

OBVEŠČEVALEC

LETO XI

LITIJA 1970

ST. 1

Ob 20-letnici delavskega samoupravljanja

V tem času poteka 20-letnica uvedbe delavskega samoupravljanja v Jugoslaviji. Med prvim podjetjem, v katerem so bili izvoljeni predstavniki kolektiva v organe samoupravljanja, je bilo tudi naše. Dne 5. 2. 1950 je bil sklican občni zbor delavskega sveta po predhodni pripravi v političnih organizacijah, ki ga je vodil predsednik sindikalne podružnice našega podjetja, bil je izvoljen prvi 30-članski delavski svet, ki je bil začasen organ samoupravljanja. Ta delavski svet je bil izvoljen še pred izidom zakona o gospodarjenju z državnimi gospodarskimi podjetji in z višjimi gospodarskimi združenji po delovnih kolektivih, ki je izšel dne 5. 7. 1950. Po tem zakonu so se organi samoupravljanja izvolili za mandatno dobo enega leta.

Priprave za uvedbo samoupravljanja v podjetjih so trajale že dosti preje pred izidom omenjenega zakona. Za predpripravo so bila izdana navodila, ki sta jih decembra 1949 podpisala Boris Kidrič in Djuro Salaj.

Novoizvoljeni delavski svet je takoj zaživel in imel že 14. 2. 1950 prvo sejo in si izvolil predsednika in tajnika (Avgust Cvetčar, Edo Semenčič). Že na tej seji je obravnaval planske naloge kolektiva za I. tromesečje, nadalje o načrtih predvidenih del ter o neposrednih nalogah delavskega sveta. Zasedanje je vodil predsednik sindikalne podružnice tov. Franc Šular, ki je ob zaključku seje pozval vse člane delavskega sveta k tesnemu sodelovanju s sindikalno podružnico, ker bodo le s skupnim in složnim delom doseženi želeni uspehi. Ta delavski svet je imel kratko mandatno dobo — do prve izvolitve delavskega sveta po že prej omenjenem zakonu in, ki je bil izvoljen dne 26. 8. 1950. Novoizvoljeni delavski svet je izvolil prvi upravni odbor (prejšnji ga ni imel) dne 9. 9. 1950, ko je dejansko prešlo upravljanje podjetja na predstavnike delovnega kolektiva. Datum je vklesan na spominski plošči Predilnice.

V vsem obdobju, od izvolitve prvega delavskega sveta dne 5. 2. 1950 do sedaj, je bilo izvoljenih 15 delavskih svetov, ki so imeli različno mandatno dobo, eno leto, dve leti, dve leti s tem, da se je vsako leto izvolila na novo polovica članov DS. Če se ozremo v sestav naših delavskih svetov, vidimo, da je bilo v 20. letih v vseh pogledih veliko storjenega in da so člani kolektiva, izvoljeni v samoupravne organe zelo koristno sodelovali. V teh 20. letih je sodelovalo v samoupravnih organih zelo veliko število članov kolektiva, od katerih so že nekateri umrli ali so upokojeni, nekaj jih pa še deluje v raznih organih oz. komisijah.

Uvedba samoupravljanja v podjetjih v naši državi je tedaj močno odjeknila in dala zanimanje v številnih državah. Samoupravljanje se je v naših podjetjih stalno izpopolnjevalo in izboljševalo delovanje organov. Podobno je bilo v našem podjetju. Pred uvedbo samoupravljanja je prevladovala dirigirana politika vodenja s strani Glavne direkcije tekstilne industrije. Takšno vodenje je bilo razumljivo za tedanji čas, kajti razvoj socializma in preobrazba delavskega razreda sta zahtevala številne spremembe. Marxovo načelo »tovarne delavcem« se zagledal ni moglo kar naenkrat sprovesti.

To vidimo še tudi sedaj, ko nenehno iščemo boljše oblike samoupravljanja, ki nam bodo v vsakem pogledu zajamčile pravilno gospodarjenje v vseh podjetjih, pa tudi v drugih organizacijah in družbenem življenju, kjer se je prav tako sprovedlo samoupravljanje oz. družbeno upravljanje. Nedvomno, da bi do teh velikih sprememb ne prišlo, če ne bi bile pri tem gonilne sile Zveza komunistov, Zveza sindikatov in SZDL.

Poseben pomen za delovanje delavskih svetov ima zgodovinski kongres delavskih svetov v Beogradu junija 1957, ki se ga je udeležilo 1762 delegatov in gostov. Kongres je dokazal, da je delavski razred, mlade še nerazvite države, z velikim uspehom zamenjal kapitalistični red že ob ustanovitvi države in potem polagoma zamenjaval nov državni aparat s tem, da je neposredno prevzel v roke upravljanje celotnega gospodarstva. Bila je to velika potrditev moči in sposobnosti neposrednih proizvajalcev. Pot je bila težavna in je še težavna, vendar uspehi niso izostali.

Velik pomen delavskemu samoupravljanju je dala Ustava iz leta 1963, ki je prinesla nadaljnji razvoj delavskega samoupravljanja, prav tako Zakon o delovnih razmerjih in kasneje Temeljni zakon o podjetjih in statuti v delovnih organizacijah, ki so bili sprejeti na podlagi omenjenih ustavnih in zakonskih predpisov v letu 1963 in po tem. Po tej ustavi sta temelj družbene in ekonomske ureditve Jugoslavije svobodno združeno delo s produkcijskimi sredstvi, ki so družbena lastnina ter samoupravljanje delovnih ljudi v produkciji in delitvi družbenega proizvoda v delovni organizaciji in v družbeni skupnosti.

V našem podjetju smo se vsa ta leta trudili, da bi dosegali najboljše uspehe na vseh področjih dela. Tako tudi v notranjih predpisih, statutu in pravilnikih sledimo težnji po čim boljši ureditvi samoupravnih odnosov, ki bi bili v skladu z zakonitimi predpisi in stvarnimi potrebami in razmerami v podjetju. Dosegli smo velike uspehe, o katerih smo na raznih mestih in ob raznih prilikah razpravljali in se ne bi na tem mestu spuščali v podrobnejše analiziranje in naštevaje. Bile so, pa tu in tam razne napake, ki smo jih sproti odkrivali in skušali čimprej odpraviti. Organi samoupravljanja so tudi vselej razumeli potrebe po izvršitvi raznih ukrepov za odpravljanje napak. Dosegli smo tako današnjo razvojno stopnjo podjetja, ki ni mala po fizičnem obsegu in finančni plati v mejah občine oz. republike. Organi samoupravljanja se zavedajo, kot vsi ostali člani kolektiva, s kakšnimi velikimi in težavnimi nalogami smo se srečavali in da imamo pred seboj tudi silno težke odgovorne naloge, ki bodo premagane s skupnimi napori in ki bodo terjale od vsakega posameznika polno razumevanje in polno odgovornost pri izpolnjevanju nalog.

Na kraju so zanimivi še naslednji podatki, ki čeprav skopi, nazorno kažejo razvoj našega kolektiva in dosežke samoupravljanja v tem 20-letnem obdobju. Leta 1950 je bilo zaposlenih 896, proizvedli pa smo 3362 ton preje, leta 1969 pa je bilo zaposlenih 880 in smo proizvedli 4500 ton preje. Leta 1954 smo imeli 797 zaposlenih, s katerimi smo dosegli 28 000 000 din bruto produkta. Če bi primerjali še vsa vmesna leta, bi videli, da celotna ustvarjena vrednost raste iz leta v leto tako, da smo ob naši 20-letnici delavskega samoupravljanja z 880 zaposlenimi dosegli že 93 000 000 din bruto produkta.

A. A.



PO 3079/1978

Jubilej našega glasila

S preteklim letom smo zaključili deseto leto izhajanja našega glasila. Menimo, da je glasilo dostikrat kar uspešno informiralo člane kolektiva o dogajanju v podjetju in jih seznanjalo tako po strokovni plati, kakor tudi o sprotnih dogodkih.

Naša želja je glasilo še naprej pestriti, da bi člani kolektiva še raje segali po njem.

Naš časopis naj služi kolektivu tudi za izmenjavo mnenj, seveda poleg osnovnega namena obveščanja. V preteklem letu je sodelovalo s članki v njem 20 članov kolektiva, predvsem iz uprave. Prav pa bi bilo, da bi sodelovali s svojimi prispevki tudi ostali člani kolektiva. Marsikdo bi verjetno rad napisal kaj v naše glasilo, vendar iz bojazni, da ne zna pisati za časopis,

tega ne stori. Če že nekdo ima misel za določen članek, in če ne zmore napisati tega v preprosti obliki, naj se oglasi pri uredniku, pa bosta članek sestavila skupaj in se nikomur ne bo treba sramovati svojega prispevka. Prav tako bodo dobrodošle samo ideje o tem kaj zanima ljudi v našem kolektivu in o čem naj bi še razpravljali oz. pisali v glasilu. Vsak predlog bomo z veseljem sprejeli. Mogoče ne bi bilo slabo razmisliti tudi o dopisnikih iz posameznih oddelkov.

Deset let informativnega dela je za nami. Upamo, da se bomo z izkušnjami lahko pomagali in da bo naš časopis odslej iz leta v leto boljši in bralci z njim še bolj zadovoljni.

Uredništvo

Ukrepi za izvajanje nalog v letu 1970

Da bi lahko smotrno in učinkovito izvajali naloge, ki so postavljene v našem družbenem in proizvodnem planu za leto 1970 in katerega je delavski svet sprejel in usvojil, je nujno, da temeljiteje proučimo vse elemente gospodarjenja in poslovanja s tem, da se že takoj v začetku leta intenzivno vključimo v odpravo tistih problemov, ki ovirajo izvajanje zastavljenih nalog. Naloge, ki smo si jih zastavili so velike, vendar izvedljive, če se bodo vse službe in vsak posameznik zavestno in s polno zavzetostjo prizadevali za boljše, bolj smotrno, racionalne in bolj rentabilne odločitve.

Naj omenim nekaj bistvenih karakteristik, ki jih plan določa za leto 1970:

		1969	1970	Indeks
1. Vrednost proiz.	din	93 000	109 000	117
2. Količina preje	ton	4 500	5 000	111
3. Sintetič. preja	ton	920	1 166	126
4. Česana preja	ton	520	759	146
5. Amortizacija	din	5 milij.	7 milij.	140
6. Čisti skladi	din	3,50 milij.	3,50 milij.	100

Plan je postavljen na predpostavki, da pričnemo v drugi polovici leta delati s polno zmogljivostjo nove predilnice.

Kot je razvidno iz nekaj zastavljenih nalog, lahko ugotovimo, da te niso majhne in da jih bomo lahko uresničili le, če bomo izvajali določene naloge za izvajanja plana v letošnjem letu.

In katere so te naloge?

1. Dvig produktivnosti za 15 %

2. Dvigniti proizvodnjo na 22 baznih gramov na vreteno in doseči maksimalno možno proizvodnjo tako enojne, sukanje in previte preje.

3. Zmanjševati stroške

— omejiti porabo vsega pomožnega materiala in drobnega inventarja,

— minimalno trošiti sredstva za investicijsko vzdrževanje,

— skrajno štediti pri prevoznih stroških za surovine in ostali material,

— štediti pri stroških za službena potovanja in ta kar je mogoče racionalno opravljati,

— tekoče je spremljati randman pri surovinah,

— uporabiti kolikor je mogoče odpadkov pri surovinah, predvsem še v sintetikah,

— gledati na zmanjševanje odpadkov v vseh fazah proizvodnje,

— v čistilnici, mikalnici, na pristančnih strojih, pri dvojenju, sukanju in previjanju predvidevamo zmanjšanje odpadkov za 20 %.

— iskati ugodnejše pogoje pri nakupih surovin in pomožnega materiala (ceneje in na daljši plačilni rok, oz. kredit).

4. Zmanjšanje investicij

Začete investicije v predpredilnici, predilnici z gradnjo prizidka in montažo, je čimprej končati.

Na novo pa naj bi se nabavile le sledeče investicije:

a) grobi sukalni stroj (nakup v aprilu),

b) raztezalke Vouk (v prvi polovici leta),

c) previjalni stroji: 2 Savio, 2 Mettler in 2 sukalna stroja.

5. Utrditev likvidnosti

Izterjava dolžnikov je permanentna naloga finančnega, komercialnega in tudi ostalih sektorjev. Tudi v tem pogledu je treba gledati na racionalno nabavo surovin in vsega pomožnega materiala, nakup na daljši plačilni rok, izposlovati ugodne in najnižje cene pri nakupih bombaža moramo poprečno nabavno ceno znižati za 0,70 din/kg, ter na splošno zmanjšati zaloge surovin, ker nam te vežejo ogromna finančna sredstva. Podvzemati je treba ostrejšje mere proti kupcem, ki nam dolgujejo daljši rok.

6. Formiranje cen

Cene našim izdelkom morajo biti rentabilne. Posebno preudarno je treba postavljati cene za nove vrste preje.

7. Obdelava tržišča

Obdelati je treba tisto tržišče, ki je za nas glede na asortiman (sintetika in česana preja) in perspektivnost najbolj zanimiv. Posebno zanimive so trenutno še tovarne trikotaže kot potrošniki naše sintetične preje. Razposlati je potrebno našim odjemalcem katalog izdelkov s cenikom. V vseh sektorjih je potrebno voditi ažurno korespondenco s poslovnimi partnerji.

Čimprej je odprodati zaloge preje.

8. Kvaliteta preje

V vseh vrstah preje od bombažne do sintetične moramo doseči najboljšo kvaliteto. Laboratorij mora dosledno spremljati kvaliteto v vseh fazah proizvodnje in

kontaktirati s proizvodnim sektorjem. Prav tako je potrebno kupcem za posamezne kvalitete preje pošiljati sproti kvalitetne izkaze naše kontrolne službe.

9. Izvajanje operativnih mesečnih proizvodnih planov

Plan mora biti napravljen na osnovi proizvodnih kapacitet in surovin, ki so na razpolago in to detajlno za enojno, sukano in previto prejo.

Vsebovati mora sledeče elemente: količino preje in surovin, vrednost proizvodnje po prodajni ceni, vrednost surovin z randmanom, ter razliko med prodajno ceno in vrednostjo surovin z randmanom. S temi elementi naj se že v planu vidi s kakšno rentabilnostjo planiramo za posamezni mesec.

10. Izkoristek strojnih kapacitet

Doseči moramo najmanjše zastoje na strojih v vseh fazah proizvodnje v predpredilnici, predilnici, sukalnici in previjalnici. Stroje, ki so v okvari je treba sproti popravljati. Sproti je potrebno odpravljati ozka grla.

11. Utrditi delovno disciplino

Vsak član kolektiva je dolžan vestno, dosledno in odgovorno opravljati svoje delovne naloge. Vodje sektorjev so odgovorni za izvajanje postavljenih nalog in ukrepov in se morajo pri tem polno angažirati.

Zadali smo si skupne naloge za doseg istega cilja: čimboljšega poslovnega uspeha. Če bomo uspeli, bomo postavili podjetje še na trdnejše temelje, uspeh pa se bo poznal tudi na prejemkih posameznega člana kolektiva.

Jože Mirtič

Dano v razpravo kolektivu

Delavski svet je dal na zasedanju dne 30. 1. 1970 v razpravo predlog Pravilnika o nadomestilu osebnega dohodka do 30 dni zadržanosti od dela zaradičasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni, ki v glavnem vsebuje dosedanja določila glede nadomestil iz prejšnjega Statuta.

Določila glede nadomestil iz dosedanjega Statuta so ostala skoraj enaka v celoti, predlagana je le sprememba čl. 14, ki vam ga navajamo v dosedanji in novi predlagani obliki:

sedanji člen 14

Nadomestilo osebnega dohodka znaša:

1. 50 % od osnove za nadomestilo za prve tri dni za zavarovance, ki imajo predhodni staž v smislu čl. 29 Temeljnega zakona o zdravstvenem zavarovanju (zavarovanec mora biti zaposlen oz. socialno zavarovan brez presledka najmanj 9 mesecev ali s presledki v zadnjih dveh letih najmanj 18 mesecev),

50 % za zavarovance, ki nimajo predhodnega staža.

2. 80 % od osnove za nadomestilo nad 3 do 14 dni za zavarovance s stažem,

60 % za zavarovance brez predhodnega staža.

3. 90 % od osnove za nadomestilo nad 14 dni do 30 dni za zavarovance s stažem,

70 % za zavarovance brez predhodnega staža.

4. 80 % od osnove za nadomestilo pri zadržanosti od dela zaradi poškodbe pri delu do 5 dni; nad 5 dni 100 % od prvega dne.

5. Vajencem se izplačuje nadomestilo enako kot ostalim zavarovancem in na način kot je določeno v čl. 13 tega pravilnika.

po spremenjenem čl. 14

Nadomestilo osebnega dohodka bi znašalo:

1. 70 % od osnove za nadomestilo za prve tri koledarske dni za zavarovance, ki imajo predhodni staž v smislu čl. 29 Temeljnega zakona o zdravstvenem zavarovanju (zavarovanec mora biti zaposlen oz. socialno zavarovan brez presledka najmanj 9 mesecev ali s presledki v zadnjih dveh letih najmanj 18 mesecev),

60 % za zavarovance, ki nimajo predhodnega staža.

2. 80 % od osnove za nadomestilo nad 3 koledarske dni do 14 koledarskih dni za zavarovance s stažem,

70 % za zavarovance brez predhodnega staža.

3. 90 % od osnove za nadomestilo nad 14 koledarskih dni do 30 koledarskih dni za zavarovance s stažem, 80 % za zavarovance brez predhodnega staža.

4. 100 % od osnove za nadomestilo pri zadržanosti od dela zaradi poškodbe pri delu v obratu in

80 % od osnove za nadomestilo pri zadržanosti od dela zaradi poškodbe na poti z dela ali na delo do 7 koledarskih dni, nad 7 koledarskih dni pa 100 % od prvega dne.

5. Vajencem se izplačuje nadomestilo enako kot ostalim zavarovancem in na način kot je določeno v čl. 13 tega pravilnika.

V razpravo je dan tudi Osnutek sprememb Pravilnika o delitvi osebnih dohodkov (tekstualni del). Bistvenejši sta le spremembi glede dodatka ob upokojitvi in pa glede dodatka za neizostanek.

DODATEK OB UPOKOJITVI

Delavcu, ki mu preneha delovno razmerje zaradi upokojitve, pripada enkratni dodatek v višini povprečnega enomesečnega osebnega dohodka doseženega v zadnjih treh mesecih. Izplača se le onemu, ki ima najmanj deset let delovne dobe v podjetju. Delavec oz. delavka pa, ki ima več kot 30 let delovne dobe v podjetju pa se mu še za vsako leto prebito v podjetju nad 30 let, izplača 50 din.

V primeru ponovne zaposlitve upokojenca se ne izplača dodatek. Upokojenec pa, ki dela redni delovni čas in mu je ob upokojitvi bil izplačan dodatek po prejšnjih določilih, se za vsako leto ponovne zaposlitve izplača 50 din.

V primeru prenehanja dela zaradi nezgode pri delu ali izven dela, se prav tako izplača omenjeni dodatek, če je posledica nezgode invalidska oz. starostna upokojitve.

V primeru, da je član kolektiva umrl, pripada uživalcem družinske pokojnine prav tako dodatek v smislu 1. odstavka.

V primeru, če gre za nesrečo pri delu pripada ponosrečencu oz. družinski dodatek v smislu 1. odstavka tega člena ne glede na delovno dobo prebito v podjetju.

Dodatek v smislu 1. odstavka se izplača uživalcem družinske pokojnine v enakih deležih, če pa je en sam, se mu izplača v celotnem znesku, če pa ni uživalca družinske pokojnine, se izplača zakonskemu drugu, ki je živel v skupnem gospodinjstvu. Če pa tudi zakon-

skega druga ni, se izplača otrokom, če še niso preskrbljeni.

Kolikor pa je član kolektiva umrl po prestatku delovnega razmerja in pred izplačilom dodatka, pripada prav tako dodatek v celoti osebam navedenim po prejšnjem odstavku.

DODATEK ZA NEIZOSTANEK

Članom kolektiva, ki niso v tekočem mesecu v bolniškem staležu, na neplačanem izrednem dopustu ali ki imajo v tekočem mesecu manj kot 7 neplačanih ur, se izplača dodatek v znesku 20 din.

Doslej se je članu kolektiva po izločitvi iz bolniškega staleža v naslednjem mesecu izplačal ta dodatek v znesku 10 din, odslej pa je predlog, da se izplača 20 din takoj že tisti mesec, ko ni več na bolezenskem ali neplačanem dopustu.

2. odstavek odpade, namesto tega se vnese nov odstavek, ki se glasi:

Dodatek pripada tudi v primeru odsotnosti z dela zaradi nesreče pri delu, obiska oz. napotila k specialistu, zamenjave oz. nabave ortopedskega pripomočka, pri spremstvu ožjega družinskega člana k zdravniku oz. specialistu.

Skladno s sprejetjem Statuta, ki je opustil nekatere zadeve iz delovnih razmerij, je pripravljen in dan v razpravo tudi korigiran Pravilnik o delovnih razmerjih.

Na novo vsebuje postopek glede razpisa za vodilne, ki je bil doslej urejen v Statutu, odslej pa bo v Pravilniku o delovnih razmerjih. Najbistvenejša bi bila sprememba pri reelekciji, v katero naj bi bili v bodoče vključeni samo vodilni, ne pa tudi vodstveni delavci (mojstri itd.).

Na novo ureja dopuste za vajence in sicer:

— da vajenec, ki ni izkoristil v tekočem letu vajeniškega dopusta, ga ne more izrabiti potem, ko je že postal član kolektiva v rednem delovnem razmerju. Po sprejemu v redno delovno razmerje sme koristiti toliko letnega dopusta, kolikor mu pripada po pravilniku, oz. razlika, če ga je delno koristil kot vajenec. Če koristi dopust kot delavec v rednem delovnem razmerju, mu ni treba čakalne dobe 11 mesecev, če je bil vajenec v tem podjetju, razen, če se ne sklene drugačen dogovor.

Isto velja tudi v primeru, ko je delavec, ki je bil vajenec, odšel na odslužitev vojaškega roka in se po odslužitvi takoj vrnil na delo v podjetje.

— deloma so spremenjena določila o poskusnem delu in

— določila o premestitvah.

Novo je določilo, če delavcu ni mogoče vročiti odločbe, poziva, vabila, obvestila itd. osebno, niti preko pošte, ker ni javil spremembe naslova ali pa ni hotel tega sprejeti, se odločba, poziv, vabilo, obvestilo in druga pisma nabije na oglasno desko pri vratarju, vročitev velja s pretekom roka 3 dni, potem, ko je bilo razobešeno.

Glede objav prostih delovnih mest je predvideno novo določilo in sicer:

Prosta delovna mesta (razen vodilnih) se objavijo oz. prijavijo Zavodu za zaposlovanje, ki jih sam objavi v svojih prostorih. Objavijo se pa tudi na oglasni deski podjetja.

Objava v smislu 1. odstavka tega člena se smatra, da je opravljena z javnim informacijskim sredstvom, medtem ko objava v smislu 2. odstavka služi za informacijo članom kolektiva.

O prenehanju dela zaradi neopravičenih izostankov je doslej sklepal upravni odbor, v bodoče je za to predvidena Komisija za delovna razmerja, ki je predvidena nasploh za odločanje o vseh zadevah iz delovnih razmerij (sprejem, odpovedi, premestitve itd.).

Prav tako je tudi disciplinska komisija v bodoče predvidena, da bo samostojno sklepala o izključitvi, o čemer je doslej sklepal delavski svet.

Gibanje delovne sile v letu 1969

Moški Zenske Skupaj

Stanje delovne sile 31. 12. 1968	251	653	904
sprejeti v I. polletju 1969	6	5	11
sprejeti v II. polletju 1969	2	29	31
skupaj sprejeti v letu 1969	8	34	42
odšli v I. polletju 1969	3	16	19
odšli v II. polletju 1969	11	20	31
skupaj odšlo v letu 1969	14	36	50
stanje delovne sile 31. 12. 1969	245	651	896
od tega zaposlenih v obratu družbene prehrane			16

Novosprejeti delavci so bili sprejeti v naslednje sektorje oz. oddelke

I. polletje II. polletje Skupaj

čistilnica	2	1	3
mikalnica	1	—	1
sukalnica	—	17	17
stročnarna	—	8	8
elektrodelavnica	1	—	1
zidarji	1	—	1
finančno knjigov.	1	—	1
počit. dom, menza	5	3	8
pripravniki	—	2	2
skupaj	11	31	42

Vzroki prenehanja delovnih razmerij

I. polletje II. polletje Skupaj

upokojeni	9	6	15
invalidsko upokojeni	1	3	4
na željo delavca	4	11	15
v JLA	—	3	3
izključitev zaradi kršitve del. dolžnosti	—	1	1
samovoljno (neopr. izost.)	5	2	7
po preteku pogodbe za določen čas	—	4	1
umrl		1	4
skupaj	19	31	50

L. R.

PRIMERJAVA PRENEHANJA DELOVNIH RAZMERIJ ZA OBDOBJE 10 LET

Vzrok prenehanja	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	Skupaj
upokojeni	28	19	17	13	12	13	7	12	5	15	141
invalid. upokojeni	7	11	4	5	5	6	5	4	7	4	58
odpoved oz. na željo delavca	32	20	15	10	29	22	18	8	6	15	175
odpoved podjetja	4	3	—	—	—	—	—	—	—	—	7
samovoljno (neoprav. izost.)	5	2	—	4	7	4	3	5	1	7	38
razrešitev v poskusnem roku	2	1	—	1	9	2	1	—	—	—	16
v JLA	5	5	3	7	7	5	2	2	2	3	41
s pretekom pogodbe za določen čas	—	—	—	1	1	—	3	2	11	4	22
izključeni zaradi kršitev delovnih dolžnosti	1	2	—	1	—	2	1	—	1	1	9
umrli	—	1	2	2	6	1	1	2	2	1	18
prekvalifikacija	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1
skupaj	85	64	41	44	76	55	41	35	35	50	526

L. R.

Kakšna bo nova čistilnica?

Pri izbiri raznih možnih variant se je naše podjetje odločilo za brezsvitkov postopek, kjer zadnji čistilni stroj t. j. otepalnik nima navijalnega aparata za svitke, pač pa se zrahljani bombaž z zračnim tokom transportira do mikalnikov, kjer se na vsakem mikalniku v posebnih kanalih oblikuje enakomerno široka in debela plast, ki se direktno dovaja v mikalnik. S takim postopkom odpade klasična čistilnica in mikalnica z vmesnim polproizvodom t. j. svitkom. Pri novi čistilnici so čistilno, rahljani in mešalni stroji z mikalniki povezani v celoto, kjer je delovanje strojev od mikalnika pa do prvega čistilnega stroja sinhronizirano in delavec razen nalaganja bal in menjave loncev izvaja le krmljenje in nadzor nad tehnološkim procesom.

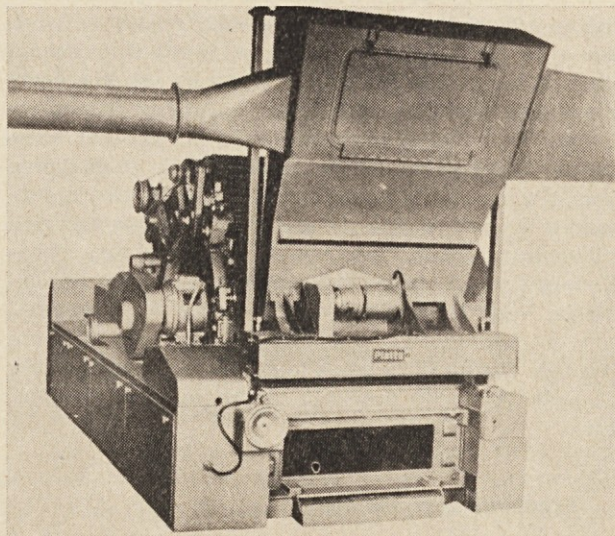
Stroji nove čistilnice

Značilnost nove čistilnice je, da jo bo sestavljalo poleg znanih še nekaj povsem novih strojev, ki predstavljajo zadnje uspešne tehnološke rešitve na področju čiščenja, mešanja in rahljanja vlaken. Na sliki 1. je prikazan tloris ene od dveh enakih linij, ki bosta sestavljali novo čistilnico. V vsaki liniji bodo naslednji stroji:

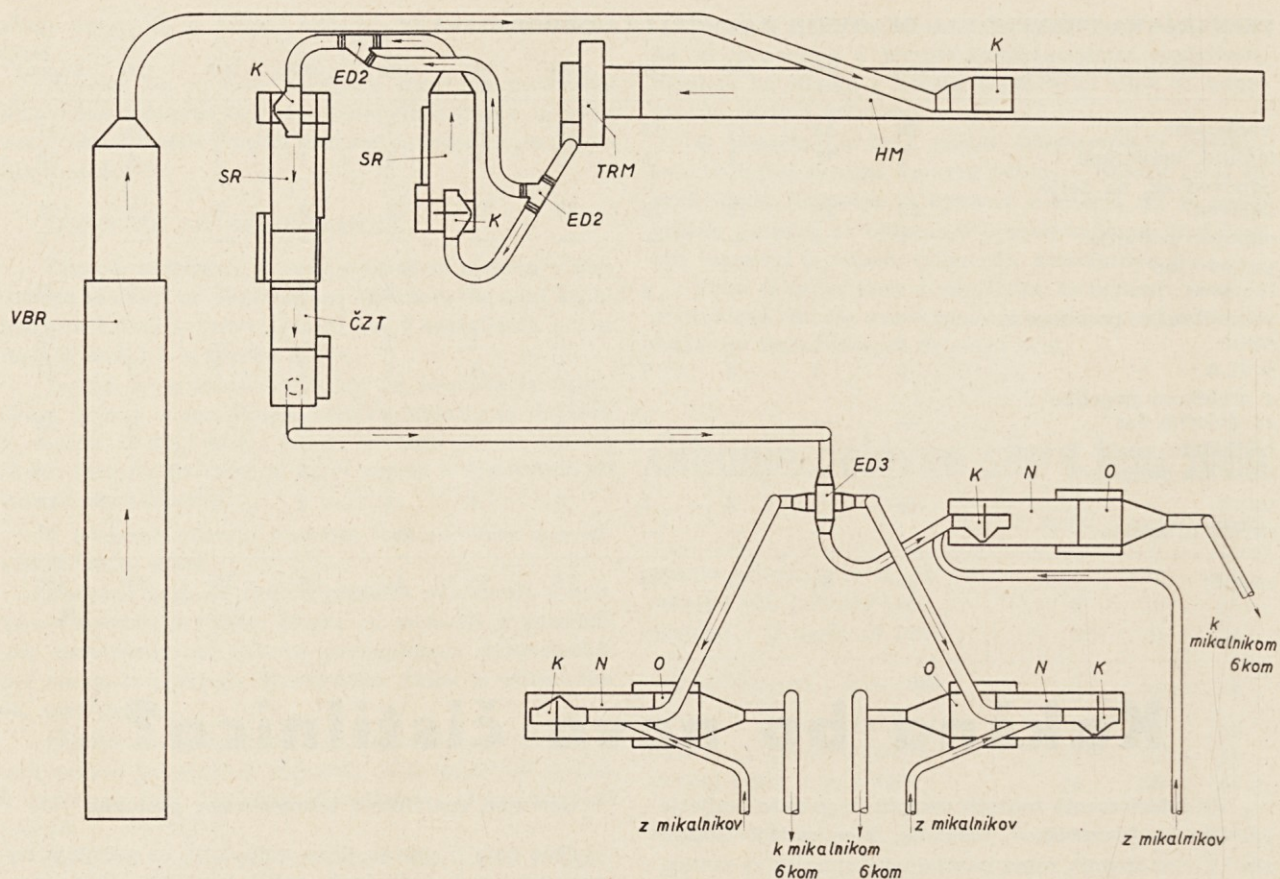
- VBR — večbalni rahljač
- HM — hranilni mešalnik
- TRM — tufta — rahljalni mešalnik
- ED 2 — dvolinijski — elektrorazdelilec
- SR — stopničasti rahljalnik
- ČZT — čistilec z zračnim tokom
- ED 3 — trolinijski elektrorazdelilec
- N — nakladalnik
- O — otepalnik
- K — kondenzorji za transport materiala z zračnim tokom.

Osnovne značilnosti tehnološkega postopka

Cele bale bombaža (brez embalaže) se nalagajo na transportni trak večbalnega rahljača (VBR). Polno naloženi stroj je potem lahko več ur brez nadzorstva. Rahljalni valj z rahljalnimi noži trga naložene bale eno za drugo na majhne komade, ki se preko kondenzorja (K) dovajajo v hranilni mešalnik (HM). To je velika komora, v kateri se material avtomatsko oblikuje v t. im. posteljo. Bombaž se iz bal enakomerno zloga po celi dolžini in širini komore. Ko je mešalna komora polna se bombaž s transportnimi trakovi dovaja v tufta — rahljalni mešalnik (TRM). V tem stroju se material najprej stisne z valji, da material doseže presek bale, nakar dva navpično montirana valja z iglami trgata kosme vlaken iz stisnjenega bombaža in to iz vseh plasti hkrati. S tem se doseže odlično mešanje.



Plattov mikalnik s kanalom za direktno dovajanje



Zrahljani material se nato dovaja stopničastemu rahljalniku (SR). Po potrebi, odvisno od onesnaženja bombaža lahko material avtomatsko z dvolinijskima razdelilcema (ED 2) usmerimo preko enega ali dveh stopničastih rahljalnikov (SR). V tem stroju se material z otepalnimi valji obzirno rahlja, nakar se dovaja čistilcu z zračnim tokom (ČZT). Tu se bombaž najprej rahlja z otepalom (boba z 6 rahljalnimi letvami), nakar se v posebni cevi, ki je oblikovana v obliko kolena, bombaž na osnovi različne teže in različnih aerodinamičnih lastnosti pri hitrem zračnem toku (53 m/sek.) loči od nečistoč. Ta stroj ima visok čistilni učinek in sicer izloči 30–50 % vseh nečistoč. Zlasti pomembno pa je to, da se v odpadku nahaja samo 13 % kratkih vlaken, medtem ko pri klasičnem otepalniku ta količina doseže 33 %. Očiščeni bombaž se dovaja do trolinijskega razdelilnika, ki bombaž avtomatsko usmerja na tri nakladalnike. Ti enakomerno dovajajo material otepalnikom, ki nimajo navijalnega aparata za svitke, pač pa se bombaž dovaja direktno mikalnikom. Višek materiala se ponovno vrača v nakladalnik po t. i. neprekinjenem toku — krogotoku materiala. Vsak otepalnik dovaja material 6 VP mikalnikom, od katerih ima vsak zmogljivost preko 41 kg na uro. Obe čistilni liniji bosta imeli skupaj 36 mikalnikov (za sedanje število predilnih vreten samo 24 mikalnikov).

Prednosti nove čistilnice:

Prednosti so najbolj očitne v primerjavi med sedanjo in novo čistilnico.

Sedanja čistilnica

8 rahljačev bal
bombaž se nalaga ročno v plasteh iz posameznih bal
mešanje odvisno od ročnega nakladanja
mnogo poškodovanih vlaken
izdelava svitkov in ročna menjava svitkov
ročni transport svitkov
ca. 15 % svitkov je neregularnih
potrebna je medfazna zaloga med čistilnico in mikalnico
potrebna je velika delovna površina
zastoji vsled menjav svitkov na mikalniku
3 delavci na izmeno

Nova čistilnica

2 rahljača bal
nalagajo se cele bale
mešanje je izključno strojno — avtomatsko
manj poškodovanih vlaken
direktno dovajanje na mikalnik
ni transporta svitkov
ni neregularnih svitkov
ni nobene medfazne zaloge
sprosti se delovna površina sedanje čistilnice
ni menjav svitkov — ni zastojev
3 delavci na izmeno vključno z mikalniki

Iz primerjave je razvidno, da ima nova čistilnica celo vrsto očitnih prednosti pred sedanjo, vendar pa je od nas samih odvisno, da bomo s pravilno organizacijo in maksimalnim zalaganjem, tudi vse izkoristili, ker je kljub sodobni tehniki človek tisti činitelj, ki lahko najbolj nekontrolirano vpliva na proizvodnjo.

Delo komisije za izrekanje ukrepov v II. polletju 1969

Komisija je v II. polletju 1969 izrekla naslednje ukrepe:

10 opominov in sicer:

- 7 zaradi neopravičenih izostankov,
- 1 zaradi prihoda na delo v vinjenem stanju,
- 1 zaradi nevestnega opravljanja dela,
- 1 zaradi prisvojitve obročnega železa.

3 javne opomine in sicer:

- 1 zaradi prihoda na delo v vinjenem stanju,
- 1 zaradi neopravičenih izostankov,
- 1 zaradi nepravilne evidence prisotnosti na delu.

Delavski svet pa je izrekel **1 ukrep izključitve** zaradi neopravičenih izostankov.

V vsem letu 1969 je komisija izrekla:

17 opominov — od tega kar 11 zaradi neopravičenih izostankov,

7 javnih opominov — od tega 3 zaradi neopravičenih izostankov,

2 zadnja javna opomina, oba zaradi neopravičenih izostankov.

Delavski svet pa je izrekel:

2 zadnja javna opomina, zaradi neopravičenih izostankov,

1 izključitev, zaradi neopravičenih izostankov.

Iz poročila je razvidno, da se večajo kršitve delovnih dolžnosti zaradi neopravičenih izostankov. Saj je bilo v letu 1969 od skupno 29 izrečenih ukrepov kar 19 ukrepov ali 65 % izrečenih zaradi neopravičenih izostankov (v letu 1968 je bilo 10 takih primerov). Seveda je treba tu pripomniti, da je npr. pri enem delavcu bil izrečen različen ukrep večkrat. Tako je npr. v letu 1969 bil 1 delavcu izrečen ukrep javnega opomina, zadnjega javnega opomina, nato predlog komisije delavskemu svetu za izključitev in je DS ponovno izrekel zadnji javni opomin, končno pa je v tem istem primeru DS izrekel izključitev.

Želimo, da bi v letu 1970 bilo čim manj kršitev in da bi nedisciplinirani delavci popravili svoj odnos do dela.

L. R.

0 koči na Veliki planini

Na Veliki Planini imamo svojo počitniško hišico. Za njo smo odrinili 18 milijonov Sdin skupnega denarja, vzdrževali jo bomo prav tako iz sredstev kolektiva. Zelo malo je treba pravzaprav plačati za koriščenje tega objekta in že lahko s svojo družino uživamo kot v lastnem weekendu. Nihče nam ne kali miru in nihče nas ne moti pri počitku. Če obiskovalci žele kuhati, je vse lepo pripravljeno, razen hrane, ki jo je treba prinesiti s seboj in pozimi vode, ki jo je treba pridelati iz snega. Lahko pa si privoščimo tudi udobje brez kuhe, v tem primeru je treba pri »Šimnovcu« malo globlje seči v žep.



Naša koča na Veliki planini

Pravzaprav pa mi je bilo naročeno naj napišem o temle: Prav zaradi vsega pripravljenega udobja v hišici in možnosti zelo enostavnega vzdrževanja reda čudi upravitelja tega objekta nered, ki ga puščajo obiskovalci po odhodu. Ostanke hrane, pepel, nepočiščena tla, ter splošen nered v hišici in podobno, kaj hitro pokvarijo navdušeno razpoloženje novemu obiskovalcu.

In ne moti samo nered. Zmanjkalo je tudi že precej drobnega inventarja te hišice (nož, odpiralnik za steklenice, razno orodje), kar pušča še temnejšo senco na koristnikih doma.

In še enkrat poudarjam: Če vzamemo, da smo hišico kupili iz skupnih sredstev kolektiva, uporabljaj jo lahko vsakdo kot bi bila njegova, potem je prav, da se po vsaki uporabi pustijo urejena tako, kakršno želimo najti ob svojem prihodu. Še posebej bi bilo potrebno na to opozarjati morebitne tuje koristnike ali svoje članove kolektiva, če se jim že dovoli uporaba hišice. Vsaj ob predaji hišice v uporabo smo računali, da bo red v hišici vzdrževan, saj je skoraj nemogoče za vsakim uporabnikom kontrolirati v kakšnem stanju je hišico pustil.

Večina nas še ni videla te hišice, zato vam danes posredujemo posnetek z vhodne strani, ki ga je napravil naš član kolektiva tov. Ankon.

Upam, da vam s tem člankom nisem vzela želje po Veliki Planini. Pravijo, da je gori še vedno zelo lepo in še lepše bo, če bomo tudi sami pripomogli k temu.

Martina Kralj

Upokojen je bil

Dragar Martin, roj. 29. 10. 1914 v Senožetih.

Izhaja iz številne družine, kjer je bilo 8 otrok. Oče je bil krojač, mati pa gospodinja. Že z dvanajstim letom je šel služiti k raznim kmetom za hlapca, leta 1935 pa se je zaposlil pri regulaciji Save in kasneje še pri nekaterih drugih delodajalcih, dokler ni odšel v partizane. V našem podjetju se je zaposlil leta 1946 najprej kot industrijski gasilec in kot industrijski mličnik, od leta 1950 dalje pa je delal v valjčkarni kot valjčkar-jermenaar do upokojitve dne 31. 12. 1969.

V NOV je vstopil leta 1944 in sicer v Kamniško-zasavski odred, nato je bil do osvoboditve kurir na TV 29.

Njegova skupna delovna doba znaša 36 let, delovna doba v našem podjetju pa 23 let.

Ob tej priliki so se od njega poslovili predstavniki podjetja in mu izročili denarno nagrado, ki pripada članom kolektiva ob upokojitvi.

Želimo mu v njegovem nadaljnjem življenju še mnogo zdravih in zadovoljnih let in se mu še enkrat zahvaljujemo za njegov trud, ki ga je vložil v delo v podjetju.

H. T.

K R A T K E V E S T I

Naše podjetje si je dalo izdelati vzorčne mape, v katerih imamo po barvah in kvaliteti sortirana sintetična vlakna, katera predelujemo.

To pa je samo en način, kako bolje pristopiti h kupcem. Sledila bo še temeljitejša obdelava tržišča in obiski pri dosedanjih in novih odjemalcih. Kajti zadali smo si nalogo, da se zaloge gotovih izdelkov v letošnjem letu ne smejo povečati.

V mesecu decembru 1969 in januarju 1970 sta bili na novo sprejeti dve delavki za določen čas in sicer v sukalnico in stročnarno in dva delavca za nedoločen čas za čistilnico in remont strojev.

Podjetje pa je zapustilo 9 delavcev, od tega so bili 4 upokojeni, 2 sta zapustila podjetje na lastno željo, eden zaradi izteka pogodbe in dva zaradi neopravičenih izostankov. Stanje zaposlenih dne 31. 1. 1970 je 889.

V mesecu decembru je bilo 9 nesreč pri delu s 129 izgubljenimi dnevi. Od tega 5 obratnih in 4 na poti na delo in z dela. Vzrok nesreč na poti na delo in z dela je poledenela cesta, pri obratnih nesrečah pa v glavnem naglica dela in delna neprevidnost. V enem primeru pa nesreča pri delu ni bila priznana.

V januarju 1970 pa so bile 4 obratne nesreče. Vse so bile lažje in zaradi njih ni bilo daljših bolniških izostankov.

Delavski svet je na zasedanju 30. 1. 1970 sklepal o

- Dokončno je potrdil Statut podjetja.
- V razpravo je dal spremembe Pravilnika o delovnih razmerjih, Pravilnika o nadomestilih za čas odsotnosti z dela zaradi bolezni in Pravilnika o delitvi osebnih dohodkov (tekstualni del glede dodatkov), o čemer govorita posebna prispevka v današnji številki časopisa.
- Potrdil je inventurni elaborat per 31. 12. 1969 za podjetje in Obrat družbene prehrane, ter Počitniški dom, ter odobril razporeditev inventurnih razlik.

- Reševal je pritožbe na razdeljene stanovanjske kredite. Pri tem je v celoti potrdil odločitev stanovanjske komisije. Dodatno je pritožiteljem razdelil le kredit, kateremu se je eden od prosilcev odpovedal.
- Potrdil je pogodbo s Skladom za financiranje izgradnje šolskih objektov občine Litija, za 1 % od OD, kar znese letno 10 800 000 S din. Pogodba je sklenjena za šest let, to je za prav toliko časa, kolikor traja plačilo samoprispjevka za občane po izglasovanem referendumu.
- Razpisal je štipendije za 6 dijakov (fantov) na Srednji tehnični tekstilni šoli v Kranju, od prvega letnika dalje.
- Odprl je novo delovno mesto »čistilec in razkuževalec stranišč«. Stranišča v proizvodnji so bila namreč zaradi pogostega bolniškega staleža snažilk neočiščena in zamašena. Zaradi pomanjkljive dezinfekcije je bilo ugotovljeno tudi večje število obolenj mehurja, katerega povzročitelji se prenašajo posebno v neočiščenih straniščih. Zaposleni na tem delovnem mestu bo opravljal tudi manjša popravila na sanitarnih napravah.

S svečanim delom zasedanja delavskega sveta dne 30. 1. 1970 smo proslavili dvajsetletnico delavskega samoupravljanja v podjetju. O pomembnosti te obletnice je spregovoril predsednik DS tov. Tone Pavliha. Izvleček iz njegovega govora objavljamo v uvodnem članku.

V naši obratni ambulanti je prenehala z delom dr. Vida Šaranović. Začasno je njeno delo prevzel dr. Dimitrij Šinkovec, dokler Zdravstveni dom Domžale, h kateremu spada naša ambulanta, ne bo dobil zdravnika, specializiranega iz medicine dela.

Na Tehniški tekstilni šoli v Kranju imamo trenutno 11 štipendistov. Ob I. polletju je 8 štipendistov izdelalo s prav dobrim uspehom, 2 z dobrim uspehom, en štipendist pa ni predložil spričevala in mu je do nadaljnjega ukinjeno izplačevanje štipendije.

Člani kolektiva so na zborih delovnih skupnosti in samoupravnih organih predlagali, da se prouči možnost zvišanja dodatka na staž v podjetju.

V kolektivu imamo:

Zena z del. dobo	Zaposlenih	Sedanji dodatek din
nad 20 do 24 let	117	20
nad 24 do 26 let	53	30
nad 26 do 28 let	4	40
nad 28 do 30 let	3	50
nad 30 let	6	60

Moških z del. dobo	Zaposlenih	Sedanji dodatek din
nad 20 do 25 let	46	20
nad 25 do 29 let	8	30
nad 29 do 32 let	2	40
nad 32 do 35 let	4	50
nad 35 let	1	60

Za izdelavo event. novega predloga je zadolžena Komisija za delitev dohodka in osebnih dohodkov.

Na Temeljni izobraževalni skupnosti Litija smo izvedeli, da se je do 31. 12. 1969 zbralo iz samoprispjevka občanov za šolstvo 290 013 din. Porabljen pa je bilo 27 552 din, od tega za posebno osnovno šolstvo 26 661 din, razlika pa so bančni stroški.