

LITIJSKI predilec



GLASILO PREDILNICE LITIJ

Leto XV.

Litija, november 1974

Številka 11

Ob Dnevu republike

Pred 31. leti je malo bosansko mestoce Jajce sprejelo odposlanca II. zasedanja AVNOJ-a iz vse države, ki pa je takrat ni bilo. Prišli so predstavniki vseh naših narodov, da bi se dogovorili, kakšna bo naša usoda, po zlomu fašizma. Po padcu Italije je bilo vse bolj jasno, da so dnevi zavojevalcev evropskih narodov šteti. Fašizem je začel dobivati vedno hujše udarce. Podjarmljeni narodi so začeli dvigovati glave. Zmaga in konec vojne sta bila samo še vprašanje časa.

II. zasedanje AVNOJ-a je sprejelo določene smernice za osvoboditev celotnega ozemlja naših narodov in pa okvirne, a še kako pomembne načrte za razvoj jugoslovanskih narodov v svobodi, ki je bila plačana z milijoni življenj. Pred izčrpanim ljudstvom so bile težke in odgovorne naloge.

Najprej je bilo treba dokončno osvoboditi vsak

košček zemlje, kjer prebivajo naši ljudje in potem začeti z izgradnjo novega družbenega sistema, ki ne pozna razlikovanja med ljudmi po rasah, narodnostih in podobnem. Na žalost celotno ozemlje naših narodov tudi tokrat ni bilo združeno v eno državo. Vmes so posegle velike sile in tako je del Slovencev ostal v Avstriji, del pa v Italiji. In ravno za te v Avstriji lahko rečemo, da še danes okušajo posledice fašizma, ki živi nekoliko zakrito, a je začel zadnje čase tudi javno nastopati. Absurd je danes razpravljati o tem ali naj bo tudi slovenski napis vasi, kjer živi večina Slovencev. Nam, ki smo take pravice dali vsem narodom in narodnostim na našem ozemlju, se zdi to samo po sebi umevno. V svetu pa še marsikdo misli in dela drugače.

Tudi naši sovražniki ne mirujejo. Nekateri še vedno niso preboleli, da so z umazano igro med



vojno izgubili položaje, ki so jih imeli prej. Da takšne sile niso mrtve, govori najnovejša likvidacija dveh ustaških teroristov, ki sta ilegalno prišla čez mejo, da bi pri nas delala sabotaže in podobno. V boju z njima je padel mlad miličnik. Toda to je samo en način dela naših sovražnikov, poznamo pa še številne druge. Doslej smo iz boja šli vedno kot zmagovalci.

Pred 31. leti sprejeti sklepi nas zavezujejo še danes. Marsikaj se je v treh desetletjih spremenilo, a osnovni cilji so še vedno enaki. Smo skupnost svobodnih ljudi. A ta svoboda ni takšna, da bi lahko vsakdo dela, kar bi hotel. Ta svoboda

govori skozi Ustavo, ki smo jo sprejeli letos — najdemokratičnejšo, kar jih je bilo sprejetih doslej. Popolnoma jasno je, da se pri ustvarjanju družbe, kakršna je naša, pojavljajo tudi pomanjkljivosti. Naša dolžnost je, da se borimo, da bi jih bilo vsak dan manj. To pa ne sme biti borba z velikimi frazami na ustih, ampak borba dejanj, borba dela, vsak na svojem področju, vsak na svojem delovnem mestu.

Eno določilo II. zasedanja AVNOJ-a nikakor ne smemo pozabiti. To je enotnost naših narodov. Tu je naša moč, ki zlamlja zunanjemu in notranjemu sovražniku

krila. Zato tudi številni poizkusi zasedanja razdora med naše ljudi, ki pa smo se mu doslej vedno znali upreti. Jasno je, da bi bili naši narodi vsak zase lahko majhen plen v igri velikih sil. Celota je močnejša, trdnejša, pogumnejša.

29. november imenujemo rojstni dan naše Jugoslavije. Navada je, da se slavljenču ob rojstnem dnevu prinesejo darila. In kaj mi lahko damo naši skupnosti ob njenem rojstnem dnevu? Naj vsakdo premisli sam, če je izpolnil vse obveznosti, če je pošteno opravil vse naloge, ki mu jih je skupnost zaupala in to bo najlepše darilo za njen rojstni dan.

Vsem članom kolektiva
čestitamo
ob Dnevu republike

Uredniški odbor

Ali res poznamo »problem delovnih norm«

Skoraj gotovo so maloštevilni tisti člani kolektiva, ki še niso slišali o problemu normativov in delovnih norm, o njihovi neurejenosti oz. odsotnosti, o zanje odgovorni službi, o njeni neučinkovitosti, itd. Izhajajoč iz opredeljene podjetja, da v njem vsi zaposleni združujemo svoje delo, organiziramo poslovni proces z ustreznim upravljanjem in vodenjem ter odločamo o pogojih in rezultatih svojega dela, je naša dolžnost, da problem delovnih norm prikažemo v njegovi celotni razsežnosti, takšnega kot v stvarnosti dejansko je. Kajti temeljni vzrok določene neurejenosti tega področja dela je v tem, da so vsi dosedanj poizkusi reševanja temeljili le na osebnih in nestrokovnih ocenah in temu primerni so seveda bili tudi rezultati. Ena stvar je problem prikazati in obravnavati kot se posamezniku dozdeva, povsem nekaj drugega pa je izhajati iz resničnega stanja z ustrezno strokovno obdelavo. Edino tako lahko zagotovimo učinkovito reševanje in s tem ustrezne rezultate. Da pa bi lahko prikazali resničnost »problema delovnih norm«, moramo nujno spoznati najprej vsebino nekaterih pojmov v zvezi z normiranjem dela.

Kaj je delovna norma?

Delovna norma je **normalni učinek** (normalna količina in kvaliteta dela), ki ga mora doseči eden ali več delavcev

v določenem času ob smotrni porabi človeške energije, delovnih naprav in strojev, materiala ter ob potrebnih organizacijskih in tehničnih pogojih dela. Glavni element, ki ga iščemo in odredimo v postopku normiranja dela, je smotrni čas za normalni delovni učinek.

Kaj je normalni učinek?

Doseganje normalnega učinka (normalne količine in kvalitete dela) je odvisno od izpolnitve številnih pogojev, glavni pa so:

- da je delavec fizično zdrav,
- da je sposoben in priučen za izvršitev določene operacije,
- da delo opravlja z voljo, interesom in marljivostjo (da je motiviran),
- da obdrži v obdobju daljšega časa enak tempo dela brez škodljivosti za zdravje,

- da ne prekorači normalne intenzivnosti dela (da ne nastopi previsoka utrujenost) in
- da so zagotovljeni ustrezni organizacijski in tehnični pogoji dela.

Čemu ugotavljamo normalni učinek?

Normalni učinek ugotavljamo zaradi tega, da bi lahko spremljali na eni strani doseženi učinek posameznega delavca (za nagrajevanje) po drugi strani pa tudi stvarno produktivnost, katero označuje naslednji odnos:

$$\text{Produktivnost} = \frac{\text{ustvarjeni učinek}}{\text{normalni učinek}}$$

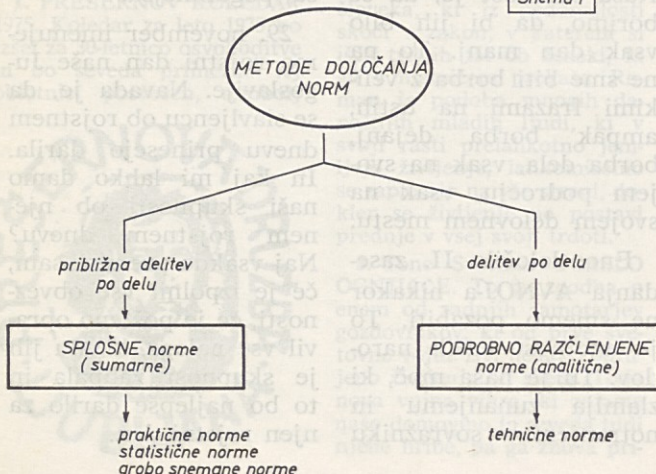
Normalni učinek je torej merilo stvarne kvalitete proizvodnega procesa na posameznem delovnem mestu, v določenem oddelku oz. celotne proizvodnje. Normalni učinek je torej glavni kriterij ocenjevanja dejanskega stanja, če ga ne poznamo, sploh ne vemo, kje smo.

Metode določanja norm

Metode določanja norm delimo na **splošne (sumarne)** in **podrobno razčlenjene (analitične)** kot kaže shema 1. Za splošne norme, kamor štejejo praktične, statistične in grobo snemane, je značilno, da se delovni proces ocenjuje kot celota brez podrobne-

ga razčlenjevanja posameznih proizvodnih okoliščin. Podrobno razčlenjene (analitične) norme pa temeljijo na strokovnem raziskovanju stanja in vpliva vseh dejavnikov, ki vplivajo na obseg in stroške proizvodnje. Temeljna značilnost te metode je, da najprej poiščemo vse izgube človeške in pogonske energije, materiala in zmogljivosti strojev, ter na tej osnovi odredimo nov način dela, s katerim se odpravijo vse možne izgube. Sele na takem temelju se določi normalni učinek, ki ga lahko dosega eden ali več delavcev v odrejenem času, dobimo takojmenovano **tehnično normo**. Kot vidimo

Shema 1



definiciji delovne norme, ki zagotavlja dejansko delitev po delu, odgovarja le metoda tehničnega normiranja dela. Nujen predpogoj za tehnično normiranje pa je celovita organizacija dela.

Kaj je organizacija dela?

Pod organizacijo razumemo skladno povezovanje posameznih nalog na delovnem mestu, v delu proizvodnega procesa ali v celotnem podjetju, da se naloge med seboj dopolnjujejo in usklajujejo, ter da se tako vzpostavlja delovna celota, ki zagotavlja doseganje najprimernejših (optimalnih) rezultatov. Najpomembnejši dejavnik vsake organizacije pa je človek. Ta organizacijo oblikuje in je hkrati njen najpomembnejši sestavni del (kadrovska sestava).

Organizacija se v praksi kaže s stopnjo urejenosti t. j. reda, njeno nasprotje pa je nered. Raven organizacije nekakega podjetja pa se v praksi vedno nahaja med dvema skrajnostima, to je popolnim redom, ki ga lahko dosežemo z najustreznejšo (optimalno) organizacijo in popolnim neredom, ki je slučajno stanje in pomeni lahko že likvidacijo podjetja.

Ker organizacija vsakega podjetja temelji na človeški zamisli, podjetje imenujemo tudi **umetni sistem**. Za take sisteme pa je značilna slika na shemi 2. Razdaljo med obema skrajnostima, popolnim redom in neredom, si

ljivosti podjetja (osnova pa je živo delo — kadrovska sestava).

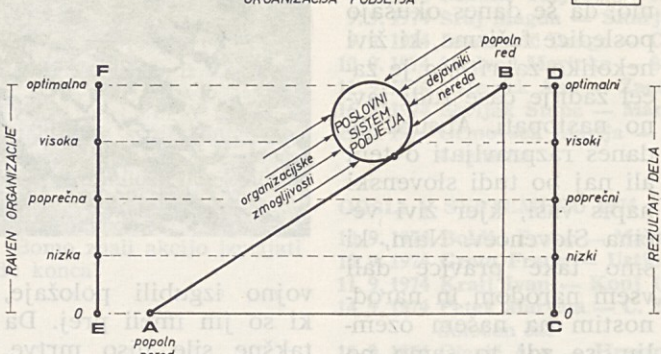
O velikem pomenu organizacije pa govorimo zato, ker so v neposredni odvisnosti od organizacijske ravni (E — F na shemi 2) tudi doseženi rezultati dela (linija C — D na shemi 2). Najprimernejše (optimalne) rezultate lahko dosežemo le v stanju najpopolnejšega reda t. j. najustreznejše (optimalne) organizacije. To pomeni, da obvladamo vse dejavnike, ki znižujejo obseg proizvodnje in povečujejo njene stroške. Pri tem pa je izredno pomemben element časa. Glede na to, da se dejavniki, ki vplivajo na nered v podjetju časovno spreminjajo, moramo temu ustrezno stalno prilagajati tudi organizacijsko sestavo podjetja. Organizacija je torej kot živi organizem. Njeno učinkovitost pogojuje stalno spreminjanje in prilagajanje. Ne more temeljiti na osebnih zamislih nekaj ljudi (kot se v praksi pogosto dogaja) o razdelitvi ključnih položajev (delitev moči in vpliva), pač pa najprej na poznavanju resničnega položaja podjetja in nato na natančni opredelitvi nalog in zagotovitvi ustreznih fizičnih in umskih sposobnosti delavcev (kadrovska sestava) in materialnih zmogljivosti (ekonomska sestava).

Cilj organizacije dela

Cilj organizacije dela je, da med različnimi metodami dela poiščemo tisto, pri kateri bo

ORGANIZACIJA PODJETJA

Shema 2



lahko predstavljamo s strmino, nagibom A — B. Kakšen pa je na tej strmini položaj podjetja z vidika organizacije si lahko ponazorimo s položajem predmeta na enaki strmini. Predmet bo zaradi sile težnosti sam zdrsel navzdol v najnižji položaj (A), če v nasprotni smeri ne deluje ustrezna sila. Enako je tudi z organizacijo podjetja. Nered, (enako kot težnost), nastaja sam od sebe in ga ustvarjajo zunanji in notranji dejavniki, ki vplivajo na rast stroškov in zmanjšanje proizvodnje. Da bi delovanje teh dejavnikov lahko v celoti obvladali, moramo zagotoviti ustrezne organizacijske zmogljivosti, in sicer na osnovi predvidevanja vseh nalog, ki jih moramo izvršiti. Organizacijske zmogljivosti prikazujemo v praksi z organizacijsko sestavo, ki ponazarja porazdelitev vseh potrebnih človeških in materialnih zmog-

manjše izgube človeške in pogonske energije, časa, prostora in materiala.

Organizacija in svoboda človeškega dela

Izredno važna značilnost organizacije je v tem, da dejansko omejuje svobodo človeškega dela. Ker postavlja omejitve glede vsebine (delokrog), metod in postopkov dela, s tem zmanjšuje možnosti prostega odločanja. Človeška narava se torej organizaciji upira, vendar pa se zanj kljub temu odločamo, ker edino učinkovita organizacija zagotavlja najprimernejše rezultate dela. Sedaj nam lahko postane razumljivo, zakaj se posamezniki ali skupine, ki ne poznajo pomena organizacije dela celo zavestno borijo proti njenemu uvajanju in izvajanju — zato, ker jih omejuje v svobodi dela.

Ko se odločamo za najprimernejšo organizacijo, si s tem seveda postavljamo ustrezne omejitve v izvrševanju dela. Ker pa take omejitve zagotavljajo najprimernejše rezultate dela (najmanjše stroške in največjo proizvodnjo), lahko le na ta način dosežemo ekonomsko učinkovitost in s tem šele dejansko osvobodimo človeka od prisile dela. Gotovo pa je najlažje delati (in hkrati najmanj učinkovito) v pogojih neznatne organizacije, ko ni predpisanih delokrogov, metod in postopkov dela in tako tudi ni mogoče opredeliti in ugotavljati odgovornosti. Zato je značilen pojav, da se zlasti posamezniki z visokim vplivom upirajo uveljavljanju organizacije, ker bi najbolj prizadela njihove monopole in hkrati pokazala dejansko (ne)učinkovitost njihovega dela.

Kakšen je problem delovnih norm v našem podjetju?

Kakšen je naš odnos do organizacije dela, ki obsega tudi normiranje dela, zgovorno kaže položaj ustrezne službe v tehničnem sektorju. Ta pa šteje trenutno le enega analitika dela. Prav smešno je, ko dnevno govorimo o prvenstveni pomembnosti tega področja dela, nismo pa hkrati zagotovili niti minimalnih organizacijskih zmogljivosti za obvladovanje vseh dejavnikov, t. j. izvrševanje vseh nalog na področju normiranja dela. Rezultat tega je tudi slučajnost v nagrajevanju po delu. Po posamični ali skupinski normi je v proizvodnem procesu nagrajevanih 700 delavcev in celotno problematiko naj bi reševal in obvladal le en analitik. (Sedaj smo se težko sporazumeli, da naj bi bila dva.) Da zato ni nobenih možnosti, lahko presodi vsak nestrokovnjak.

V predhodni razlagi (metode določanja norm) smo navedli ugotovitve, da delitev po delu zagotavljajo le tehnične norme. Te pa izhajajo iz temeljite predhodne organizacije, ki šele zagotavlja kvaliteto proizvodnega procesa.

sa (najmanjše stroške in največjo proizvodnjo). In kako je v naši praksi?

Tudi v primerih, ko smo uspeli na podrobnih razčlenitvi proizvodnih dejavnikov oblikovati tehnične norme, so te v uporabi postale splošne, ker nismo na ustreznih delovnih mestih izpeljali potrebnih organizacijskih ukrepov. Šli smo celo v tako skrajnost, da smo javno (na DS) postavljali stališče, da se tehnične norme uporabljajo kljub neizpolnitvi organizacijskih pogojev. Njihovo rešitev pa smo prenesli kar na delavce na strojih. »Ko naj bi ti ugotovili, da neobjektivno nagrajevanje izhaja iz neustrezne organizacije, naj bi zagnali vik in krik potem pa bi se stvari uredile (kako?). Ni treba poudarjati, da na tak način nismo ničesar uredili.

Ker organizaciji dela pripisujemo le minimalno pomembnost, je jasno, da že na delovnih mestih na strojih obstaja določena svoboda v delu, ker ni natančno določenih delokrogov, metod in postopkov dela. Če pogledamo delovna mesta po stopnjevanju vpliva in odgovornosti, potem vidimo ravno nasproten pojav: več je vpliva na delovnem mestu, večja svoboda dela je prisotna. Moralo pa bi biti ravno nasprotno: večji je vpliv, temeljitejša bi morala biti organizacija, bolj natančno bi morale biti nasete naloge (delokrog), metode in postopki dela. Opisano stanje je povsem logično, saj se z organizacijo dela 400 delavcev, ki niso nagrajevani po učinku njihove poklicne neukvarja. Kakšna je tu organizacija dela si lahko predstavljamo, če upoštevamo, da že v direktnem proizvodnem procesu ni visoke kvalitete. Bilo bi nepošteno do nas samih in do družbe, v kateri živimo in delamo, če bi pred temi dejstvi zapirali oči, ali pa jih smatrali za nepomembne. Njihovo dojetje, raziskovanje in postopno reševanje je nujno in nam lahko prinese samo velike prednosti, vsako odlaganje pa dolgočasno gledano nazadovanje.

Če ne vemo kakšna organizacija in rezultati dela so najustrežnejši (optimalni) tudi ne vemo, kje sploh smo. V rokah nimamo nobenega stvarnega merila, da bi lahko ocenjevali pravo kvaliteto proizvodnega in celotnega poslovnega procesa (dohodek ni stvarno merilo). Vemo, da za nove stroje rabimo ustrezno število delavcev, dejstvo, da pa moramo z ustreznimi organizacijskimi zmogljivostmi na vsakem delovnem mestu obvladati tudi dejavnike, ki povečujejo stroške in zmanjšujejo proizvodnjo, pa puščamo vendar. Na osnovi potreb imamo v proizvodni operativni 50 mojstrov in vodij izmen, neposredno v proizvodnji 80 vzdrževalcev, celo zidarska skupina šteje 4 delavce, pri tem pa vneto razpravljamo čemu bi rabili več kot dva analitika dela in stalne inštruktorje. Še vedno za vzor jemljemo stare — pozvojnne metode, ko je šlo zgolj za neka merila — čeprav slaba in tako puščamo ob stra-

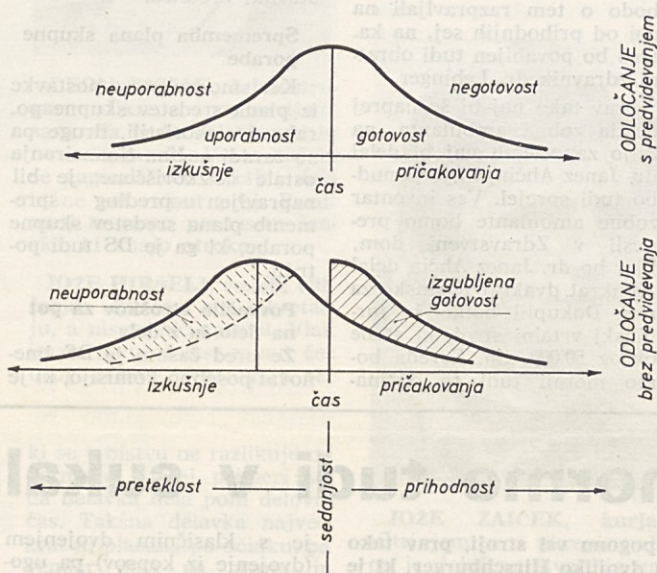
ni zahteve, ki izhajajo iz sedanjega družbeno-ekonomskega položaja delavca.

To pa kaže tudi kvaliteto naše kadrovske sestave. Namesto, da na področju organizacije težimo k napredku, ki ga zagotavlja predvsem ustrezno predvidevanje in uporaba novih organizacijskih dognanj, se oziramo samo nazaj in iščemo rešitve v modelih in metodah, ki pa so seveda neustrezni. Na shemi 3 je nazorno prikazano, koliko gotovosti izgubimo v odlaganju če nimamo ustreznega predvidevanja, oz. kako hitro raste neuporabnost zgodovinskih t. j. preteklih izkušenj. Ne moremo dojeti, da so prvenstveni problemi današnjega časa ravno v iskanju ustrezne organizacije in da je zato organizacija izpred 10 let danes prežvela. Tudi dejstvo, da je organizacija podobnih idej slična, ostaja zgolj samo slaba tolažba. Tu-

ker je organizacija dela enako pomembna za neposredno (700 zaposlenih) kot tudi za posredno (400 zaposlenih) proizvodnjo, če hočemo doseči najustrežnejše rezultate dela. Seveda pa bi lahko tudi zanikali prvenstveno pomembno organizacije, vendar to stvarnosti prav nič ne spremeni, problema tako ne moremo rešiti. In katere naloge izhajajo iz opredeljenega cilja?

Prva naloga, ki je hkrati osnova za izvedbo ostalih, je gotovo osnivanje ustreznega oddelka za organizacijo dela (kot je prikazano na shemi 4). Pri tem sploh ni pomembno v katerem sektorju bi tak oddelček bil ter njegov naziv, pač pa je važna vsebina dela in temu primeren kadrovske sestav. Tak oddelček bi moral obsegati tudi pripravo dela, katere danes za industrijsko podjetje, kar smo, sploh nimamo. Vedeti pa moramo, da

Shema 3



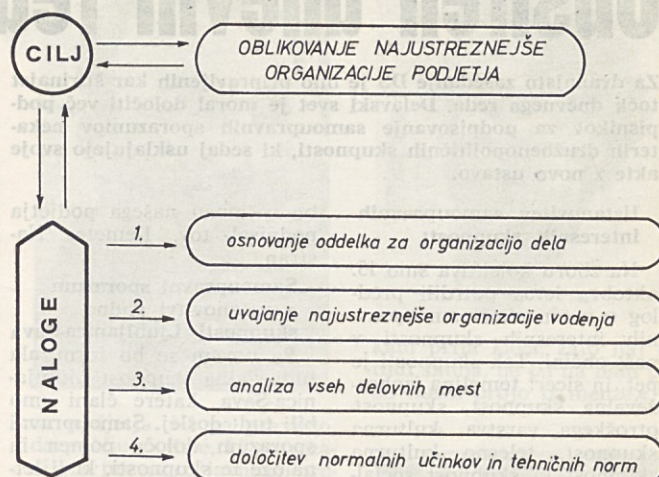
di med slabimi ali poprečnimi tekači je eden prvi, s tem pa seveda še zdaleč ni najboljši.

Kako učinkovito rešiti »problem delovnih norm«?

Ko govorimo o reševanju problemov nasploh, moramo spoznati najprej razliko med cilji in nalogami. Cilj predstavlja neko željeno končno stanje (npr. organizacijo podjetja), katerega hočemo doseči. Naloge pa so povezane z odpravo posameznih problemov, t. j. obvladanjem vseh preprek na poti k določenemu cilju. Naloge torej izhajajo iz željenega cilja in ne obratno. Za našo prakso pa je značilno, da sploh ne razlikujemo vsebine pojmov cilj in naloga, zato smo pogosto tudi neučinkoviti, ker brez opredelitve cilja ni mogoče določiti vseh nalog, ki bi jih sicer morali izvršiti za dosego posameznih ciljev. In kako je s problemom delovnih norm?

Če javno poudarjanje pomena in potrebe po učinkovitem »nagrajevanju po delu« ni zgolj »demagogija« (zavajanje), potem je naš strateški cilj oblikovanje najučinkovitejše organizacije celotnega podjetja. Celotnega podjetja smo zapisali zato,

se z ustreznim predvidevanjem in temu primerno pripravo dela dosegajo veliki ekonomski učinki (nizki stroški in visoka proizvodnja). Pomembno novo delovno področje pa bi moralo postati delo sistemskega analitika, ki bi reševal organizacijske probleme na nivoju celotnega podjetja, oblikovanje skupnih ciljev, delitev nalog na sektorje, njihovo povezovanje ter vsklajevanje. Le na ta način bomo lahko premostili vse večje zapiranje posameznih sektorjev (nasprotno nujnosti povezovanja), ko delo lahko postaja že samo sebi namen. Za obvladanje posameznih organizacijskih problemov pa bi morali za ključne dele proizvodnje uveljaviti skupinsko delo (tim). Tako skupino bi sestavljali analitik dela, časomerilec in stalni inštruktor. S tem bi uveljavili dve osnovni načeli organizacije, t. j. delitev dela in specializacijo. Časomerilec bi zagotavljal potrebne meritve in podatke, analitik bi analiziral delo, čas in tehnologijo ter predpisal najprimernejše organizacijske rešitve, inštruktor pa bi priučeval delavce na najučinkovitejše delovne postopke ter sprejemal rezultate. Tu lahko najdemo odgovor, zakaj dosednji poizkusi s pri-



čakanjem niso dali najprimernejših rezultatov. Vzrok ni v kvaliteti inštruktorjev, pač pa v tem, da prave analize dela, z določanjem najprimernejše organizacije sploh nismo imeli in je še danes nimamo.

Druga naloga je iskanje in uvajanje najustrežnejše organizacije vodenja (prilagojena mora biti samoupravnemu modelu) in njeno stalno prilagajanje dejanskim potrebam. Zapletenost poslovanja postaja vsak dan večja, to pomeni, da moramo obvladati vse več dejavnikov, ki vplivajo na visoke stroške in nizko proizvodnjo. Hkrati pa se moramo tudi stalno prilagajati njihovu spreminjanju.

Tretja naloga zajema analizo vseh delovnih mest v podjetju. Edino na ta način lahko ugotovimo zahteve za učinkovito delo na posameznih delovnih mestih. Šele na tej osnovi lahko dosežemo najprimernejšo kadrovske sestavo in vrednotenje delovnih mest v podjetju. Edino na ta način lahko ugotovimo zahteve za učinkovito delo na posameznih delovnih mestih. Če ni podrobne analize dela, (ki sledi izpeljani organizaciji), niso poznane zahteve delovnega mesta, nimamo ustrezne kadrovske sestave niti vrednotenja delovnih mest.

Četrta naloga obsega določanje normalnih učinkov na vseh delovnih mestih, tam kjer pa so dani pogoji pa tudi oblikovanje tehničnih delovnih norm. Izredno pomembno je dejstvo, da bi lahko določili normalni učinek tudi za tista delovna mesta, kjer ni mogoče postaviti delovnih norm. Na ta način pa bi lahko ugotavljali resnično uspešnost vsakega posameznika.

V zvezi z vsemi nalogami — našeli pa smo res samo ključne — ki se nanašajo na oblikovanje ustrezne organizacije podjetja, pa je najpomembnejša zagotovitev stalnosti dela na tem področju. Tisti dejavniki, ki povečujejo stroške in znižujejo proizvodnjo, ne moremo obvladati z občasnimi posegi kot danes delamo, pač pa le s stalnim predvidevanjem in zagotavljanjem ustreznih organizacijskih zmogljivosti.

Zaključek

Če je katera stvar, ki o njej dnevno razpravljamo, je to gotovo »problem delovnih norm«. Kljub temu pa problemu nikoli nismo prišli do jedra. Razlog je nestrokovno obravnavanje. Če želimo doseči najustrežnejše nagrajevanje po delu, potem je to dosegljivo le s tehničnimi normami. Te pa izhajajo le iz predhodne temeljite organizacije dela. To pa pomeni da moramo najprej obvladati vse dejavnike, ki na posameznem delovnem mestu, t. j. v celotnem podjetju povečujejo stroške in znižujejo proizvodnjo. Ta zahteva pa je izvedljiva le z oblikovanjem najučinkovitejše organizacije celotnega podjetja. Ključni problem torej niso delovne norme, pač pa organizacija. Tega pa nikakor ne moremo ali pa nočemo spoznati. Ko na vseh področjih povečujemo število delavcev, na drugi strani resno razmišljamo, čemu rabimo več kot dva analitika dela za 700 delavcev v neposredni proizvodnji. Pri tem pa smo seveda na organizacijo dela 400 delavcev v posredni proizvodnji kar pozabili. In v tem je glavni problem — ne poznamo nujnosti potrebe po organizaciji in njenega vpliva na rezultate dela. Vsak red in nered nastaja torej naprej v »človeških glavah«, od tu pa se prenaša na okolje.

S tem, da rešitev zapišemo na papir, nismo dosgeli še ničesar. Šele tedaj, ko bo večina izmed nas poznala, kje je stvarni problem in kako ga rešiti, ga bomo začeli resnično odpravljati. Ker pa je ustavna pravica in dolžnost vsakega delavca, da odloča tudi o pogojih svojega dela, ni dvoma, da se moramo zavestno odločiti za take organizacijske rešitve, ki bodo zagotavljale najučinkovitejše delo, t. j. najnižje stroške in največjo proizvodnjo, česar pa z današnjo organizacijo dela zanesljivo ne moremo doseči. To pa pomeni, da je dejansko problem organizacije dela, ne bomo nikoli odpravili, če ga bomo reševali tako kot doslej.

J. K.

Obširen dnevni red

Za dvanajsto zasedanje DS je bilo pripravljenih kar štirinajst točk dnevnega reda. Delavski svet je moral določiti več podpisnikov za podpisovanje samoupravnih sporazumov nekaterih družbenopolitičnih skupnosti, ki sedaj usklajujejo svoje akte z novo ustavo.

Ustanovitev samoupravnih interesnih skupnosti

Na zboru kolektiva smo 15. oktobra letos potrdili predlog o ustanovitvi samoupravnih interesnih skupnosti v naši občini. Teh skupnosti je pet, in sicer: temeljna izobraževalna skupnost, skupnost otroškega varstva, kulturna skupnost, telesno kulturna skupnost in skupnost socialnega skrbstva. Člani delavskega sveta so pooblastili tov. Andreja Kralja, da v imenu našega podjetja podpiše samoupravne sporazume o ustanovitvi zgoraj omenjenih skupnosti.

V mesecu novembru bodo tudi volitve delegatov v samoupravne interesne skupnosti. Delavski svet je določil 19. 11. 1974 za dan volitev in imenoval volilno komisijo, ki bo izvedla volitve in pa komisijo za sestavo volilnih imenikov.

Samoupravna interesna skupnost za razvoj gospodarstva

Delavski svet je potrdil družbeni dogovor o ustanovitvi samoupravne interesne skupnosti za razvoj gospodarstva v litijski občini. Ta skupnost prevzame vsa sredstva in obveznosti sklada za razvoj gospodarstva, ki je bil ustanovljen z odlokom občinske skupščine leta 1970. Ta skupnost bo, tako kot doslej sklad, skrbela za razvoj organizacij združenega dela, ki imajo sestavljene programe razvoja, a nimajo same dovolj finančnih sredstev, da bi jih uresničile. Prav tako je naloga skupnosti, da pospešuje panoge, ki so v občini slabo razvite. K družbenemu dogovoru sta bili izrečeni dve pripombi: zbrana sredstva se ne morejo dodeliti nikomur kot dotacija (dotacije ni treba vrniti in tako bi se sredstva skupnosti zmanjševala), prav tako je treba ponovno proučiti možnost članstva Ljubljanske banke v tej skupnosti, ker je član lahko samo delovna organizacija. Zbrana sredstva prispevajo delovne organizacije naše občine.

Družbeni dogovor o financiranju šolskih in vzgojno vrstvenih objektov

Že na zboru kolektiva smo izglasovali, da pristopimo k družbenemu dogovoru o financiranju šolskih in vzgojno vrstvenih objektov. Kako se bodo zbirala sredstva samopriskevka, smo že poročali v zadnjih dveh številkih našega glasila. Naj na kratko še enkrat ponovimo: 1/3 potrebnih (predvidenih) sredstev bodo zbrali občani s samopriskevkom. Ostala sredstva pa bodo prispevale delovne organizacije po posebnem ključu. Zato bo tudi podpisan družbeni dogovor, ki ga

bo v imenu našega podjetja podpisal tov. Demeter Nastran.

Samoupravni sporazum o ustanovitvi vodne skupnosti Ljubljana-Sava

Po novem se bo formirala tudi vodna skupnost Ljubljana-Sava, katere člani smo bili tudi doslej. Samoupravni sporazum določa pomen in naloge te skupnosti, ki ji letno plačamo kar precejšnja sredstva. Za podpisnika tega samoupravnega sporazuma je bil imenovan tov. Marjan Sonc.

Veliko kritike na račun stanovanjskega gospodarstva

Člani DS so obravnavali tudi predlog samoupravnega sporazuma o ustanovitvi samoupravne stanovanjske skupnosti in pa predlog statuta te skupnosti. K obema predlogoma navzoči niso imeli pripomb, razprava pa se je razvnela okrog splošnega položaja stanovanjskega gospodarstva in pa predvsem okrog vzdrževanja stanovanj. Da bi nekoliko podrobneje opisali delo in probleme samoupravne stanovanjske skupnosti, smo pripravili sa-

mostojen članek, ki ga objavljamo v tej številki.

Sprememba pogodbe o delu obratne in zobne ambulante

Že nekaj let dokaj uspešno dela naša obratna ambulanta. Za zdravnika in sestro smo mesečno plačevali 5000 din. Ker pa so se stroški povečali, bomo po novem plačevali skoraj 100 % večji prispevek. Člani DS so menili, da kljub povečanemu prispevku podpišemo pogodbo, ker mora podjetje imeti svojega zdravnika.

Nekateri so predlagali, da bi obratno ambulanto bolje opremili, in opozorili še na nekatere druge probleme v zvezi z njenim delom. Ker pa za razpravo o delu in odpravi pomanjkljivosti ni bilo časa, so člani DS sklenili, da bodo o tem razpravljali na eni od prihodnjih sej, na katero bo povabljen tudi obratni zdravnik dr. Lebingar.

Prav tako naj bi še naprej delala zobna ambulanta, na željo zaposlenih naj bi delal dr. Janez Ahčin, ki je ponudbo tudi sprejel. Ves inventar zobne ambulante bomo prenesli v Zdravstveni dom, kjer bo dr. Janez Ahčin delal zaenkrat dvakrat tedensko za nas. Dokupil bomo še turbinski vrtni stroj, ki stane okrog 50.000 din. Seveda bomo morali tudi to ordina-

cijo plačati, in sicer nas bo enodnevno delo zobozdravnika in tehnika, ki bo delal zanj, stalo 528 din. Delavski svet je tudi ta predlog potrdil s pripombo, da se za nov vrtni stroj obračuna amortizacija za 5 let, z vrtniko pa lahko rokuje samo dr. Ahčin. Pogodbo o delu zobne ambulante bomo podpisali za dobo 2 let.

Izreden poslovni uspeh

Člani delavskega sveta so bili na kratko seznanjeni s poslovnimi dosežki v letošnjih 9. mesecih. Lahko rečemo, da smo dosegli dober rezultat, kar pa nas ne sme zavajati ali pa uspavati, da bo tudi naprej tako.

Že septembra je na poslovnih rezultatih vplivala dražja surovina in je bil zato precej drugačen od uspeha v prejšnjih mesecih, ko smo še predelovali poceni kupljeno surovino. Podrobnejše podatke smo objavili že v prejšnji številki Predilca.

Sprememba plana skupne porabe

Ker smo nekatere postavke iz plana sredstev skupne porabe že izkoristili, druge pa so zaradi načina financiranja ostale neizkoriščene, je bil napravljen predlog spremembe plana sredstev skupne porabe, ki ga je DS tudi potrdil.

Povračilo stroškov za pot na delo in z dela

Že pred časom je DS imenoval posebno komisijo, ki je

dobila nalogo, da pripravi predlog spremembe Pravilnika o materialnih stroških — členov, ki se nanašajo na povračila za pot na delo in z dela. Komisija je pregledala dosedanja povračila, ugotovila, da bi procentualno povečanje napravilo samo zmedo in je pripravila nov predlog, ki je bil v celoti objavljen v Informacijah.

Pri svojem delu je komisija upoštevala določila sindikalne liste in pa najrazličnejše načine prihajanja zaposlenih na delo. Točnega izračuna še ni, a predvideva se, da bodo ta povračila skupaj s stroški avtobusa znesla letno okrog 120 milijonov starih dinarjev. Trenutno imamo prek 400 ljudi, ki se dnevno vozijo ali pa pešajo 3 in več kilometrov na delo v naše podjetje.

Delavski svet je imenoval še komisijo za razpis nekaterih vodilnih mest, ker koncem letošnjega leta potečejo 4 leta od zadnjega razpisa za nekatera vodilna delovna mesta. Komisijo, katere predsednik je tov. Niko Stamatovski, sestavljajo poleg njegove še tov.: Leon Škerbina, Lea Rappl, Lojzka Slabe in Martin Strašek.

Člani delavskega sveta so izvolili še nekatere nove članke štaba civilne zaščite. Iz sredstev skupne porabe pa so se odločili za nakup dveh sob v bloku S-3 na Rozmanovem trgu (odkupili smo celotni blok), ki jih je GIP Beton zgradilo na podstrežju za svoje delavce.

Delovne norme tudi v sukalnici

V sukalnici so montirani in v pogonu vsi stroji, prav tako izračunane tudi norme, razen za dvojilko Hirschburger, ki je bila pred kratkim montirana.

1. NORME NA KLASIČNIH DVOJILNIH STROJIH

(dvojenje iz kopsov)

Norme na teh strojih so bile postavljene nekoliko previsoko, zato smo jih korigirali za 10 %. Vzrokov za to je več in sicer: časovno trajanje posluževalnih opravil temelji na meritvah opravljenih pri različnih dvojilkah z različno delovno spretnostjo, vendar so bile te dvojilke z daljšo delovno dobo in prakso na svojem delovnem mestu. Kasneje je bil močan dotok mlade delovne sile, ki pa s spretnostjo ni dohajala že postavljenih povprečnih časovnih normativov. Poleg tega so še drugi faktorji, ki vplivajo na doseganje norm, katere pa več ali manj ne ugotavljamo in sicer:

- pretrgi
- poprečna neto teža kopsa
- kvaliteta navitja kopsa (reg., dc)
- pakirno stanje
- poprečna neto teža križnega navitka
- navijalna hitrost
- velikost posluževalnega območja
- stopnja delovne sposobnosti stroja itd.

2. NORME NA DVOJILNIH STROJIH, KI DVOJITO IZ PREVITE PREJE

Trenutno še nimamo dovolj zanesljivih podatkov o doseganju norm na teh dvojilnih strojih (časovno prekratko obdobje), da bi lahko napisali poprečno doseganje v odstotkih, pač pa bomo to lahko storili kasneje.

Dvojeno prejo iz teh dvojilk sukamo predvsem na sukalno previjalnih strojih. Ta postopek dvojenja se razlikuje od klasičnega v tem, da dvojimo iz križnih navitkov in ne iz kopsov.

Prednost dvojenja iz križnih navitkov je v tem, da z manjšim številom delovne sile nadvojimo precej več preje kot pri klasičnem dvojenju, saj ena dvojilka posluži 80 vreten, če dvoji Nm 34 in pri tem nadvoji 723 kg preje pri normalni zaposlenosti. V zadnjem času se pojavlja, da na stroju dvojijo dve, tri ali štiri različne številke preje. V tem primeru imamo v odstotkih izračunano zaposlenost delavke za posamezno številko preje in različno število vreten, takrat damo dvojilki v posluževanje toliko vreten posameznih števil preje, da je njena zaposlenost 100 %. Če sedaj primerjamo dvojenje iz previte pre-

je s klasičnim dvojenjem (dvojenje iz kopsov) pa ugotovimo, da lahko posluži ena dvojilka 20 vreten formata 240 in nadvoji približno 130 kg preje.

3. NORME NA KLASIČNIH PREVIJALNIH STROJIH

Iz evidence o doseganju norm je razvidno, da so na teh strojih previjalke v poprečju dosegale norme 100 %. Zato norm nismo korigirali. Do nedavnega na teh dveh strojih niso previjali po učinku, ker ni bilo mogoče ugotavljati količino previte preje, s 1. novembrom pa so začeli previjati po učinku.

4. NORME NA PREVIJALNIH AVTOMATIH

Previjalni avtomati pomenijo, v primerjavi s klasičnimi previjalnimi stroji velik napredek, saj je produktivnost na teh avtomatih za približno 3 krat večja od klasičnih previjalnih strojev. Norme na teh strojih uporabljamo od junija letos in znaša poprečno doseganje štirih mesecev 102 %.

Vpliv na velikost in doseganje delovnih norm na teh strojih so naslednji:

- Nm, surovinski sestav
- pretrgi (intenzivnost čiščenja)
- neto teža kopsa enojne preje

— neto teža križanega navitka previte preje

— dolžina podvite preje na kopsu

— število izločenih kopsov

— navijalna hitrost izračunana na normalno zaposlenost delavke

— vrsta predilniških cev

— stopnja delovne sposobnosti stroja

— velikost in vrsta posluževalnega območja

— vrsta in trajanje posluževalnih opravil

— vrsta in trajanje neposluževalnih opravil

Norme na teh strojih so postavljene na število vstavljenih kopsov. V prihodnosti se predvideva, da bo pri vsakem privijalnem avtomatu karton označen s številko previjalnega avtomata, kamor bodo vlagali previto prejo, jo tehtali in tako bo istčasno služilo kot merilo za doseganje norm in kot vložna produkcija. V tem primeru pride v poštev tudi povečanje navijalne hitrosti, s tem višje preseganje norm spetnejših previjalk in višja produkcija.

5. KLASIČNI

SUKALNI STROJI, AVTOMATI IN SUKALNO PREVIJALNI STROJI

Na vseh zgoraj navednih strojih so bile norme korigirane za 7 % navzgor in to z ozirom na Pravilnik o delitvi osebnih dohodkov, ki predp-

(Dalje na naslednji strani)

MALA ANKETA

Ukrepi že, samo...

1. novembra so začeli veljati najnovejši »Ukrepi za izboljšanje discipline«. Že sam osnutek je povzročil precej razprav in po nekaj dneh veljavnosti že lahko ugotovimo, da bo treba določene stvari drugače in bolje urediti. Nekdo je duhovito pripomnil: zaradi nekaj črnih ovc, ne bi bilo treba tepsti cele črede. In nenazadnje bi le morali nekatere stvari uskladiti z zakonom in našim statutom. In kaj menijo o ukrepih tisti, za katere so bili sprejeti?



GUSTI CVETEŽAR, vodja klimatskih naprav: »Z nekaterimi ukrepi se ne strinjam, ker bi tisto, kar hočemo doseči z njimi, lahko dosegli z boljšo organizacijo proizvodnje in vzdrževanja. Če bo delavcu točno odrejeno delo, dolžnosti in odgovornosti, ga bo vse to samo vodilo k disciplini. Tako pa so se problemi začeli reševati z repa.«



LEON BIZJAK, železostrugar: »Ukrepe pozdravljam, samo da bodo vsestranski in ne enostranski. Vrata naj bi se zapirala ob začetku dela in ne pet minut prej. Razumeti moramo predvsem ženske, ki imajo otroke.«

JOŽE HIRSELJ, voznik vill. čarja: »Bil sem pri sekretarju, a nisem nič opravil. Vlak imam namreč šest minut čez drugo, vrata pa se odpro pet



minut po končanem delu. Zjutraj pridem pol ure prej, potem moram eno uro čakati vlak.«



JOŽE ZAICEK, kurjač: »Strinjam se z ukrepi, treba pa je določene stvari še urediti. Določi naj se čas za kuhanje kave. Če nekdo v enem letu dvakrat zamudi, ni prav, da se mu zato odtegne pol ali cela ura, stalne zamudnike pa itak že poznamo.«



SLAVKA MAK, sukalka: »Disciplina se je izboljšala, zdi pa se mi, da je odtegovanje le malo prehuda kazen, sploh za nas, ki delamo po normi. Navadno delavke prihajajo pravočasno na delo in so pet minut pred začetkom že za stroji.«

VIKTOR GARANTINI — transport vlagalnice: »Glede zamud bo treba nekaj urediti. Pravilno je, da se dela do konca delovnega časa. Naša garderoba je na drugem kon-

S. P.



cu podjetja. Ni pa pravilno, da puščamo tiste, ki so vezani na prevoz z javnimi prevoznimi sredstvi, stati pred vrati, oziroma jih ne pustimo nekaj minut prej, da bi lahko dobili vlak ali avtobus.«



MARTIN STRASEK, mojster v predilnici: »Strinjam se z vsem, disciplino je treba poostri. Če je to najboljša rešitev, ne vem. Ljudje prihajajo od daleč in razne vremenske neprilike jih lahko zadržijo. Moraš biti pripravljen, da lahko obdržiš disciplino. Pri signalnem znaku naj vratarji pazijo, da bo prižgan do minute točno.«



STEFKA ANŽUR, predica: »Če bi imela boljše zveze iz Zaloga, bi bilo bolje. Rečeno je bilo, da bodo trgali. Pravni, pomagati pa ne morem. Ni kilogramov, pa še ure mi manjkajo. Sama ne morem nič pomagati, raje bi bila točna.«

PAVLA KLANČAR, predica: »Se strinjam, samo ukrepi naj veljajo za vse, ne samo za nas predice, ki smo take discipline že navajene. Disciplina je popustila samo za nekatere, nas vleče stroj. Naj se poišče one! Starim delav-



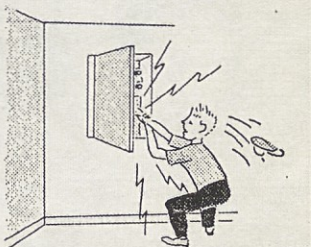
kam prija kava, zato naj se tudi skuha, ne pa da nam bodo nosili projo iz menze.«



MARIJA KOPRIVNIKAR, posluževalka flyerjev: »Saj je res disciplina popustila. Red mora biti. Zdi se mi, da bo po novem bolje, ženske so več za stroji, umivajo se šele ob koncu dela. Nekaj se je doseglo.«



ANICA KNEZ, posluževalka v česalnici: »Če se bodo ukrepi res držali, se bo nekaj stvari gotovo izboljšalo. Toda to bo le en čas, potem pa bo stara pesem naprej. Ukrepi bi morali veljati za vse. Tu imam sedem strojev, ki jih nikoli ne pustim samih. Sploh je sedaj manj sprehajanja po oddelku.«



elektriko
naj popravi
elektrikar

(Nadaljevanje s 4. strani)
stavlja poprečno doseganje norm 100 %. Ker je iz evidence o doseganju norm na zgoraj omenjenih strojih preseganja v poprečju 107,5 %, smo jih morali prilagoditi Pravilniku o delitvi osebnih dohodkov. Norme so izračunane za vse Nm po skupinah strojev in na različne odvajalne hitrosti, upoštevajoč snemalno kolono. Odvajalne hitrosti naj bi se gibale okvirno od 10 m/min. do 55 m/min., seveda po skupinah strojev glede na število preje, kvaliteto, število pretrgov in število zavojev.

Norme za snemalke so v delu, vendar je potrebno nekatere elemente, ki imajo velik vpliv na normo še proučiti.

Naslednja faza dela na teh strojih je ugotavljanje normalne zaposlenosti delavke oziroma ugotavljanje pri normalni zaposlenosti delavke front posluževanja (število strojev).

Že dlje časa se opaža, da nekateri vodje zavestno ali podzavestno priznavajo nekaterim delavkam tako imenovani »pojačani učinek«. To pa upravičeno povzroča hudo kri, zato bi navedli primer:

— kadar stroj stoji in pišemo zastoj, moramo napisati stanja toliko časa, kot dejanski stroj stoji. V primeru, da pišemo več, pomeni, da je dobila delavka za tisti čas, ko je bil stroj dejansko v pogonu in je proizvajal učinek po števcu, poleg tega pa še zastojni čas.

— omenili bi drug primer,

PREDSTAVLJAMO VAM

Marto Lamovšek

Predpredilnica. Sredi dopoldneva. Stroji tečejo, med njimi delavke in delavci hitijo, da bi naredili kar največ. Ona ta dan pometa, nadomešča snažilko. Zdravnik ji je predpisal lažje delo.

»Če bi lahko delala, bi mnogo raje opravljala svoje delo. Veš, kaj je tvoja naloga, tako pa zdaj tu, zdaj tam. A kaj hočem, prvo je zdravje.«

Posledica lažjega dela je tudi: »lažja kuverta« ob koncu meseca. »Bila sem samo en dan v bolniški, vse ostale dni sem bila na delu, a sem bila prikrajšana kar za 500 din pri zadnji plači.«

Ona bo na porodniškem dopustu že po novem.

»Dobro bo, če bom res toliko časa doma, kot se govori, a vseeno...« Tudi podaljšan porodniški dopust ne more rešiti drugega problema, s katerim se srečujejo mlade družine — problem varstva, ki se ga da v Litiji še nekako rešiti, kaj pa na podeželju?

»Hčerko imam pri mami. Stanujemo v isti hiši. Toda tokrat je mama rekla, da ne bo

mogla. Vem, da res ne zmore. Ni zdrava.«

In kam z otrokom, ko bo Marta morala na delo.

»Ne vem, niti nisem našla rešitve. Sosede ni nobene proste, vse jih že imajo ali pa hodijo na delo.«

Ravno najboljše se verjetno bodoča mamica ne počuti, ko takole razmišlja in ji pravzaprav ostaja ena sama rešitev, za katero pa se marsikatera ne more in noče odločiti.

»Doma bi ostala zelo težko. To bo zadnja, čisto zadnja rešitev. Oba sva dobila kredite, da sva lahko uredila stanovanje. 14 dni sva že v svojem, dobro se počutim. In dokler vsaj delno ne odplačamo kreditov, bom morala hoditi za vsako ceno na delo.«

Jožetu in Marti se bo rodil drugi otrok — načrtujeta še katerega? »Če se bo posrečilo, da bova imela par, bosta dva dovolj, če ne pa... bomo še videli.«

Človek ne bi bil presenečen nad nobenim odgovorom, če pozna njen sedanj položaj.

Mož je zaposlen v pivovarni in pravi, da v Litijo ne gre delat. Stanujeta v Ponovičah. Kadar dela zjutraj, se Marta lahko pripelje do postaje z njim, drugače pešači dva kilometra, v Litijo pa se pripelje z vlakom.

»Če se bodo najnovejših ukrepov držali, bom morala za popoldansko izmeno od doma ob 10.30 in se bom vrnila domov ob 23.30.«

Na nočno delo pa gleda takole:

»Kdaj naj se žena spočije ob otroku, ki jo hoče zase. Saj ne moreš spati, če je otrok zbujen, on tega ne razume. Toda, če bi šla z nočne izmene, bi se mi zopet poznalo pri denarju. Ko mi odtegnejo posojilo, ne vem, če bi mi ostalo še za hrano.«

Dela v štiriizmenskem delovnem turnusu. Marsikaterim je zelo povolji tak način dela, a ne vsem.

»Delo v tem turnusu mi ne odgovarja. Ob sobotah in nedeljah je mož doma, lahko bi kam šli, pa moram jaz na delo. Tudi glede kuhe je večkrat zelo narobe, mož ima postano kosilo.«



Marta Lamovšek

Oddaljenost od centra ima še nekatere druge slabosti. Trgovina na Savi ima samo dvakrat tedensko meso, pa tudi z drugimi stvarmi je velikokrat zelo slabo založena.

Čeprav še mladi, ji je življenje naložilo precej bremen, je o tem morda kaj razmišljala, predno se je poročila?

»Prej je kuhala mama, nobenih skrbi nisem imela. Če bi še enkrat odločala, bi verjetno ravnala drugače.«

Odhitela je iz mojstrove pisarne svojemu delu nasproti.

In kako potem biti pri delu vedno zbran in dosegati najboljše rezultate?, sva se spraševala z mojstrom, ko nje ni bilo več v pisarni.



Sedaj je premeščena na lažje delo

Ekskurzija šolskega centra za blagovni promet



Vsako leto obiše naše podjetje približno 8 ekskurzij z 250—300 udeleženci, ki si ogledajo našo proizvodnjo

Trije konjički našega električarja

Med zbiratelji so pogosti tudi ljudje, ki jih zanimajo poštne znamke. Saj so res zanimive, vsako leto izdajo pošte veliko znamk z novimi motivi. Med najlepše na svetu spadajo tudi naše znamke. In če jih vidite lepo urejene v albumih, še pridobijo na svoji lepoti. Tudi med našimi delavci je nekaj filatelistov,

kakor se zbiranci znamk strokovno imenujejo.

Jože Vizlar, električar je pri nas zaposlen od leta 1956. Znamke je začel zbirati že pred leti.

»Tri leta jih zbiram resno, začel sem enkrat že pred leti, ko nas je več začelo, pa smo potem počasi vsi nehali.«

Znamke so najrazličnejših vrst, oblik, vrednosti in velikosti. Nekateri filatelisti se odločijo samo za žigosane ali pa nežigosane znamke, ki so od prvih tudi precej dražje. »Zbiram vse, samo, da je znamka!«

Tako se mu je nabralo doslej nekaj čez 4000 znamk iz 140 različnih držav. Od tega ima nekaj celotnih serij.

»Nekaj jih nakupim pri nas, včasih pa mi jih tudi kdo prinese iz tujine.«

Zgodi se, da tudi po cel mesec albumi samevajo in nič ne pridobijo na vrednosti.

»Potem jih zopet vzamem v roko in vanje vložim nove znamke.«

Sinova nista dala prej miru, da jima je moral kupiti albuma, da tako še onadva zbirata znamke, ki jih oče že ima v svoji zbirki.

Z leti znamke pridobijo na vrednosti. Tako so njegove nekatere serije vredne trikrat toliko, kot so bile, ko jih je dobil.

»Zanimiva je serija Monaka in pa serija iz Indonezije, ki jo imam celotno in šteje 28 znamk.«

Serije so zelo različne. Včasih sta samo dve, včasih tri znamke, lahko pa tudi nekaj deset. V eno serijo lahko spadajo znamke z različnimi motivi in različnimi vrednostmi. V manjših serijah so predvsem spominske znamke.

»Včasih je imela revija Tovarš celotno stran posvečeno in urejeno samo za filateliste. Sedaj revije ni več, nekoliko sicer piše o znamkah tudi ITD, a to je mnogo skromnejše, kot je bilo pred leti. Vsako leto se dobi točen pregled nad veliko večino novo izdanih serij znamk v svetu. Tudi naša pošta je letos začela sprejemati naročila za vse serije znamk, ki bodo izšle prihodnje leto. Seveda sem jih naročil.«

Poleg znamk ima Jože še dva konjička. Rad zaide na kegljišče, v prostem času pa tudi sestavlja križanke.

»Izredno rad rešujem križanke. Doma se večkrat kar kosamo, kdo bo reševal kakšno križanko.«

Križanko za naš časopis sestavlja običajno 10–12 ur, seveda se to včasih vleče tudi po več tednov.

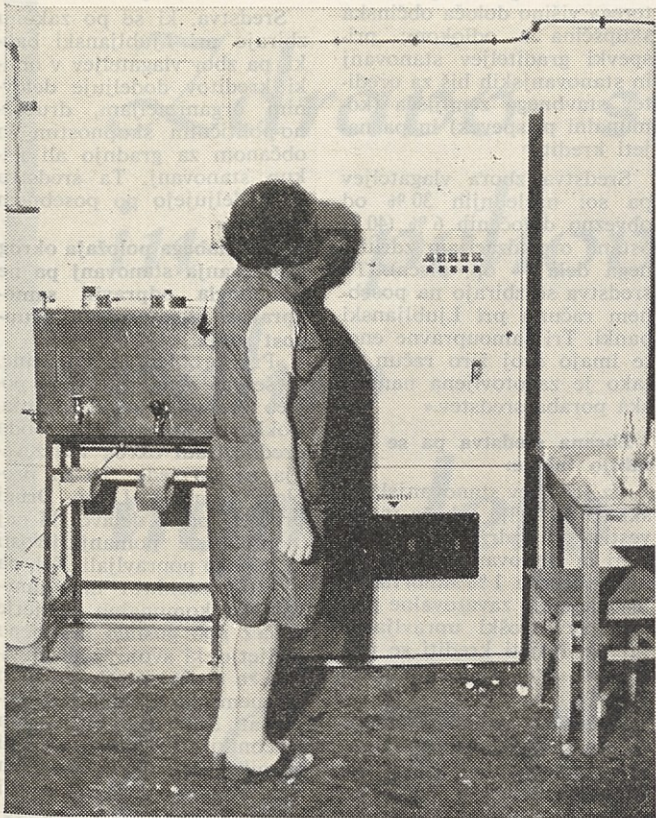
»Pri sestavljanju si pomagam z navadnim leksikonom in atlasom. Veliko besed mi ostane od dolgoletnega reševanja.«

Tako Jože Vizlar izkoristi svoj prosti čas — pa saj ga ob dveh sinovih skoraj ne more biti. Veselje do zbiranja bo gotovo prenesel tudi na svoje otroke. Mi pa mu želimo, da bi zbral čimveč in čimlepših znamk.



Jože Vizlar s sinovoma pregleduje znamke

Novi avtomati za hladne pijače



Najbolj smo jih pogrešali poleti, ko je bilo vroče. Dolgo obetani, so končno le prispeli. Bo njihova vsebina samo »jupi« in »koka« ali bomo lahko dobili tudi kakšen sok. Vse žejne obveščamo in opozarjamo, da avtomati sprejemajo samo dinarske kovance. Ne mečite vanje ničesar drugega, da ne bo potem celotni oddelek brez hladilnih pijač. Upamo, da se do prihodnjega poletja še ne bodo pokvarili



Male različne, a vendar zanimive podobe

Kdaj bo odprt nadvoz

Vse nas zanima, zakaj je nadvoz preko železniške proge še vedno zaprt za promet. Objekt je bil že maja gotov, na obeh straneh pa sta še vedno pritrjena prometna znaka, ki prepovedujeta promet. Tehnični pregled je strokovna komisija opravila v juniju, ki pa zaradi ugotovljenih pomanjkljivosti, ni mogla predlagati upravnemu organu izdajo uporabnega dovoljenja.

Dve izmed glavnih pomanjkljivosti sta bili: pronicanje padavinske vode skozi prezračevalne cevke v voziščni plošči in ker razsvetljava nadvoza še ni bila aktivirana. Sklad za urejanje in oddajanje stavbnega zemljišča na območju občine Litija, ki je nastopal pri investiciji kot investitor, je takoj izvajalcu del »Gradis«, Ljubljana, določil rok za odpravo pomanjkljivosti. Za razsvetljava je bila že aprila sklenjena pogodba z IMP Ljubljana, ki zaradi pomanjkanja električnega kabla dela ni mogel do roka končati, zato so z deli pričeli še

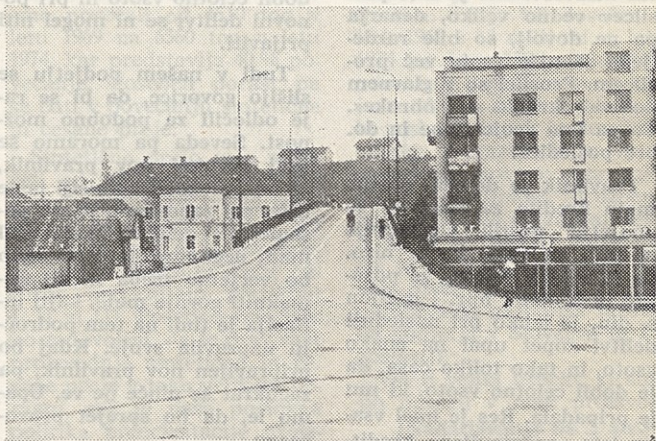
le pred kratkim.

Za pronicanje vode je izvajalec gradbenih del menil, da je ta voda bila v konstrukciji ter, da se bo pronicanje preko poletja ustavilo. Investitorjeva komisija za kvaliteten pregled nadvoza je v septembru še enkrat pregledala nadvoz in ugotovila, da povzroča pronicanje nekvalitetne hidroizolacija samega objekta, predvsem pa kabelskih jaškov na pločnikih. Oktobra je bil skupen razgovor predstavnikov investitorja, občine in izvajalca o dokončanju in plačilu del.

Na sestanku je bil določen končni rok za odpravo vseh pomanjkljivosti in sicer 30. oktobra 1974.

Izvajalcu je ponagajalo še izredno slabo vreme in pomanjkljivosti ni mogel odpraviti do omenjenega roka. Ko bodo pomanjkljivosti odpravljene bo investitor zaprosil za ponovni tehnični pregled in izdajo uporabnega dovoljenja, kar pa se v primeru slabega vremena lahko zavleče v prihodnje leto.

M. Sonc



Nadvoz je še vedno zaprt za ves promet

Gospodarstvo naše občine v prvih devetih letošnjih mesecih

V tem sestavku navajamo nekaj najznačilnejših podatkov o gospodarstvu v devetih letošnjih mesecih za pet največjih delovnih organizacij naše občine. Zbranih je tudi nekaj primerjav s istim lanskim obdobjem. Vsi podatki so z obrazcev IND-1, ki jih delovne organizacije pošiljajo občinski statistiki. Organizacija združenega dela

Dosežena količinska proizvodnja v prvih devetih mesecih letos 11,4 % večji fizični obseg proizvodnje kot je bil v istem času lani. Proizvodnja v mesecu septembru letos je bila 9 % večja kot je znašalo mesečno povprečje v preteklem letu.

Število zaposlenih v prvih devetih mesecih letos se je v

primerjavi s povprečno zaposlenimi leta 1973 povečalo za 90 zaposlenih in je znašalo zadnjega dne v mesecu septembru letos 2.499 zaposlenih. Po posameznih industrijskih organizacijah združenega dela pa je bilo število zaposlenih septembra letos napram povprečno zaposlenim v letu 1973 naslednje:

	sept. 1974	popr. 1973	Indeks sept. 1974 Ø 1973
Število zaposlenih			
Predilnica Litija	1.160	1.124	103,2
Lesna industrija Litija	435	395	110,1
Industrija apna Kresnice	164	174	94,2
IUV, obrat Šmartno	609	584	104,2
Presad, Gabrovka	131	132	99,2
SKUPAJ	2.499	2.409	103,7

INDUSTRIJA APNA KRESNICE

je dosegla v prvih devetih mesecih letos 11,4 % večji fizični obseg proizvodnje kot je bil v istem času preteklega leta. Proizvodnja v mesecu septembru letos pa je bila 16,0 % večja, kot je znašalo mesečno povprečje leta 1974. Število zaposlenih se je v tej organizaciji zmanjšalo za 5,8 %. Realizacija vrednostne proizvodnje pa je bila v obravnavanem obdobju 7,1 % večja kot v istem času lani, plan te proizvodnje pa je bil dosežen z 75,5 %, kar pomeni, da je bil le 0,5 % višji od predvidenega.

Proizvodnja bi bila še večja, če ne bi bilo redukcije električne energije, saj je zaradi nje nastal izpad proizvodnje

za približno 120 ton hidrata, vrednega 60.000,00 din. Vso proizvodnjo takoj prodajo in nimajo zalog.

Tudi stanovanjsko gospodarstvo se organizira po novem. Kako bo organizirano, s kakšnimi problemi se samoupravna stanovanjska skupnost srečuje že na začetku in kakšne izboljšave bo prinesla nova organizacija, smo vprašali Vida Praunseisa, direktorja strokovne službe samoupravne stanovanjske skupnosti.

»Samoupravna stanovanjska skupnost je bila ustanovljena s podpisom samoupravnega sporazuma 19. decembra, 1973. Ta samoupravni sporazum določa, da so v okviru skupnosti štiri samoupravne enote:

LESNA INDUSTRIJA LITJA

je povečala fizični obseg proizvodnje za 7,4 % v primerjavi z enakim lanskim obdobjem. Proizvodnja v mesecu septembru letos pa je bila 1,8 % večja od mesečnega povprečja preteklega leta. Število zaposlenih se je povečalo za 10,1 % napram povprečno zaposlenim v letu 1973.

Realizacija vrednostne proizvodnje pa je bila 51,8 % večja kot v istem času lani, plan te proizvodnje pa je bil dosežen z 83,9 % ali 8,9 % višji od predvidenega.

Pri gibanju prodajnih cen gotovih izdelkov pa je opaziti tendence znižanja zaradi trenutnega stanja na tržišču, ki ga povzročajo vplivi zunanje-ga trga.

V prvih devetih mesecih letos je Lesna industrija Litija izvozila za 1.950.000 USA dolarjev proizvodov, kar je 11,5 odstotka več kot v istem obdobju preteklega leta, plan izvoza pa je bil dosežen z 65,3 % ali 9,7 % nižji od predvidenega.

PREDILNICA LITJA

je v prvih mesecih letos dosegla 10 % večjo proizvodnjo, kot je bila v istem času lani.

Proizvodnja meseca septembra letos pa je bila tudi 7,8 % večja od lanskega mesečnega povprečja. Število zaposlenih je bilo 3,2 % večje od povprečnega števila zaposlenih v letu 1973 ter je znašalo konec septembra letos 1.160 oseb.

Realizacija vrednostne proizvodnje je bila 65,7 % večja kot v istem obdobju preteklega leta, plan proizvodnje pa je bil dosežen z 92,2 % ali 17,2 % nad planiranim porastom. Na porast so vplivale med drugim tudi povečane prodajne cene gotovim izdelkom. Povečanje prodajnih cen pa je bila nujna posledica porasta nabavnih cen surovin v prvi polovici leta. Povpraševanje po preji je veliko.

V prvih devetih mesecih letos je Predilnica izvozila za 1.180.676 USA dolarjev proizvodov ali 58,1 % več kot v 9 mesecih preteklega leta. Plan izvoza je bil dosežen z 74,1 % ali 0,9 % pod planiranim porastom.

IUV, OBRAT ŠMARTNO

je v prvih devetih mesecih letos dosegel 13,2 % večji fizični obseg proizvodnje, kot je bil v istem času preteklega leta. Proizvodnja v mesecu sep-

tembru letos pa je bila 12,3 % večja od mesečnega povprečja proizvodnje v letu 1973.

Obrat Industrije usnja Vrhnika v Šmartnem je v prvih devetih mesecih letos izvozil za 858.320 USA dolarjev proizvodov ali 12,6 % več kot v istem času preteklega leta.

Število zaposlenih pa se je povečalo za 4,2 % in je znašalo konec septembra 609 zaposlenih.

»PRESAD« GABROVKA

je v prvih devetih mesecih letos dosegel 6,6 % večjo proizvodnjo, kot je bila v istem času lani. Proizvodnja v mesecu septembru letos pa je bila 7,4 % manjša od mesečnega povprečja v letu 1973.

Število zaposlenih v obratu se ni povečalo in je znašalo konec septembra 131 oseb.

Realizacija vrednostne proizvodnje pa je bila 45,6 % večja kot v istem času preteklega leta, plan te proizvodnje pa je bil dosežen z 78,4 % ali 3,4 % preseženo.

Splošna tendenca gibanja cen osnovnih surovin je v porastu (sladkor, kartonska embalaža, borovnice in dr.), zato so se tudi prodajne cene izdelkov zvišale za približno 10 %.

Izboljšanje je povezano z denarjem

Tudi stanovanjsko gospodarstvo se organizira po novem. Kako bo organizirano, s kakšnimi problemi se samoupravna stanovanjska skupnost srečuje že na začetku in kakšne izboljšave bo prinesla nova organizacija, smo vprašali Vida Praunseisa, direktorja strokovne službe samoupravne stanovanjske skupnosti.

»Samoupravna stanovanjska skupnost je bila ustanovljena s podpisom samoupravnega sporazuma 19. decembra, 1973. Ta samoupravni sporazum določa, da so v okviru skupnosti štiri samoupravne enote:

— Enota za gospodarjenje s stanovanjskim skladom v družbeni lastnini (stanovanjski sklad).

— Enota za družbeno pomoč v stanovanjskem gospodarstvu (solidarnostni stanovanjski sklad).

— Enota za urejanje in oddajanje stavbnega zemljišča.

— Enota za gospodarjenje s sredstvi, ki se zbirajo pri Ljubljanski banki (zbor vlagateljev).

Vse štiri enote so po zakonu in tem sporazumu pravne osebe, imajo svoje statute in ostale samoupravne akte, ki določajo delo teh enot. Delo teh enot vsklajuje Izvršilni odbor skupščine, najvišji organ pa je skupščina skupnosti.

Po starem je bil del tega (stanovanjski sklad) pri Stanovanjsko-komunalnem podjetju, ostali trije skladi pa so delovali pri Skupščini občine Litija. Sedaj so vsi štirje skladi združeni v celoto, ki dobiva sredstva iz naslednjih virov:

»Stanovanjski sklad ustvarja sredstva od sanarin (stanovanja in najemnin (lokal) in pa od najetih kreditov.

V solidarnostni sklad se stekajo obvezna sredstva, ki jih morajo po zakonu plačevati delovne organizacije in sicer 30 % od obveznih šest procentov. (Pri nas je delavski svet sprejel 9 procentov prispevka, da nam tako ostane več sredstev za naša stanovanja — op. pisca). V ta

sklad se stekajo sredstva po stalnem prebivališču občanov in sredstva, ki jih morajo odvajati zasebni obrtniki za zaposlene delavce. Sredstva sklada so tudi najeti krediti.

Sredstva sklada za urejanje in oddajanje stavbnega zemljišča so: prispevek za uporabo mestnega zemljišča, katerega višino določa občinska skupščina z odlokom; prispevki graditeljev stanovanj in stanovanjskih hiš za ureditev stavbnega zemljišča (komunalni prispevek) in pa najeti krediti.

Sredstva zbora vlagateljev pa so: naslednjih 30 % od obvezno določenih 6 % (40 % ostane organizacijam združenega dela — op. pisca). Ta sredstva se zbirajo na posebnem računu pri Ljubljanski banki. Tri samoupravne enote imajo svoj ziro račun in tako je zagotovljena namenska poraba sredstev.

Zbrana sredstva pa se porabijo takole:

»Iz sredstev stanovanjskega sklada se krije tekoče in investicijsko vzdrževanje stanovanj in stanovanjskih hiš izloča obvezna 1 % amortizacija, plačujejo zavarovalne premije in stroški upravljanja sklada. Najeti krediti se plačujejo iz amortizacijskih sredstev.

Sredstva solidarnostnega sklada so namenska za gradnjo ali nakup družbenih najemnih stanovanj, ki se po sprejetem pravilniku lahko dodelijo občanom z nizkimi osebnimi dohodki, mladim družinam, borem NOB in delavcem, zaposlenim pri obrtnikih. Sredstva se prav tako porabljajo še za stroške

poslovanja sklada, odplačila anuitet za najete kredite idr.

Sredstva sklada za urejanje in oddajanje stavbnih zemljišč se uporabljajo za urejanje le-teh, za rekonstrukcijo mestnih ulic, gradnje javne razsvetljave in parkov, poslovanje sklada ter odplačevanje obrokov za najete kredite.

Sredstva, ki se po zakonu zbirajo pri Ljubljanski banki, pa zbor vlagateljev v obliki kreditov dodeljuje delovnim organizacijam, družbeno-političnim skupnostim in občanom za gradnjo ali nakup stanovanj. Ta sredstva se dodeljujejo po posebnem razpisu.

Zelo slabega položaja okrog vzdrževanja stanovanj pa ne bo mogla odpraviti samoupravna stanovanjska skupnost sama.

»Prvi problem so stanarine, ki še zdaleč ne pokrijejo potreb tekočega vzdrževanja. Dokler se stanarine ne bodo uredile, tudi okrog vzdrževanja ne bo reda. To ni problem samo v Litiji. Drugi problem pa so delavci, ki naj bi določene pomanjkljivosti in napake popravljali. Teh pa v Litiji zaenkrat ni. Stanovanjsko komunalno podjetje je čez noč postalo gradbeno podjetje, ki svoje ljudi angažira za svoje potrebe in tako ostanemo mi praznih rok. Poskušali smo tudi pri raznih zasebnikih, pa nismo naleteli na nikakršen odziv. Sami pa tudi nimamo denarja, da bi lahko ustanovili svojo remontno skupino. Zato bodo morali ljudje še določen čas potrpeti, da bomo na tak ali drugačen način rešili tudi to vprašanje.«

T. Štrus

Ali bomo delili stanovanjska posojila?

Že nekaj let nazaj smo nekaj sredstev namenili za razdelitev individualnim graditeljem v obliki dolgoročnih posojil. Doslej so bile potrebe vedno večje kot pa vsota, ki je bila razdeljena med posamezne prosilce. Tako je dobilo kredite za novogradnjo in adaptacije kar precej naših delavcev. Ker je bilo prosilcev vedno veliko, denarja pa ne dovolj, so bile razdeljene manjše vsote več prosilcem. Prosilci so v glavnem dobivali kredita »na obroke«. To pa ima svoje slabe in dobre posledice.

Pravilnik je določal gornjo mejo kredita za tiste, ki so podjetju pustili stanovanje in tudi za tiste, ki ga niso. Če je nekdo zaprosil za posojilo in je dobil npr. 1 milijon s. din, je lahko pri naslednji delitvi zopet upal na enako vsoto, in tako toliko časa, da je dobil celotno vsoto, ki mu je pripadala. Res je imel vsako leto »zagotovljen« kredit,

a s takim načinom delitve so se sredstva razbijala in tudi za graditelje same izgubljala vrednost.

Nekatera podjetja so ta problem rešila drugače. S pravilnikom so določili višino kredita, ki ga lahko nekdo dobi. Delili pa so samo celotne vsote. Vsakdo, ki je izpolnjeval določene pogoje, je dobil celotno vsoto in pri ponovni delitvi se ni mogel niti prijaviti.

Tudi v našem podjetju se slišijo govorice, da bi seraje odločili za podobno možnost. Seveda pa moramo še prej sprejeti nov pravilnik, ki bo omogočil komisiji lažje delo, pri zaposlenih pa ob posameznih delitvah povzročal manj negotovanja. Prav tako bo verjetno treba malo premakniti gornje meje, kajti inflacija je tudi na tem področju napravila svoje. Kdaj bo pripravljen nov pravilnik, pa zaenkrat še nihče ne ve. Upamo le, da bo sprejet pravočasno.