29. 8. 1973 Kokole Ivan — Partizanska pot — upokojitev
  - 30. 8. 1973 Vrhovec Mojca — Slatina 42 — v poskusnem roku
  - 30. 8. 1973 Škočerne Marija — Ponoviška 7 — odpoved delavca
  - 31. 8. 1973 Brinovec Franciška — Rozmanov trg 3 — upokojitev
  - 31. 8. 1973 Brovč Anton — C. Zas. bat. 27 — upokojitev
  - 31. 8. 1973 Dolinšek Mirko — Veliki vrh 11 — potek pogodbe za za določen čas
  - 31. 8. 1973 Dolinšek Miro — Veliki vrh 11 — potek pogodbe za določen čas

### V MESECU AVGUSTU JE UMRL NAŠ UPOKOJENEC

Kjdrič Ivan — Litija, C. Zas. bat. 7



Montažna hala KORIDOR je uporabna za skladiščenje



**Predstavljamo vam**

# Krivec Antona

Pri delu v skupini transportnih delavcev vztraja že nad deset let. Veliko sodelavcev je medtem že prišlo, pa tudi odhajalo. Raje gredo v proizvodnjo, čeprav na slabši zrak, vendar so tam na toplem in pod streho.

»Najtežje je pozimi zaradi snega. Predno zjutraj sploh začnemo z delom moramo očistiti transportne poti, pa še potem je ledeno in mraz. Sedaj je urejeno vsaj vprašanje tople malice in garderobe. Lahko pa bi nam poskrbeli še dobre gumirane plašče in trpežne čevlje.«

Pa takšne vremenske neprilike vplivajo na vaše zdravje?

»Jaz delam raje na zraku, ni toliko prahu. V bolnišnici pa nisem bil že štiri leta. Kakšno gripo ali prehlad tudi včasih dobimo.«

V primerjavi s tem, da jih dostikrat razgrete namoči dež in da se potem obleka suši na njih, je to kar skromna ugotovitev.

Kakšen je vaš delovni dan?

»Vsake pol ure drugo delo. Zjutraj ena partija vozi zaboje iz proizvodnje v skladišče, druga pa razklada vagon. Potem prihajajo kamioni. Izmenoma pa pospravljamo še dvorišča v tovarni. Sedaj, ko imamo bombaž skladiščen v Zagorici, gremo še tja. In nihče nas ne pride pogledat ali vprašat kje bomo takrat malicali.«

»Res velik problem so skladiščni prostori. Raztreseni so po vsej tovarni, pa še premalo jih je. Zato tudi ne moremo v njih držati pravega reda. Transportne poti so dolge in naporne, v slabem vremenu take poti ne vzdrži noben čevlj.«

Pa saj je pri hiši tudi nekaj mehanizacije?

»Je, dva viličarja sta, pa še ta se večkrat pokvarita. Rabili bi vsaj tri sposobne viličarje, ki bi lahko veliko olajšali delo.«

Problemi in želje so se kar vrstili, kot da vsak dan razmišlja o njih. Premajhne plače da imajo,

pravi. Vsakdo od njih bi šel raje v vlagalnico na suho in toplo, nekateri so tudi že šli.«

In tudi na izmene?

»Seveda, tudi na izmene. Z nočnim dodatkom bi se osebni dohodki le še povečali. Vsak dan bi delali le po osem ur, potem pa bi bili prosti. Pri nas pa nikoli ne veš kdaj bo konec dela. Pride vagon, pa je treba ostati v tovarni. Doma propade pripravljeno kosilo, v menzi kupiš drugega, pa še steklenico piva, proti večeru še sendvič in tako zapraviš težko prisluženo plačilo za nadure. Pa še ob otroški dodatek so ti isti z otroci, če presežejo cenzus z malo višjimi osebnimi dohodki zaradi nadur. K sreči je nekaj dobrih delavcev, ki so v bližini tovarne, te kličejo ob vsakem času. Zame, ki se vozim iz Kostrevnice pa je to težko.«

Torej bi raje delali na izmene?

»Vsi. Samo naše delo se ne da organizirati tako, da bi bilo enakomerno razdeljeno ves dan. Največ ga je dopoldne, ko prihajajo vagoni in kamioni. Popoldne in ponoči pa smo izmenoma samo po eden dežurni zaradi oskrbe proizvodnje.«

Ste razmišljali tudi o tem, kaj bi bilo mogoče napraviti za izboljšanje pogojev vašega dela?

»To vsi vemo. Povečati skladišča in nabaviti po-

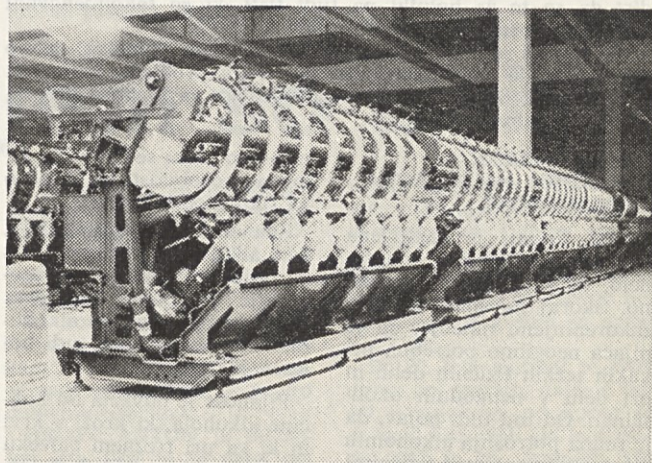
trebno mehanizacijo. Dobiti bi morali več mladih delavcev k naši službi, takšnih, ki stanujejo v bližini podjetja.«

Tako mu tečejo dnevi in leta, po dežju, soncu, snegu in mrazu. S problemi in težavami. Mogoče so vmes tudi svetli tre-

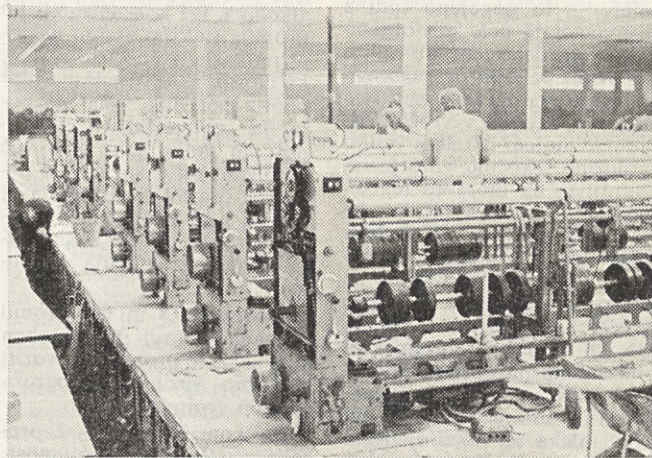
nutki. Včasih je potrebno malo truda in sredstev za veliko zadovoljstva. To je skladiščnim delavcem pomenila topla malica in urejena garderoba. Kaj ko bi razmišljali še o plašnih in čevljih? Zima bo vsak čas tu.

M. Kralj

## Fotokronika



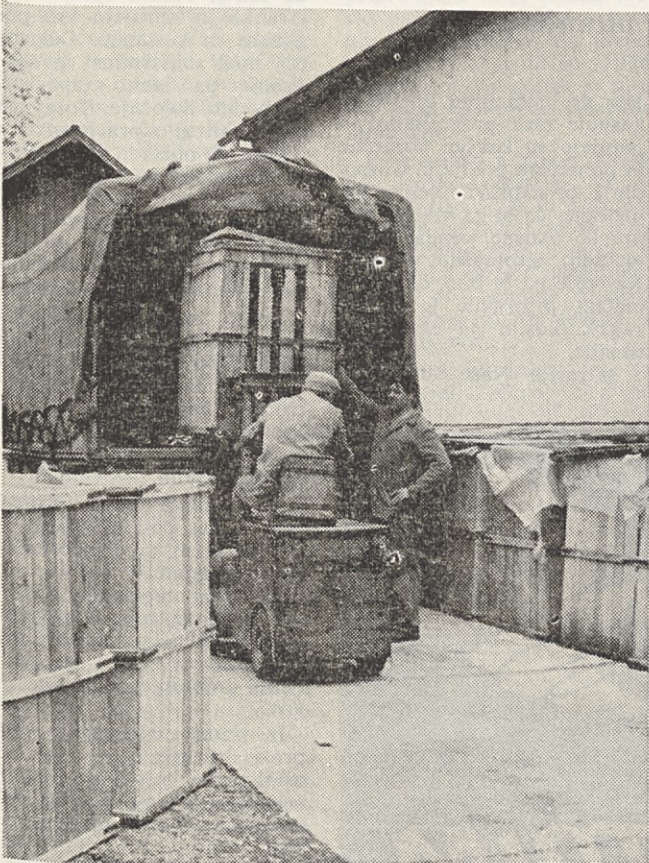
Dela pri montaži previjalnih avtomatov potekajo po predvidenem programu.



V zapadnem delu nove proizvodne hale bodo tekli sukalni stroji.



Dopust in zanj namenjen denar smo porabili. Vrata počitniškega doma na morju so zaprta. Ne, vsi nismo bili na morju ali na Gorenjskem. Nekateri so se zadovoljili s senco lastnega doma ali kako drugače. Četudj se letošnje želje niso vsem uresničile, načrtujemo lepše za prihodnje leto.



Razkladanje z viličarjem dosti olajša delo skladiščnim delavcem.

### AMATERSKO GLEDALIŠČE TRZIC

obvešča, da veseloigra »PRESENEČENJA«, ki je bila v zadnji številki Predilca napovedana za 16. 9. 1973, zaradi tehničnih ovir ta dan odpade in bo v NEDELJO, dne 14. OKTOBRA 1973 ob istem času, t. j. ob 15. uri v kinodvorani v Smartnem pri Litiji, ob 19. uri pa v Sindikalni dvorani na Stavbah.

Predprodaja vstopnic: v Smartnem v kinodvorani tov. Rajner Franc, v Litiji pa prodajalna Mercator »Sava« tov. Konjar Mici. Eno uro pred predstavo v Litiji pa še v dvorani na Stavbah.

Prosimo, da spremembo z razumevanjem vzamete na znanje in se za obisk priporočamo!

Cene vstopnic: 10,00 din in 8,00 din.



# Alkoholizem

Po nepopolnih podatkih živi v Jugoslaviji 900.000 alkoholičkov, od tega je 350.000 alkoholičkov, ki jim je potrebna pomoč, okrog 50.000 pa bi jih bilo nujno sprejeti na zdravljenje v bolnišnico. Računajo, da alkoholičnik izgubi v življenju vsaj 10 delovnih let. To pomeni, da v Jugoslaviji med eno generacijo izgubimo zaradi alkoholizma okrog 9 milijonov delovnih let (če računamo, da imamo 900.000 alkoholičkov). Če alkoholičnik med letom izgubi samo 2 delovna meseca zaradi bolezni in drugih izostankov z dela kakor tudi zaradi neuspehov v proizvodnji, gre v Jugoslaviji zaradi alkoholizma v izgubo na leto 1.800.000 delovnih mesecev. V Jugoslaviji se na leto porabi nad 12 litrov čistega alkohola (100 %) na prebivalca. To ustreza 120 litrom vina, ki vsebuje 10 % alkohola. Če računamo, da so tu všteti tudi otroci in tisti prebivalci, ki ne pijejo, potem dobimo približno sliko, kolikšno množino alkoholnih pijač popijejo tisti, ki čezmerno uživajo alkoholne pijače, bodisi da so to že bolniki pa tudi tisti, ki so takoimenovani zmerni potrošniki alkoholnih pijač.

Ce se vsaj nekoliko zamislimo ob navedenih številkah lahko vidimo, da je alkoholizem pri nas velik problem, kateremu bi morala družba posvetiti več pozornosti za njegovo preprečevanje in zdravljenje.

## KAKO DELUJE ALKOHOL NA DELOVNO SPOSOBNOST

Med ljudmi je razširjena vera, da alkohol daje moč za delo, da krepi kri in podobno. Skoraj na splošno pa je zakoreninjeno mnenje, da je pijača neogibno potrebna pri kakih težkih fizičnih delih in pri delu v neugodnih okoliščinah. Od tod tudi pojav, da je redna potrošnja alkoholnih pijač razširjena med fizičnimi delavci in tistimi, ki delajo v neugodnih okoliščinah, npr. rudarji, gozdni delavci, delavci v železarnah itd. Do neke mere je to pogojeno tudi z nemarnostjo delovnih organizacij, ki delavcem ob takih delovnih pogojih ne zagotovijo zdravega svežega napitka. Delavec, ki dela v vročini, izgubi z znojem iz telesa veliko množino tekočine, zato je razumljivo, da mora to tekočino nadomestiti s pijačo. Če nima pri roki brezalkoholnih napitkov, bo pil alkoholne pijače, zlasti če upoštevamo že omenjeno verovanje v njihovo korist. Je pa še veliko število drugih verovanj, kot npr. da mora žena po porodu piti vino, da bi nadomestila izgubljen kri in moč in dobila dovolj mleka za novorojenčka. Dalje pijejo ljudje pozimi, ker mislijo, da alkohol greje, pijejo pa tudi v vročini, ker »alkohol tudi hladi«. V posameznih krajih je žganje univerzalno zdravilo za želodčne težave itd. Za rdeče vino na splošno velja, da nadomešča kri in je tudi sicer dobro za »krepitev krvi«.

Docela razumljivo je, da bo glede na vsa ta zakoreninjena verovanja pač redkokdo sprejel za resnico, če rečemo, da alkohol zelo neugodno deluje na delovno sposobnost.

Človek se že po užitju majhnih količin alkohola čuti krepkejšega in močnejšega. Kolikokrat popijemo kozarec vina, da bi postali pogumnejši med prepričanjem ali v življenjskih nevarnostih. Ponavadi se po vsem tem ne vprašamo, koliko je bila takšna »krepitev« bojevitosti zares pravilna in koliko nam je dejansko pomagala. To značilnost alkohola imajo strokovnjaki za glavni vzrok, da človek pije. Čeprav ima človek po uživanju pijače subjektivni občutek moči, je resnica nasprot-

na — po pitju se zmanjša delovna sposobnost, na splošno pa tudi moč in razum.

Znanstvene izkušnje kažejo, da z alkoholom umetno izzvana bojevitost in dobro razpoloženje polagoma privedeta do stalne potrebe po alkoholu. Tako se pojavlja tudi bolezen alkoholizem.

Pijanost je odvisna od količine alkohola, ki kroži v krvi in ki ga pri treznem človeku ni. Če je v krvi 0,50 (pol promile) alkohola, se to ne pokaže v pijanosti. Pri tej količini kroži v krvnem obtoku na 2000 kapelj krvi ena kaplja alkohola. Pri koncentraciji 1,0 promila (takšno stanje nastopi najkasneje eno uro zatem, ko človek s 70 kg telesne teže popije pol litra vina) se pojavlja pomanjkljiva pozornost in volja, gibli niso več natančni, refleksi čas se podaljša, čeprav ni nujno, da bi človek s to koncentracijo alkohola v krvi kazal kaka očitna zunanja znamenja pijanosti.

Človek z 0,5 in več promil alkohola v krvi ni sposoben sodelovati v prometu in voziti motorno vozilo, ker ogroža sebe in svojo okolico.

Pri koncentraciji 1—2 promila nastopa lahna pijanost, obraz pordeči, pulz in dihanje sta pospešena; tak človek govori veliko, hitro in zmeden. 2 do 3 promile alkohola v krvi izzove nezanesljivo hojo in opotekanje; s takšno koncentracijo alkohola v krvi vidi človek dvojno, govori nerazločno itd. Koncentracija alkohola 3 do 5 promil v krvi izzove težko stanje pijanosti in nezavest, če je pa koncentracija še večja, nastopi smrt zaradi akutne zastrupitve z alkoholom. Smrt zaradi akutne zastrupitve z alkoholom nastopi še, če srednje krepak človek na tešče v dušku spije 3/4 litra konjaka. Pogosto slišimo vprašanje, kako da pogosteje ne pride do smrti zaradi zastrupitve z alkoholom. Odgovor je razmeroma preprost. Ponavadi se pijan človek onesvesti in začne bruhati še preden popije količino alkohola, ki bi lahko povzročila smrt.

Alkoholizem zmanjšuje mišično moč, upočasuje reflekse, slabi odpornost proti bo-

lezni in s tem očitno slabo vpliva na delovno sposobnost. Z vrsto znanstvenih raziskav na mišicji je dokazano, da alkohol že pri najmanjši koncentraciji v krvi (0,5 promile) zmanjša mišično moč za okoli 16 %. Zaradi nekritičnosti, ki jo izzove alkohol in lažnega občutka moči se ima človek, ki je pod vplivom alkohola, za močnejšega in misli celo, da delo bolje opravlja, kakor če je trezen.

Že navedeni podatki kažejo, da se alkoholizem posameznika razodeva na vse delovni skupini kakor tudi na uspehu delovnega kolektiva, v katerem takšen posameznik dela.

Delovanje alkoholizma na delo lahko pokažemo v nekaj točkah kot jih navaja francoski zdravnik André Bertrand, ki se posebej ukvarja z alkoholizmom:

1. negativno delovanje alkoholizma na alkoholičnika samega, na njegovo družino in delovno mesto,

Se ni za nas, a vendar zanimivo

## Prožen ali poljuben delovni čas

V svetu primanjkuje delovne sile, predvsem še v bolj razviti zahodnoevropskih deželah. Delno tudi zato, ker je tam zaposlenih manj žensk kot v socialističnih državah. Zato, da bi obdržali obstoječo delovno silo in da bi na novo pridobili tudi ženske, skušajo tudi v kapitalističnem gospodarstvu nuditi zaposlenim državljanom kar največ ugodnosti.

Novejša, pa že kar razširjena oblika, je tako imenovani prožen, drseči ali poljuben delovni čas. Nam se zdi skoraj neverjetno, pa vendar so

2. negativno delovanje na delovno sposobnost posameznika in na delovno skupino, v kateri dela, prav tako pa tudi na produktivnost celotnega podjetja,

3. negativni vpliv potrošnje alkohola in alkoholizma na splošno produktivnost dela,

4. alkoholičnik in njegovo negativno delovanje na pravilne medsebojne odnose v delovni skupini.

Nedvomno povzročča čezmerno uživanje alkohola pijač zlasti pa alkoholizem, vrsto škodljivih posledic za človeško zdravje. Na delovnem mestu ima to delovanje posebne značilnosti, ker povzroča neopravičen izostanek z dela, nezadovoljstvo v delovni skupini, upadanje proizvodnje glede na kakovost in količino dela itd.

Alkohol zmanjšuje zanesljivost pri delu. Različne anketne, ki so jih napravili v mnogih deželah kažejo, da je med alkoholičniki trikrat več delovnih nezdod kakor med nealko-

holiki. Alkoholičnik pogosto izostane z dela v zvezi s pitjem in često prihaja na delo nepozno. Njegovo delo v pijanosti ali »mačku« se po kakovosti in količini ne more meriti z delom zdravega, prisebnega in treznega človeka.

Poleg tega je alkoholičnik veliko dalj časa bolan, ker se pri njem vsaka bolezen zdravi mnogo dlje. Alkoholičnik z vsemi svojimi lastnostmi ustvarja napetost in nezadovoljstvo delovne skupine, v kateri dela. Škoduje pa tudi ugledu podjetja samega.

Preprečevanje alkoholizma in njegovih škodljivih posledic za delo zahteva posebne metode dela. Na delovnih mestih npr. je treba zagotoviti dovolj sveže vode ali drugih brezalkoholnih napitkov za odžejanje, zlasti če gre za delo v veliki vročini ali neugodnih okoliščinah. Po nekaterih deželah rešujejo to s posebnimi stroji za hlajenje vode in preskrbo s cenenimi sadnimi sokovi ali mlekom.

kot so zamujanje zaradi prometnih konic, na splošno zaradi prevoza na delo in pa seveda pomanjkanja delovne sile.

Kakšen je pravzaprav ta prožni delovni čas? Najprej je treba omeniti, da imajo zahodnoevropske države v glavnem deljen delovni čas, razen izmenskega dela. Ta podjetja določijo torej »okvirni« delovni čas n. pr. od 8. do 17. ure z opoldanskim odmorom. Poleg tega pa je določeno še »jedro« delovnega časa, v katerem morajo biti prisotni na delovnih mestih vsi zaposleni (n. pr. od 9.30 do 15.30). Takrat sprejemajo stranke in opravijo vse pogovore in sestanke. Delovni čas med »okvirnim« in »jedrom« pa lahko zaposleni svobodno določajo. Torej, če želijo zjutraj odpraviti otroke v šolo, ali obiskati zdravnika, oz. popoldne zaradi kakšnih nakupov prej zapustiti delovno mesto, ni potrebno dovoljenje nadrejenega, ampak zamujeni delovni čas samo nadoknadijo prej ali pozneje.

Imajo sicer še nekatere probleme glede kontrole števila opravljenih delovnih ur. Ponekod to rešujejo z elektronsko obdelavo, drugod s karticami ali šifrirnimi ključi, ki tedensko zberejo število opravljenih delovnih ur.

Na splošno pa je prožen delovni čas povsod sprejet z navdušenjem, tako zaposlenih kot delodajalcev. Takšen delovni čas omogoča človeku več svobode, povečuje produktivnost dela, ter prihrani precej živcev zaradi neopravljenih drobnih osebnih opravil.

Iz prakse ugotavljajo, da prožen delovni čas ne bo ostal samo privilegij uslužbenskega kadra, ampak ga uspešno uvajajo tudi nekatere tovarne. Prav Francozi žele z drsečim delovnim časom pritegniti na delo čimveč ženske delovne sile.

## Debelost kot posledica pitanja preko vikenda

Vse večje je število ljudi s preveliko telesno težo. Del tega viška je posledica »pitanja« preko vikenda. V mnogih družinah se ob sobotah in nedeljah je obilnejše, s kalorijami in maščobami prebogata hrana. Posamezni člani družine se komaj dvignejo od mize, in namesto da bi se sprehodili in lažje prebavili hrano, že gredo počivat v posteljo. Ko vstanejo, se prima-

jejo do stola pred televizijo, kasneje med programom pa popijejo še kakšen kozareček in po malem grizljajo. Gospodinje, bi napravile veliko pametneje, če bi za vikend pripravile okusne, vendar s kalorijami siromašne broške. Najbolje pa bi bilo, če bi do mačim pripravile le obilen zajtrk, kosilo pa enostavno ukinile.

iz revije »Naše zdravlje«





# Republiško gasilsko tekmovanje tekstilcev

Ob stoletnici industrijskega gasilskega društva Tekstilne tovarne Prebold je to društvo organiziralo 1. septembra letos gasilsko tekmovanje za predstavniške slovenske tekstilne industrije. Na tekmovanje se je prijavilo 12 ekip, med njimi tudi naše desetice z moško in žensko desetino.

Po razpisu tekmovanja je pri nas nastalo vprašanje kako organizirati desetino, ki bo kos nalogam predpisane programa tekmovanja in še drug problem, kako bi toliko ljudi na isti dan lahko izostalo od dela v proizvodnji. Desetina je bila sestavljena iz 5 članov stare desetine in 4 mlajših članov, toda žal se nismo sestali, da bi pričeli z rednimi vajami, ker starejših članov ni bilo na vaje. Po hitrem postopku je bilo treba organizirati novo desetino in to iz ene izmene. Prijavila se je četrta izmena iz predpreditnice in to šele 12. avgusta.

Rok za vaje je bil zelo kratak, zato so se novi člani, ki so komaj prišli v podjetje res složno udeleževali gasilskih vaj, neglede na čas in vreme. Vaje so bile zjutraj ob 5. uri z nočnega dela, dopoldne in popoldne, v megli in vročini z željo, da bi čimprej obvladali pravilnost in delo posameznih disciplin trodelnega napada in taktičnih vaj. Taktična vaja prikazuje notranji požar, ki ga je treba pogasiti. To zajema odvzem vode iz hidranta, uporabo gasilskih cevi in aparatov, navezovanje gasilskega orodja, nato gre prva skupina po lestvi, druga skupina pa napada skozi štiri metre dolg rov. Vaja je primerna za gašenje vseh vrst požarov v zaprtih prostorih. Vodja moške desetine je bil Podkrajšek Karel, ki je tudi desetar. Pri vajah so pomagali tudi dežurni gasilci, da bi bila desetina čimbolje pripravljena. Tudi ženska desetina je redno vadila in to trodelni napad in prvo pomoč, (obvezovanje glave, roke, kolena in kolka).

Člani moške in ženske desetine so prvič tekmovali, tako so videli kako napore so vaje in koliko truda in potrpljenja je treba, da ekipa doseže čimboljšo uvrstitev.

Dne 1. septembra smo odpotovali že ob petih zjutraj, kajti tekmovanje v Preboldu se je začelo že ob 7. uri. Tek-

movanje je potekalo točno po žrebnem vrstnem redu in določenem času.

Moške desetine, ki so tekmovali v trodelnem napadu in taktičnih vajah so dosegle naslednje rezultate:

	točk
1. Tekstilna tovarna Prebold I	818
2. Tovarna nogavic Polzela	790,5
3. Induplatj Jarše	776,5
4. Tekstilna tovarna Prebold II	764
5. Novoteks, Novo mesto	752,5
6. Bombaž. predil. in tkalnica, Tržič	711,8
7. Predilnica Litija	708
8. Svilanit Kamnik	705
9. Tekstina, Ajdovščina	697,5
10. Dekorativna Ljubljana	696,5
11. Tekstilindus, Kranj	692
12. Metka, Celje	648

Rezultati ženskih desetini, ki so tekmovali v trodelnem napadu in prvi pomoči:

	točk
1. Tovarna nogavic, Polzela	764,5
2. Tekstilna tovarna, Prebold	762,7
3. Tekstina, Ajdovščina	697,9
4. BPT Tržič	665,2
5. Svila, Maribor	646
6. Tovarna volnenih odev, Škofja vas	635
7. Predilnica Litija	595,2
8. Svilanit, Kamnik	329

Iz rezultatov je razvidno, da so bile vse desetine dobro pripravljene in je sedmo mesto naših ekip dobra uvrstitev in zagotovitev, da imata naši mladi desetini še veliko možnosti za uvrstitev v sam vrh ekip slovenske tekstilne industrije.

Ravno tako je treba pohvaliti žensko desetino, ki je imela toliko volje in poguma, da se je po nekaj vajah udeležila tekmovanja, čeprav ji žreb ni bil preveč naklonjen. Morale so namreč otvoriti tekmovanje in to seveda z nekoliko treme.

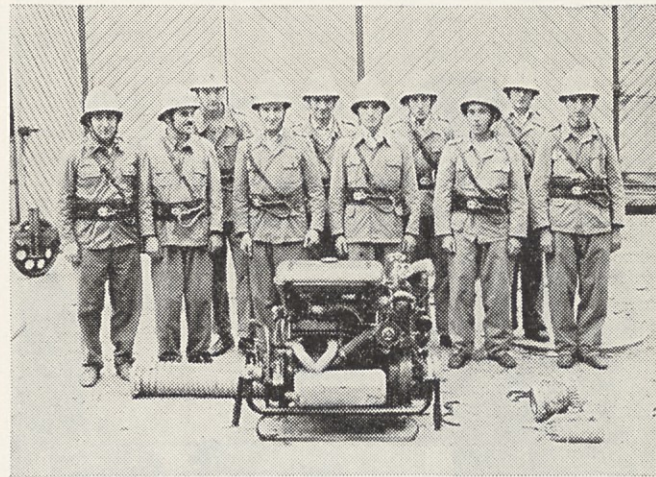
Rezultati letošnjega leta so pred nami. Želimo, da z delom ne bi prekinili, temveč da bi se nadjeli da se za boljšo pripravljenost v naslednjem letu. Vsem sodelujočim se v imenu IGD lepo zahvaljujem za prizadevanje, prav tako pa tudi proizvodnemu sektorju, ki je zaposlenim omogočil udeležbo.

Naj navedem še člane posameznih desetini:

**Moška desetina:**  
Podkrajšek Karel, desetar  
Podbregar Alojz  
Štrus Leopold  
Bolte Martin  
Čož Ivan  
Baš Franc  
Zagorc Janez  
Slapničar Franc  
Zevnikar Vladimir  
Janež Jože

**Ženska desetina:**  
Farkaš Nevenka, desetar  
Intihar Dragica  
Bučar Viktorija  
Witvicky Ljubosava  
Medved Sonja  
Smolnikar Vera  
Kraševc Angela  
Pintar Jožefa  
Pintar Marija  
Pintar Zinka

Rudj Zupan



Moška gasilska desetina.

## Upokojeni so bili

**BRINOVEC FRANCISKA** se je zaposlila v našem podjetju s petnajstim leti in je delala vse do upokojitve. Vmes je prekinila delo za dve leti, ko je imela majhnega otroka in ga ni imela dati kam v varstvo. Ves čas je delala v predilnici, najprej kot snemalka, po enem letu pa je že dobila svoj stroj. Zadnjih sedem let pa je delala kot brigadirka.

Francka izhaja takorekoč iz tovarniške družine, saj so vsi v družini delali v tem podjetju, najprej oče, mati, potem pa še otroci. Obe njeni sestri sta še danes v tovarni oz. je ena že upokojena.

Med pogovorom sva prišli tudi do delovnih pogojev, skrbij za delovnega človeka nasploh danes in nekdanj. Povedala je, da so se delovni pogoji znatno spremenili. Urejene so garderobe, sanitarni prostori, poskrbljeno je za prehrano, toplo malico, kar delovnemu človeku veliko pomeni.

Potožila je le nekoliko glede nočnega dela. Za žensko oz. mater — gospodinjo je poleg dela na delovnem mestu, tega dovolj tudi doma. Z leti, ko človek ni več toliko pri moči, pa postane nočno delo zanj še bolj naporno. Z ukinitvijo nočnega dela bi bilo delo ženam zelo olajšano.

Veliko mladih deklet je pričela in usposobila za delo, saj je imela preko 31 let delovnih izkušenj, ki jih je vestno prenašala na druge. Z delom v podjetju je bila zadovoljna, pripravljena je bila sodelovati pri vsakršni akciji za dobrobit podjetja, in se skupno z ostalimi veselila uspehov podjetja. Za njeno vestno in požrtvovalno delo je bila leta 1961 odlikovana z medaljo dela.

Po tolikih letih dela v tovarni je bilo slovo težko, posebno še od sodelavk, s katerimi se je prav lepo razumela. Vsekakor pa to ne bo popolno slovo od tovarne, saj je v njej sedaj zaposlen sin, ki jo bo sproti seznanjal z novostmi in napredki tovarne.

Francki kljub upokojitvi ne bo dolgo doma, saj žena-gospodinja vedno najde dovolj dela, posebno še, ker sta oba — mož in sin — zaposle-

ni in si želita urejenega gospodinjstva. V bodočnosti pa bo morda poskrbljeno za kakšen prirastek v družini, potem pa sploh ne bo časa za dolgčas.

Ob koncu najinega razgovora je zaželela vsem sodelavkam in sodelavcem, kakor tudi vodstvu podjetja še veliko delovnih uspehov.

**BROVČ ANTON** je bil rojen leta 1909 in je delal pri nas kot mojster stročnarne. Z delom je prenehal 31. 8. 1973 kot upokojenec.

Kljub temu, da se tovariš Brovč našemu vabilu na razgovor z upokojenci ni odzval, posredujemo zanj nekaj podatkov iz naše evidence, ker je bil le naš dolgoletni sodelavec.

Tov. Brovč se je izučil ključavničarske obrti pri Francu Rugarju, ključavničarskem mojstru v Litiji in tudi tam ostal kot pomočnik do leta 1931. Nato pa se je zaposlil v našem podjetju, kjer je ostal do upokojitve.

Najprej je delal kot ključavničar, kasneje pa je prevzel mesto mojstra v stročnarni. S svojo marljivostjo, prizadevnostjo in skoraj univerzalno usposobljenostjo je veliko pripomogel k uspehom podjetja. Pretežno njegova zasluga je, da se je obrat za izdelavo cevki iz skoraj popolnoma iztrošene delavnice razvil v produktiven obrat, ki oskrbuje naše predilnice s cevkami. Za svojo prizadevanost in požrtvovalnost je bil leta 1966 odlikovan z Ordenom dela s srebrnim vencem.

Med okupacijo je bil zaposlen v Predilnici Litija in se je že leta 1942 povezal v odbor delavske enotnosti, ki je sodeloval z NOV. V NOV je bil od avgusta 1944 do decembra 1944, nato pa v zaporu Begunje — Salzburg do aprila 1945.

Tov. Brovč je bil upokojen že leta 1970, vendar je zaradi potreb v stročnarni delal še naprej vse do konca avgusta 1973, ko je dokončno odšel iz tovarne, s preko 44 let delovne dobe.

**KOKOLE IVAN** se je rodil 24. 5. 1909 v Logu pri Mlinšah. Od tu je hodil v osnovno šolo na Sveto goro. Ker je bilo to ravno v času I. sve-

tovne vojne, pouk ni bil reden, prav tako je odpadel tudi pozimj ob slabem vremenu. Kljub temu je pri obiskovanju šole prepeščil precej kilometrov, saj je dnevno porabil za pot v šolo in nazaj po 2 uri.

Do 20. leta starosti je živel doma pri starših, nato je odšel k vojakom, od koder se je vrnil leta 1931. Od leta 1932 do 1942 je bil zaposlen kot kmečki delavec, nakar so ga Nemci nameravali poslati na delo v Avstrijo, uspelo pa mu je dobiti preko nekega znanca zaposlitev Trbovljah, kjer je bil do 28. 1. 1944. Naslednji dan je odšel v NOV. Bil je najprej borec Dolenjskega odreda, nato je šel kot prostovoljec v Hrvatsko Primorje, kjer je delal v vojaškem skladišču pri izdajanju hrane in uniform, od tu pa je odšel v Gradnikovo brigado, kjer je bil do konca vojne odnošeno še v JLA do demobilizacije septembra 1945.

V našem podjetju se je zaposlil 16. novembra 1945 kot transportni delavec in pri istem delu ostal vse do upokojitve 31. 7. 1972, ko je imel že 40 let in 7 mesecev pokojninske dobe, nato pa je še kot upokojenec ostal pri istem delu 1 leto tako, da je dejansko prenehal z delom v našem podjetju konec avgusta letos.

Skoro 28 let je kot zunanji transportni delavec delal v težkih delovnih pogojih. Delo je bilo treba opraviti, pa naj je bil mraz, vročina, sneg, dež itd. Pravi pa, da začetek ni bil težak, saj je pred tem dve zimi preživel v NOV, kasneje pa se je na te pogoje navadil.

Med okupacijo se mu je vtisnil v spomin dogodek, ko je januarja 1944 v skupini 40 borcev prebredel Savo, ko so odhajali na Dolenjsko, od teh 40 jih je po osvoboditvi ostalo le še 8.

V zadnjih letih se je odločil za gradnjo lastne hiše, ki jo je dogradil decembra lani in kjer bo sedaj preživel zaslužen pokoj. Seveda se zanj delo še ni končalo. Pri hiši ga čakajo še razna opravila, ki jih bo sedaj, ko bo imel več časa, lažje dokončal.

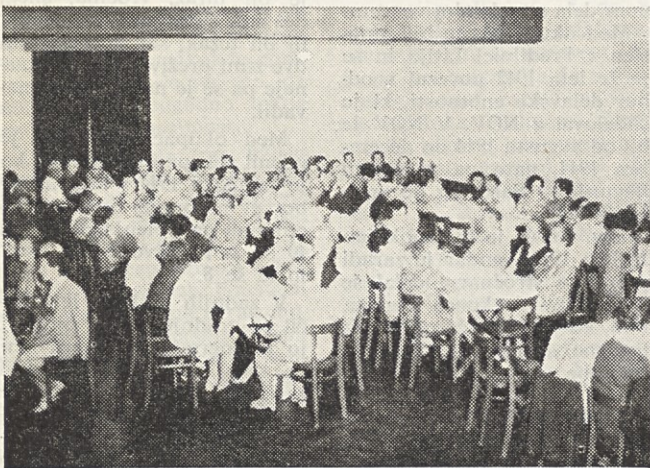




Sedeminosemdesetletnico podjetja smo proslavili s svečanim zasedanjem delavskega sveta. Slavnostni govor je imel predsednik Tone Pavliha.



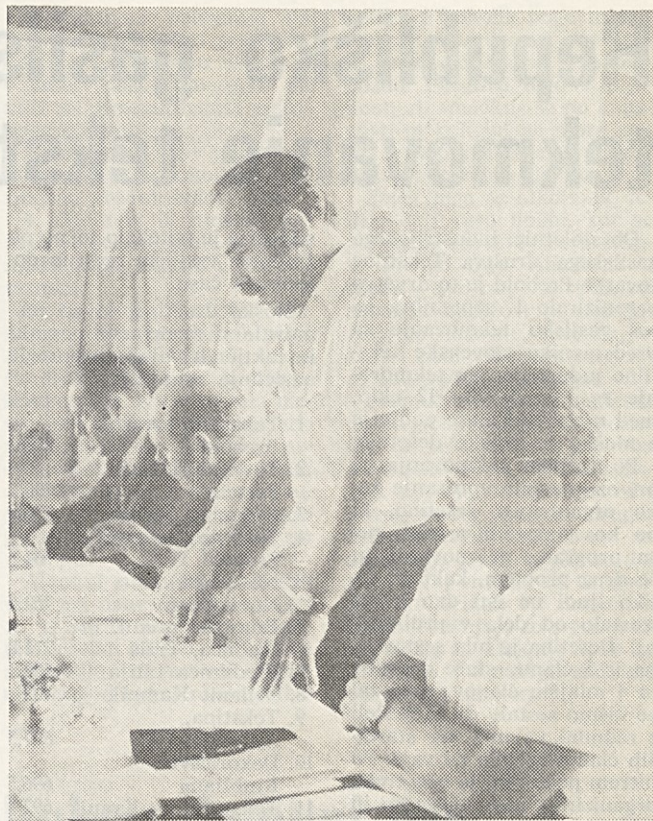
Tudi letos smo ob tovarniškem prazniku povabili naše upokojence. Ogladali so si novo proizvodno halo. Dobrodošlico jim je zaželel predsednik sindikalne podružnice.



Družba upokojencev se je šele dodobra razživela v dvorani na Stavbah. Srečalo se je veliko starih znancev.

Predsednik občinske skupščine tovariš Stane Volk, ki je prisostvoval svečanemu zasedanju DS je čestital vsem članom kolektiva ob 87-letnici podjetja in zaželel nadaljnjih delovnih uspehov.

Poudaril je, da letošnje prvo polletje kaže ugoden poslovni uspeh ne le v Predilnici Litija, ampak tudi v drugih kolektivih naše občine. To pomeni, jačanje materialnega bogastva tako kolektivov kot občine. Dviganje produktivnosti in sposobnost delovnih organizacij, da vložijo čimveč sredstev v boljše delovne prostore, boljšo organizacijo dela in proizvodnje pomeni, da bodo ti delovni ljudje v bodoče tudi bolje živeli. Če bomo v



# Proslavili smo 87. letnico podjetja

občini ustvarjali več sredstev, bomo lažje reševali skupne probleme. Ustavne spremembe omogočajo občanom, da sami odločajo tudi o potrebah za krepitev občine. Kolektivi bodo neposredno odločali o zdravstvu, šolstvu, družbenih stanovanjih in o objektih za družbeni standard in rekreacijo in o tem sklepali samoupravne sporazume.

»V Litiji nam še veliko manjka. Imamo slabe ceste, slaba šolska poslopja, nimamo rekreacijskih objektov. Če ne bomo vlagali lastnih sredstev, želja še dolgo ne bomo mogli uresničiti,« je zaključil tov. predsednik.



Članom kolektiva, ki so letos dopolnili dvajset let delovne dobe v podjetju, so bile podeljene zapestne ure. K jubileju iskreno čestitamo!