

LITIJSKI predilec

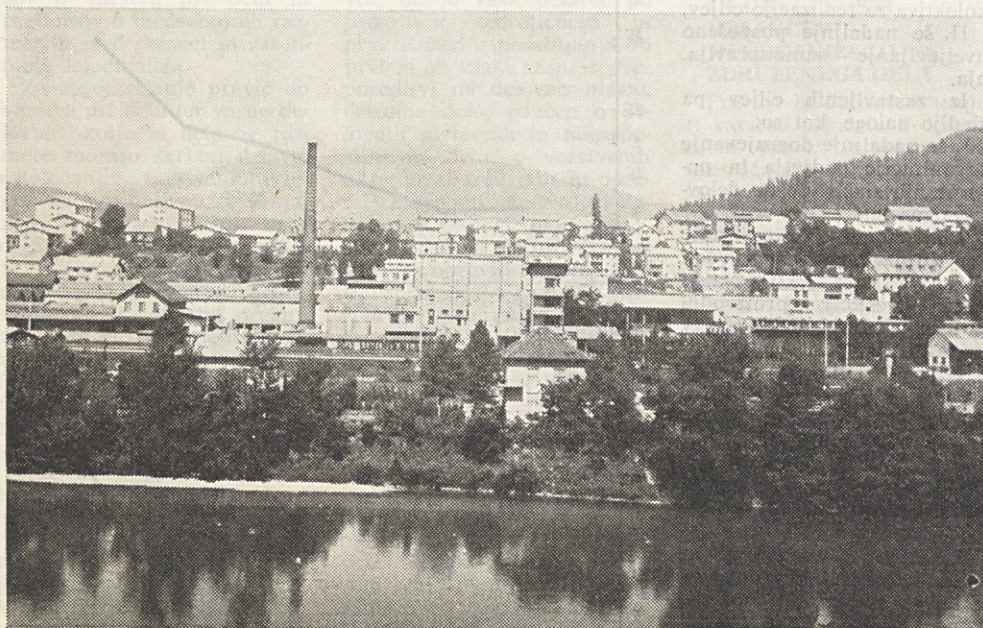


GLASILO PREDILNICE LITIJA

Leto XV.

Litija, december 1974

Številka 12



*Zdravo, srečno
in uspehov
polno
novo leto*

1975



Litijski predilec izhaja enkrat mesečno. Urejuje uredniški odbor: Branko Bizjak (glavni in odgovorni urednik), Albin Ankon, Martina Kralj, Marjan Sonc, Tone Štrus. List dobijo člani kolektiva in upokojenci brezplačno. Tisk in klišaji:

Gorenjski tisk, Kranj

V letu 1975 nas čakajo težke in odgovorne naloge

Poslovno leto 1974 je za nami, z njim pa tudi uspešno obdobje zadnjih petih let. Na pragu pa smo novega gospodarsko ekonomskega, mnogo težjega obdobja, zato moramo storiti vse, da bomo lažje kljubovali ekonomsko resni situaciji, ki je prisotna v vsem svetu, v Jugoslaviji, prav posebno pa še v tekstilni industriji.

Ko ocenjujemo pretečeno pot zadnjih petih let, smo lahko ponosni na dosežke, ki smo jih dosegli tako v proizvodnem kot v dohodkovnem pogledu. Obdobje, ki je za nami, je bilo obdobje hitrega vzpona, obdobje, ki je bilo tako na zunanem kot na domačem trgu zelo dinamično, obdobje velike konjunkturalne in hitre rasti vseh vrst proizvodnje. Prav posebno pa je v prvi polovici leta 1974 bilo čutiti veliko pomanjkanje preje na jugoslovanskem trgu, kar je nam omogočalo, da smo zastavili vse sile, da bi zadostili takšnim potrebam. V drugi polovici leta, prav posebno pa v zadnjih mesecih pretečenega leta, pa se že čuti stagnacija v prodaji. V svetu pa to obdobje pomeni prav za tekstilno industrijo obdobje velike krize, ki jo čutimo tudi mi in predvidevamo, da se bo nadaljevala tudi v letu 1975.

Poglejmo kakšne proizvode in poslovne uspehe smo dosegli v zadnjih petih letih:

I. PROIZVODNJA ENOJNE PREJE

Proizvodnjo enojne preje smo povečali od 4510 ton v letu 1969 na 6360 ton v letu 1974, kar predstavlja 40 % povečanje. Poseben porast pa se čuti v povečanju sintetične in česane preje.

Sintetično prejo smo povečali od 900 ton na 2400 ton ali za več kot dva in pol krat, česano pa od 480 ton na 680 ton ali za prek 40 %. Omenjeni prikaz dinamike rasti nazorno prikazujejo grafikoni I, II in III. Posebno smo lahko zadovoljni, da je prav rast proizvodnje sintetične in česane preje v tako velikem porastu, saj je naša poslovna politika preorientacije proiz-

vodnje prav v tem, da hitreje pospešujemo dvig proizvodnje prav v sintetični in česani preji.

II. PROIZVODNJA SUKANE IN PREVITE PREJE

Z investicijo nove sukalnice in previjalnice pa je porast sukane in previte preje še v znatno večjem porastu, kot proizvodnja enojne preje. Tako se je proizvodnja sukane preje povečala od 1600 ton v letu 1969 na 2640 ton v letu 1974 ali za 65 %, previta preja pa celo od 1200 ton na 4000 ton ali za 3,3-krat več, kar nazorno prikazujejo tudi grafikoni IV. in V.

Sam porast proizvodnje sukane in previte preje pa ne pove vsega. Kajti pomembno je to, da je v sukani in previti preji mnogo več vložene dela in to, da tržišče zahteva te vrste preje, saj kolikor ne bi imeli tako velike proizvodnje v sukalnici in previjalnici, ne bi mogli prodati enojne preje in bi se ta kopičila na zalogi.

POSLOVNI FINANČNI DOSEŽKI

Veliki uspehi so bili doseženi tudi v finančnem pogledu in so ti celo pomembnejši od same rasti proizvodnje. Tako smo dosegli celotni dohodek v letu 1969 110 milij. dinarjev, v letu 1974 pa bo že dosežen 358 milij. dinarjev ali 3,3-krat več, kar prikazuje spodnji grafikon VI.

Najpomembnejši pokazatelj uspeha poslovanja pa je prav gotovo doseženi družbeni proizvod, to je dohodek in amortizacija. Ta je bil dosežen v letu 1969 s 33 milijoni, v letu 1974 pa že s 130 milijoni ali povečanje v petletnem obdobju za skoraj štirikrat. Seveda bi poslovni uspeh in dosežene učinke prikazali še z vrsto elementov, kot so: ekonomičnost, rentabilnost, družbena produktivnost na zaposlenega in še in še, vendar smatram, da je za realno presojo dovolj omenjeni prikaz, ki nas uvršča med najboljša tekstilna podjetja v Sloveniji in Jugoslaviji.

Vsi ti veliki uspehi, ki smo jih dosegli v rasti proizvod-

(Nadaljevanje na 2. str.)

V letu 1975 nas čakajo...

(Nadaljevanje s 1. str.)

nje, povečane produktivnosti, spremembi strukture proizvodnje, v povečanju celotnega dohodka, družbenega proizvoda, amortizacije, povečanih skladih itd., so tudi prizadevanost celotnega kolektiva, so sad uspešne poslovne politike in ne nazadnje učinkovite obstoječe organizacije podjetja, vključno s samoupravno odgovornostjo večine članov kolektiva.

Doseženi uspehi so zato tudi velika osnova za lažje premagovanje težav, ki se jih zavedamo in ki nas čakajo v prihodnosti. Zavedati se mora-

mo, da še nismo dosegli vsega, da so nas poleg uspehov spremljale tudi težave, ki se prav v zadnjem obdobju močnejše odražajo, kot so: nelikvidnost, inflacija, zmanjšanje naročil na domačem in tujem tržišču, zmanjšanje dohodkovnih učinkov, zaostreni bančni in devizni pogoji, povečanje stroškov itd. Vsi ti problemi nas bodo spremljali v naslednjem poslovnem letu. Zato je prav, da pričnemo akcijo za odpravo vseh pomanjkljivosti, ki so še prisotne pri našem delu. Potrebno je izdelati jasen program dela za stabilizacijo go-

spodarskega položaja Predilnice. Opredeliti je treba naloge in cilje, ki jih želimo doseči, prav tako pa tudi nosilce nalog. Mislim, da se bomo lahko vključili v realizacijo družbeno ekonomskega razvoja Jugoslavije, če bomo imeli pred seboj sledeče cilje:

1. povečanje proizvodnje,
2. povečanje produktivnosti,
3. izboljšanje kvalitete,
4. zmanjšanje stroškov,
5. spremembe strukture proizvodnje v korist sintetične in česane preje,
6. zmanjšanje nelikvidnosti,
7. povečevanje izvoza,
8. temeljita obdelava domačega trga,
9. povezava s celotno tekstilno industrijo Jugoslavije in Slovenije,
10. aktivizacija celotnega kolektiva za realizacijo ciljev,
11. še nadaljnje pospešeno uveljavljanje samoupravljanja.

Iz zastavljenih ciljev pa sledijo naloge, kot so:

1. še nadaljnje dograjevanje organizacije podjetja in posameznih služb vse do delovnega mesta;
2. maksimalno izkoriščanje vse proizvodne zmogljivosti in najhitrejša vključevanje novih investicij v proizvodni proces; odprava ozkih grl v proizvodnji;
3. doseči optimalno produktivnost slehernega delavca; ne samo v proizvodnji, temveč v vseh službah;
4. dvigniti kvaliteto in odpraviti pomanjkljivosti, ki imajo tehnološki ali subjektivni značaj;
5. skrajno varčevanje z vsem osnovnim, reprodukcijskim in pomožnim materialom;
6. vsa prizadevanja usmeriti v povečanje proizvodnje sintetične in česane preje, prav tako pa tudi v proizvodnjo efektivnih sukanecv;
7. pravočasna, kvalitetna in poceni nabava osnovnih surovin in vsega ostalega pomožnega materiala;
8. pravočasna in učinkovita izterjava kupcev; najemanje obratnih kreditov pri bankah;
9. ažurnost poslovanja vseh služb;
10. redno, kvalitetno vzdrževanje vseh strojnih naprav;
11. izdelava vseh normativov časa in materiala;
12. doseči večjo odgovornost na slehernem delovnem mestu;
13. utrditi disciplino in red, ki sta predpogoj za uspeh podjetja.

Naštete naloge pa seveda niso vse. Vsi sektorji bodo morali podrobno obdelati svoje naloge. Pomembno je, da pričnemo aktivno bitko za stabilizacijski program, da sproti odpravljamo napake in probleme, da se vsi zavedamo pomembnosti nalog, ki so pred nami in tudi posledic.

Prepričan sem, da tako kot je kolektiv v dolgi zgodovini obstoja velikokrat dokazal svojo pripravljenost in učinkovitost dela, bo tudi v naslednjem obdobju v vsej svoji zavzetosti akcije, ki nam bo vsem omogočila še nadaljnji hitrejši razvoj, s tem pa tudi večji družbeni in osebni standard in učinkovitejšo samoupravno delovanje vseh delavcev v naši Predilnici.

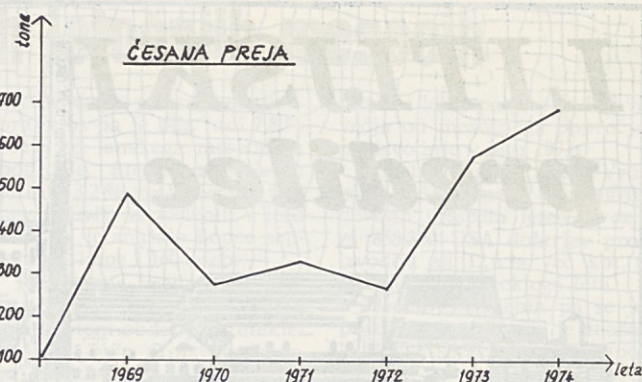


Diagram V.

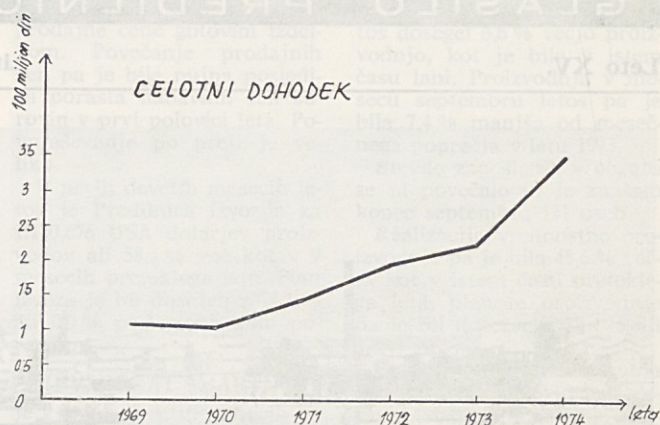


Diagram VI.

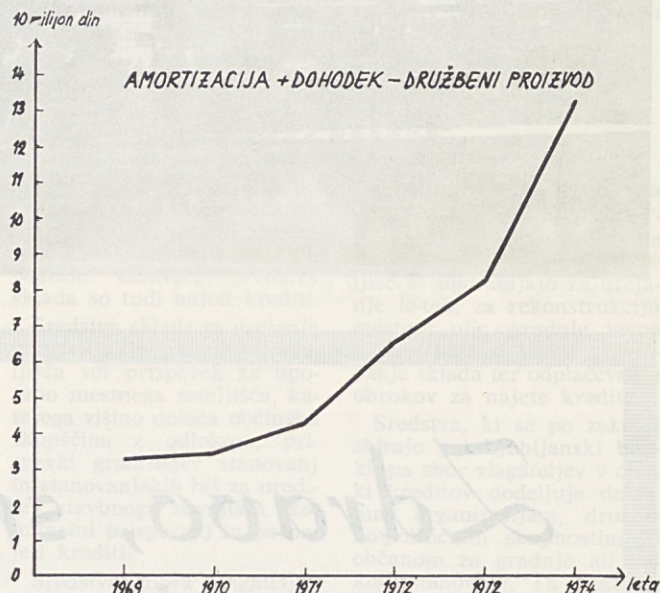


Diagram VII.

Ob vstopu v novo leto, ki za nas vse ne bo lahko, pa želim vsem članom kolektiva obilo sreče in še več delovnih uspehov, ter dobro počutje vsakemu na svojem delovnem mestu.

Jože Mirtič

Stanovanja solidarnostnega sklada



Od 45 stanovanj jih bodo 10 dobili naši delavci.

PROIZVODNI IN FINANČNI DOSEŽKI ZADNJIH 5 LET

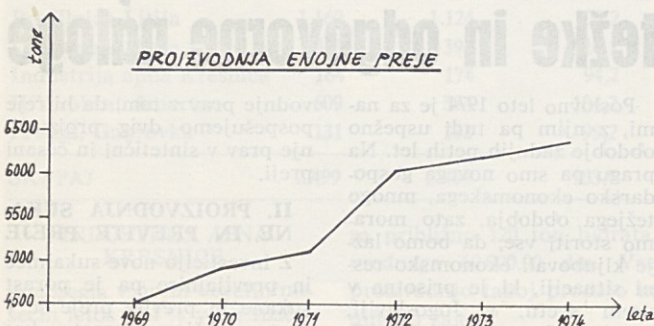


Diagram I.

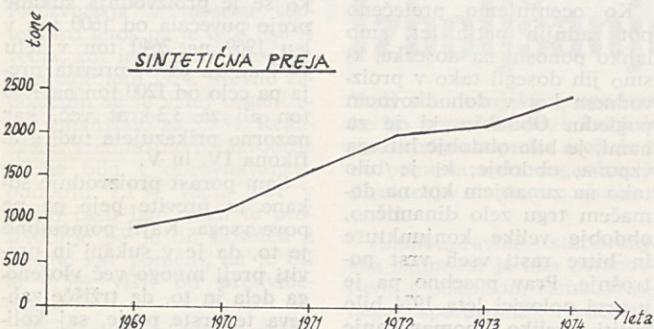


Diagram II.

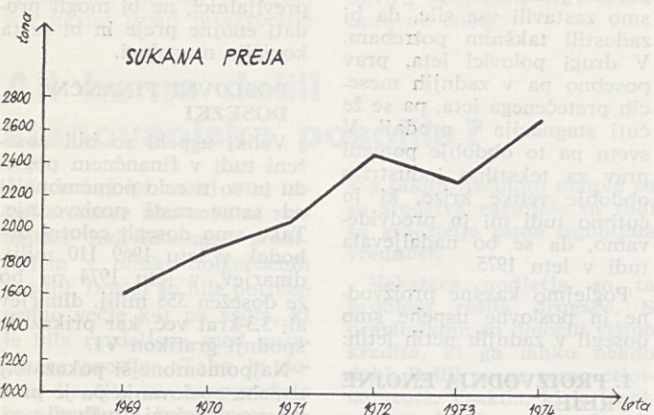


Diagram III.

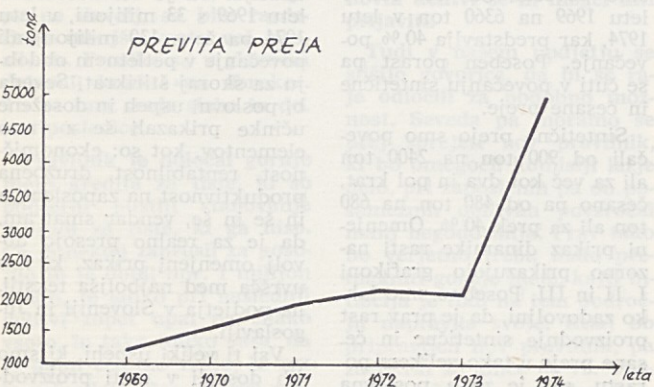


Diagram IV.

Novosti novega zakona o varstvu pri delu

Skupščina socialistične republike Slovenije je 16. oktobra 1974 sprejela zakon o varstvu pri delu. Zakon začne veljati 30. dan po objavi v Uradnem listu SRS, t. j. 25. novembra 1974. Nas zanima predvsem, kakšne so pravice in obveznosti delavcev in organizacije združenega dela do varstva pri delu.

Varstvo pri delu je po tem zakonu celokupnost ukrepov, postopkov in opravil, s katerimi si delavci v temeljnih organizacijah združenega dela ustvarjajo in zagotavljajo varno delovno okolje, delovne in življenjske razmere ter s tem uresničujejo pravico do varstva pri delu.

Varstvo pri delu po tem zakonu obsega tudi nadzorstvo nad izpolnjevanjem predpisov o varstvu pri delu in predpisov o medsebojnih razmerjih med delavci in zasebnimi delodajalci.

Za zagotavljanje pravic do varstva pri delu ter varno delovno okolje in delovne razmere morajo skrbeti delavci z določanjem varstvenih ukrepov in normativov, z urejanjem varstva pri delu in z organiziranjem službe varstva pri delu, s samoupravnimi sporazumi in drugimi splošnimi akti, s takšnim organiziranjem in izvajanjem delovnega procesa, v katerem so zajeti varstveni ukrepi in normativi kot sestavni del tega procesa, ter z izvajanjem predpisov o varstvu pri delu.

Kdo mora predvsem upoštevati predpisane varstvene ukrepe in normative?

— Projektantske in druge organizacije združenega dela pri projektiranju, graditvi in konstrukciji objektov, pri projektiranju tehnološkega procesa, pri projektiranju, konstruiranju in izdelovanju delovnih priprav in naprav ter sredstev in opreme za osebno varstvo pri delu.

Projektantska ali druga organizacija združenega dela mora izdati pismeno izjavo, v kateri mora navesti, kateri predpisani ali splošno priznani varstveni ukrepi in normativi so upoštevani.

— Varstvene ukrepe in normative morajo upoštevati tudi uvozniki delovnih priprav in naprav, sredstev in opreme za osebno varstvo pri delu ter tehnične dokumentacije za gradbene objekte, o tem morajo izdati pismeno izjavo.

Vzgoja in izobraževanje iz varstva pri delu sta sestavni del splošnega in poklicnega

izobraževanja v šolah vseh vrst in stopenj, uvajanja na delo in strokovnega usposabljanja v organizacijah združenega dela. Seznanjanje z varstvenimi ukrepi in normativi morajo delavci vključiti v organizacijo in vodenje delovnega procesa.

Uspešnost izvajanja in usposabljanja nadzira organ inšpekcije dela. Organizacija združenega dela mora zagotoviti, da je vsak delavec po programu teoretičnega in praktičnega usposabljanja ob prvi in ob vsaki kasnejši razporeditvi na delovno mesto, oziroma delo, poučen o delovnih razmerah in nevarnostih pri delu, o varstvenih ukrepih, o sredstvih in opre- mi za osebno varstvo pri delu ter o njihovi uporabi.

Organizacija združenega dela mora opraviti občasne preizkuse znanja delavcev iz varstva pri delu, da se prepriča, če so usposobljeni za varno opravljanje, vodenje ali nadzorovanje del, pri katerih je večja nevarnost poškodb in zdravstvenih okvar.

Rok za opravljanje preizkusa ne sme biti daljši od dveh let. Dokler delavec nima potrebnega znanja in ustrezno opravljenega preizkusa, ne sme samostojno opravljati, voditi ali nadzorovati del. Organizacija združenega dela mora posebej z opisom določiti delovna mesta, oziroma dela, kjer je večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare, ter kakšne pogoje glede zdravstvene in psihofizične sposobnosti ter strokovne usposobljenosti mora izpolnjevati delavec pri takšnih delih.

Ali delavec izpolnjuje pogoje, se ugotavlja na osnovi zdravstvenega dokazila o strokovni usposobljenosti delavca ter s posebnim preizkusom njegovega znanja o varstvu pri delu na takšnem delovnem mestu.

Med obveznostmi varstva pri delu spadajo tudi zdravstveni pregledi. Z zdravstvenimi pregledi se ugotavlja, če delavec izpolnjuje predpisane zdravstvene in psihofizične pogoje za določeno delo.

V organizacijah združenega dela mora biti delavecem zagotovljena prva pomoč in organizirano reševanje za primer nesreče na delu.

Organizacija združenega dela, v kateri so nevarnosti za poškodbe in obolenja v zvezi z delom večje, organizira posebno službo za varstvo pri delu.

Vsako na novo izdelano delovno pripravo ali napravo mora proizvajalec opremiti z navodilom za varno uporabo ter o načinu preizkušanja in vzdrževanja.

PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELAVCEV IN ORGANIZACIJ ZDRUŽENEGA DELA

Pravico in doložnost urejati varstvo pri delu z določanjem pravic in obveznosti uresničujejo delavci v organizaciji združenega dela s samoupravnim sporazumom. Samoupravni sporazum o varstvu pri delu določa varstvene ukrepe in normative, program in naloge za opravljanje skupnih del, opis delovnih mest, vzgojo in izobraževanje ter preizkus znanja, delovna mesta z večjo nevarnostjo in zdravniške preglede, organizacijo službe varstva pri delu, pogoje za delovne priprave in naprave in s kakšnimi listinami morajo biti opremljene. Samoupravni sporazum ureja tudi druga vprašanja s področja medsebojnih pravic, obveznosti in odgovornosti v zvezi z varstvom pri delu. Delavec mora opravljati delo z tolikšno pazljivostjo, da s tem varuje svoje življenje in zdravje ter zdravje in življenje drugih.

Delavec ima pravico in obveznost uporabljati delovne priprave ter sredstva in opremo za osebno varstvo pri delu po njihovem namenu, pazljivo ravnati z njimi in oskrbeti, da so v brezhibnem stanju.

Za neizpolnjevanje teh določil je delavec lahko na licu mesta kaznovan z mandatno kaznijo v znesku 50 dinarjev. To kazen izreče inšpektor dela.

Če delavec pri delu ne upošteva predpisanih varstvenih ukrepov in normativov, ne uporablja predpisanih sredstev in opreme za osebno varstvo ter ne izpolnjuje drugih obveznosti v zvezi z varstvom pri delu, se šteje, da s takim ravnanjem ogroža delovno varnost in varnost drugih delavcev pri delu.

Delavca, ki kljub opozorilu ne izpolnjuje varstvenih ukrepov in s tem ogroža svojo varnost in varnost drugih delavcev, pooblaščenec vodi odstrani z dela, dokler delavec ne uporabi predpisanih sredstev in opreme za osebno varstvo pri delu oziroma dokler se ne ravnava po predpisih varstvenih ukrepov.

Obenem je treba zoper takega delavca uvesti postopek zaradi hujše kršitve delovnih dolžnosti.

Delavec je dolžan neposrednemu vodji del takoj prijaviti

ti vsako pomanjkljivost, okvaro ali drug pojav, ki bi lahko pri delu ogrozil njegovo varnost ali varnost drugih delavcev.

Pomembno je tudi določilo, da lahko delavec pismeno ali ustno zahteva, da odgovorni delavec poskrbi za izvedbo varstvenih ukrepov.

Če zahtevi delavca ni ugodeno v osmih dneh ali če je delavec mnenja, da zahtevani varstveni ukrepi niso bili izvedeni po predpisih o varstvu pri delu, lahko vloži zahtevo pri organu organizacije združenega dela za zadevno varstvo pri delu, hkrati pa se lahko obrne na pristojni organ inšpekcije dela z zahtevo, naj izda ustrezno odločbo.

Če organ inšpekcije dela ugotovi, da v 8 dneh zahtevi ni bilo ugodeno, mora po opravljenem ogledu izdati odločbo, s katero naloži, da je treba izvesti varstveni ukrep in določi rok, v katerem je treba to storiti, oziroma obvestiti delavca, iz katerih razlogov njegova zahteva ni utemeljena.

Nadzorstvo nad izvajanjem predpisov iz varstva pri delu opravljajo v SR Sloveniji republiški inšpektorat dela in občinska inšpekcija.

Organizacija združenega de-

la mora voditi evidenco: o rezultatih periodičnih preizkusov kemičnih in bioloških škodljivosti in mikroklima, o periodičnih preizkusih delovnih priprav in naprav, o pregledih in preizkusih sredstev in opreme za osebno varstvo pri delu, o preizkusih znanja delavcev glede usposobljenosti za varno delo, o delovnih mestih z večjo nevarnostjo poškodb in zdravstvenih okvar in o delavcih, razporejenih na taka delovna mesta, oziroma dela, o poškodbah in obolenjih delavcev, ki bi posledica nesreč pri delu ali poklicnih bolezni, ter o vzrokih nesreč pri delu.

Za neizpolnjevanje posameznih določil zakona o varstvu pri delu so določene kazni in to za organizacijo združenega dela, odgovorne osebe kot delavca, ki bi grobo kršili določila iz varstva pri delu.

Kazenske sankcije so opraviljive, ker povzročajo kršenje varnostnih določil ogromno škodo in prevelik krvni davček in često invadibilnost poškodovanih oseb ali oseb z zdravstvenimi okvarami.

Zato bomo vsa določila novega zakona o varstvu pri delu dosledno upoštevali in tudi izvajali.

L. F.

Odločanje o bruto osebnih dohodkih

Ob pregledovanju gibanj skupne porabe za letošnje leto je proti koncu leta postalo jasno, da posamezne samoupravne interesne skupnosti, tudi po že opravljeni valorizaciji glede na gibanje družbenega proizvoda — izkazujejo višje dohodke. Tak primer je tudi v naši občini, zato je občinska skupščina na zadnji seji sklenila, da se prispevne stopnje za november in december znižajo. To je tudi v skladu z našo pripombo v podpisanem sporazumu, da odvajamo sredstva od naših bruto osebnih dohodkov le toliko časa, dokler niso pokrite planirane potrebe posameznih skupnosti.

O posledicah znižanja stopenj in razporeditvi viškov skupnosti pa so se pojavile različne razlage in tendence. Nekatere kažejo na to, da naj se za prispevne stopnje zniža bruto osebni dohodek, neto pa naj ostane nespremenjen. So pa tudi predlogi naj bi se že nastala razlika iz prejšnjih mesecev namenila ali za dodatno financiranje samoupravnih interesnih skupnosti ali pa v sklad za pospeševanje gospodarstva v občini. Že pred časom je republiški Izvršni svet predlagal naj se sredstva, ki bodo ostala interesnim skupnostim po uresničitvi finančnega plana in revalorizaciji, vrnejo gospodarstvu. Obremenitve gospodarstva so letos očitne. Da bi ta sredstva ostala nerazdrobljena in do-

bila res pravi učinek, je občinska skupščina dala priporočilo, naj se zaposleni v organizacijah združenega dela odločijo ta sredstva nameniti v sklad za razvoj gospodarstva v občini. Ta sklad obstoja že več let in je namenjen za hitrejši razvoj gospodarske dejavnosti v občini.

Vsa stališča in predlogi občinske skupščine lahko smatramo le kot priporočilo delavcem, kako se bomo o tem odločili. Katji neodtujljiva ustavna pravica delavcev je, da odločajo o celotnem dohodku, ki ga ustvarjajo. V sitsemu bruto osebnih dohodkov ni več mogoče govoriti o prispevkih na star način in prenašati v novi sistem financiranja skupne porabe stare metode razpolaganja s presežki. Katji tudi ti »presežki« so namreč še vedno sestavni del delavčevega bruto osebnega dohodka, zato naj o razporeditvi tega odloča sam.

Torej je mogoče razlike in viške nad dogovorjenimi programi usmerjati v razne sklade ali za dodatno financiranje interesnih skupnosti le na osnovi izrecne odločitve delavcev, ter predloge in potrebe za skupno usmerjanje sredstev primerno obrazložiti. Le na ta način bomo zapu-ali v to, da s svojimi bruto osebnimi dohodki sami razpolagamo in da se z novim sistemom spoštujemo ustavne pravice delavcev.

M. Kralj



Ribiški dom je dograjen

Predstavljamo vam

Leo Rappl

Vsi, ki smo zadnja leta prišli v podjetje, smo se najprej srečali z njo. Običajna vprašanja, z nekom krajši, z nekom daljši razgovor. Kdor je bil sprejet, še napotitev na zdravniški pregled in predavanje na uvajalnem seminarju.

»V Predilnico sem prišla leta 1946, leta 1948 sem za 8 mesecev prekinila delovno razmerje v podjetju a sem se potem zopet vrnila. Začela sem v mezdnem oddelku, bila kasneje v finančnem knjigovodstvu, nato v personalnem oddelku, planskem oddelku, v tajništvu in ko so se po podjetjih začeli ustanavljati kadrovske oddelke, sem prevzela ta referat.«

Delo kadrovskega takrat in danes se v marsičem razlikuje. »Na začetku sem delala samo pri sprejemnih postopkih in premetitvah, nato sem dobila še postopke v disciplinskih zadevah, zaposlovanje manj sposobnih in invalidov, različne invalidske postopke in štipendiranje.«

In do danes se je k vsemu temu nabralo še marsikaj.

»Srečujem se s problemi alkoholikov, z njihovim zdravljenjem in vračanjem v normalno življenje. Velikokrat je treba delavcem pomagati pri pritožbah predvsem pri invalidsko pokojninskih zadevah. Ljudje hodijo po najrazličnejše informacije glede dopustov in najrazličnejših drugih stvari.«

Veliko problemov je treba individualno obravnavati in jih reševati skupaj s proizvodnim sektorjem.

»Predvsem zaposlovanje nosečnic na lažja delovna mesta in pa žena po daljših boleznih in težjih operacijah. Povedati moram, da je tega precej in da pri vodstvu proizvodnega sektorja vedno najdem razumevanje in tako skupaj rešujemo vse našete probleme.«

Pomembno je sodelovanje tudi z obratnim zdravnikom dr. Lebingerjem.

»Nekateri delavci imajo o tem sodelovanju napačno predstavo, ker mislijo, da zmanjšujemo bolniško. Nikoli doslej še z zdravnikom nisva govorila o tem, razen v posameznih primerih, ko nekateri delavci niso dobili dopusta, pa so se potem napotili v obratno ambulanto. Take primere največkrat že vnaprej poznamo in takrat zdravnik vedno obvestimo in ga bomo vnaprej tudi. Tudi zdravnik ni še nikoli spraševal o mnenju glede trajanja bolniškega staleža. O tem še vedno odloča sam. Zdravnik prihaja zaradi zaposlitve nosečnic, invalidov, manj sposobnih delavcev. Nekateri delavci tudi mislijo, da je zdravnik kriv, da so dobili negativen odgovor pri reševanju invalidskih postopkov. Res je, da mora naš zdravnik pripraviti vso potrebno dokumentacijo, a dokončno odloča invalidska komisija.«

Kadrovik je tisti, ki ima z bodočim članom kolektiva prve stike in on si ustvari o njem tudi prvo mnenje.

»Doslej se nisem velikokrat zmotila, ko sem ocenjevala odnos posameznih ljudi do dela. Iz sicer skopega razgovora se da marsikaj ugotoviti. Res pa je, da mi ravno ti razgovori poberejo veliko časa, sploh takrat, ko sprejemamo večje število ljudi. Nekatera podjetja še danes samo na osnovi napisanih prošenj sprejemajo nove delavce. Menim, da je razgovor le koristna stvar, saj človeku ne more biti vseeno, kdo bo sprejet na delo.«

Nobena skrivnost ni, da v Litiji danes skoraj ni več delovne sile in da smo jo že iskali po precej oddaljenih krajih.

»Še dobro, da ne potrebujemo veliko moške nekvalificirane sile, ki jo je najtežje dobiti. Veliko ljudi se vozi v Ljubljano, poskušali smo pridobiti te, pa ni bilo nobenega odziva. Vozi se predvsem delavci, ki imajo svoje poklice in so nekje

že dosegli dobra mesta, ki jih sedaj jasno nočejo pustiti. Časov, ko smo lahko zbirali najrazličnejše podatke, delali teste in se je za pet prostih delovnih mest prijavilo petdeset ljudi, danes ni več. Dobijo se še posamezni delavci, težje pa je že tudi dobiti mlade pod 18 let.«

Če k vsemu omenjenemu delu prištejemo še nekaj področij, ki jih dnevno rešuje, lahko rečemo, da je delokrog zelo obširen in slej ko prej bodo morale druge službe prevzeti posamezna področja.

»Delo prerašča človeka. Še vedno trdim, da disciplinske ne sodijo v delokrog kadrovskega, pa tudi precej stvari bo dobila socialna delavka, ki jo bomo končno le dobili. Še vedno pa je precej področij, ki niso obdelana, ker ni ljudi, ki bi se poklicno lotili teh problemov.«

Sicer zanimivo delo je še kako utrudljivo.

»Probleme človek nese domov. Ko se zjutraj zbudim, pa se spomnim, kaj moram najprej storiti.«

Od številnih problemov, ki jih srečuje in rešuje vsak dan, je gotovo dobila mnogo izkušenj o medsebojnih odnosih.

»Včasih nekateri nadrejeni mojstri ne razumejo problemov žena, ki jih imajo predvsem v določenih življenjskih obdobjih, ko bi s strpnostjo in pogovorom bil marsikateri problem rešen, oz. ga sploh ne bi bilo. Čuti se potreba po izobraževanju mojstrov predvsem s področja medsebojnih odnosov in dela z ljudmi.«

Ravno delo z ljudmi pa je večkrat zelo težko, zato so tudi potrebni določeni ukrepi za tiste, ki ne jemljejo svojih dolžnosti resno.

»V zadnjem času je bilo precej razprav okoli sprejetih ukrepov v zvezi z disciplino. Sama sem mnenja, da ti ukrepi discipliniranih delavcev niso prizadeli. Kar pogledamo naše delavke, ki delajo na izmenah, saj le-te prihajajo po navadi že pol ure pred pričetkom izmene v podjetje. Če so ukrepi koga prizadeli, so predvsem tiste,

Družbeno dogovarjanje in samoupravno sporazumevanje

Verjetno se marsikdo v zadnjem času sprašuje, kaj ta dva pojma pomenita. Enkrat podpisujemo (oz. sklepamo) družbeni dogovor, drugič podpisujemo samoupravni sporazum. Kakšna je torej razlika? Pa pogledajmo, kaj pravi o obeh pojmi nova Ustava SFRJ.

120. člen: Delavci in drugi delovni ljudje s samoupravnim sporazumom in družbenim dogovorom samoupravno urejajo medsebojna razmerja, usklajujejo interese in urejajo odnose širšega družbenega pomena.

121. člen: S samoupravnim sporazumom delavci v temeljnih in drugih organizacijah združenega dela in delovni ljudje v krajevnih skupnostih, samoupravnih interesnih skupnostih in drugih samoupravnih organizacijah in skupnostih v mejah svojih samoupravnih pravic: usklajujejo svoje interese v družbeni delitvi dela in družbeni produkciji, združujejo delo in sredstva in urejajo medsebojna razmerja v zvezi z združevanjem dela in sredstev, ustanavljajo delovne in druge organizacije združenega dela, banke, poslovne in druge skupnosti; določajo osnove in merila za razporejanje dohodka in delitev sredstev za osebne dohodke; določajo medsebojne pravice, obveznosti in odgovornosti ter ukrepe za njihovo uresničevanje in urejajo druga razmerja skupnega pomena.

124. člen: Z družbenim dogovorom organizacije združenega dela; zbornice in druga splošna združenja, samo-

upravne interesne skupnosti, druge samoupravne organizacije in skupnosti, organi družbenopolitične skupnosti, sindikati in druge družbenopolitične in družbene organizacije zagotavljajo in usklajujejo samoupravno urejanje družbenoekonomskih in drugih odnosov, ki so širšega skupnega pomena za udeležence dogovora ali splošnega družbenega pomena.

V imenu udeležencev sklenijo družbeni dogovor njihovi pooblašeni organi.

To so glavna določila naše Ustave. Če stvari prenesemo na naša tla, pa izgledajo takole. Delovni ljudje našega podjetja so na zboru 14. 2. 1974 sklenili samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu. Določila tega sporazuma so za nas zakon. Sredi poletja smo sprejeli Samoupravni sporazum o delitvi dohodka in osebnih dohodkov in vanj vnesli določila o delitvi dohodka in osebnih dohodkov v našem podjetju.

Podoben sporazum je bil že prej sprejet za celotno ljubljansko regijo, ker pa je to večje področje, ni to samoupravni sporazum, ampak je družbeni dogovor (razloženo zelo poenostavljeno).

Na zadnjem zboru kolektiva smo potrdili pristop k družbenemu dogovoru o financiranju investicij v šolske in vzgojno varstvene objekte. Položaj ne bi bil dosti spremenjen, če bi za isto stvar podpisali samoupravni sporazum, a ker gre za stvari splošnega pomena, smo sklenili družbeni dogovor.

ki so pogosto kršili disciplino. Ti so se pa tudi v teh razpravah največkrat oglašali.

Sama osebno sem ogorčena nad delavci, ki so bili že večkrat obravnavani na Odboru za obravnavanje odgovornosti delavcev, pa pri nekaterih vsi ukrepi ničesar ne zaležejo. Sprašujem se, ali imajo ti res tako neodgovoren odnos do dela in discipline. Zanimivo pa je, da ti delavci nikoli na obravnavi pred odborom nočejo priznati krivde. Iščejo vse mogoče druge krivce za svoje početje. Na srečo so ti primeri redki, ker večina delavcev je v redu in z odgovornostjo izpolnjujejo svoje naloge.«

In kaj je za človeka lahko veliko zadovoljstvo, pravzaprav tudi priznanje?

»Veliko zadovoljstvo čutim, kadar se nam posreči alkoholika pozdraviti, ga vključiti v klub — ko človeka vidiš, da je

rešen on in njegova družina. Moram reči, da tudi pri reševanju tega problema vedno naletim na razumevanje proizvodnega sektorja.«

To priznanje ji je bilo dano tudi na prvem zboru kluba zdravljenih alkoholikov v Litiji prejšnji mesec, saj je na tem področju, skupaj s strokovnimi službami, pričela pionirsko delo v Predilnici.

Delovna doba pa se ji šteje že iz vojnih let. Prej aktivistka, se je komaj petnajstletna vključila v organizirano delo narodno osvobodilnega boja in v partizanih dočakala osvoboditev.

In v času, ko je imela največ dela z družino, ko sta otroka prebolela ošpice in rdečke, ko je bilo treba sedeti še pri njih, je sama končala Višjo šolo za organizacijo dela in si pridobila ustrezno izobrazbo za novo delovno mesto.

Predlog sindikalne liste

Predsedstvo sveta Zveze sindikatov Slovenije je ob koncu novembra dalo v javno razpravo, ki traja cel december, osnutek sindikalne liste za leto 1975. Vprašanja, ki jih ureja sindikalna lista praviloma niso materialno pomembna vprašanja. So pa pomembna s stališča odnosov med delavci, ker njihova višina ni v neposredni odvisnosti od obsega in kakovosti dela; zaradi tega so delavci odklanjali nerazumljive razlike od podjetja do podjetja, od panoge do panoge ali po kraju bivanja. Predlog sindikalne liste ne prinaša bistvenih novosti. Spremenjene so tiste točke, kjer zaradi spremenjenih stroškov dosežanja višina ne ustreza. Se enkrat ponavljamo, da objavljamo predlog sindikalne liste. Če bo sindikalna lista doživela v javni razpravi spremembe, bomo o njih poročali po sprejetju tega, tudi za nas precej pomembnega dokumenta.

Najnižji osebni dohodek

Najnižji osebni dohodek je ekonomska kategorija, ki zagotavlja delavcu materialno in socialno varnost.

Najnižji osebni dohodek delavca, ki opravlja najbolj enostavno delo in dela poln delovni čas v normalnih pogojih ter dosega normalen delovni uspeh, mora znašati najmanj 60 % poprečnega mesečnega osebnega dohodka na zaposlenega v SR Sloveniji v preteklem koledarskem letu, ki ga ugotovi in objavi Zavod SR Slovenije za statistiko.

Vsak udeleženec samoupravnega sporazuma je v svojem letnem planu dolžan določiti najnižji osebni dohodek, upošteva pri tem predvideni gospodarski uspeh, kar pa ne more biti manj kot je določeno v drugem odstavku poglavja.

Višina najnižjega osebnega dohodka po drugem odstavku te točke je tudi izhodišče za vrednotenje najbolj enostavnega dela, ki ga po opisu dela ob normalnih delovnih pogojih, za normalen delovni uspeh opredeljuje samoupravni sporazum dejavnosti za najmanj zahtevno tipično delovno mesto ali poklic.

Najvišji osebni dohodek

Najvišji osebni dohodek mora biti rezultat in kazalec uspešnosti gospodarjenja udeleženca samoupravnega sporazuma o razporeditvi dohodka in delitvi sredstev za osebne dohodke.

Najvišji osebni dohodek nima absolutne zgornje meje, temveč ga določijo udeleženci v samoupravnih sporazumih za dejavnosti. Na podlagi dinamične odvisnosti istih kazalcev kot opredeljujejo razporedjanje dohodka in ob upoštevanju indeksnih razmerij med najnižje in najvišje vrednotenimi tipičnimi poklici ali delovnimi mesti.

Najvišji osebni dohodek se lahko izplača, če ima udeleženec samoupravnega sporazuma izdelana merila nagrajevanja po delu. Delavec je upravičen do najvišjega osebnega dohodka, če je učinec njegovega dela izmerljiv ali dokazan. Pri tem je zlasti potrebno upoštevati izpolnjevanje planskih nalog.

Udeleženci družbenega sporazuma za območje periodično obravnavajo izplačila najvišjih osebnih dohodkov.

Osebni dohodki delavcev — pripravnikov

Delavcu — pripravniku pripada akontacija osebnega dohodka največ v višini:

— pripravniku s srednjo izobrazbo največ 70 % po-

prečnega osebnega dohodka na zaposlenega v SR Sloveniji v preteklem letu,

— pripravniku z višjo izobrazbo največ 85 % poprečnega mesečnega osebnega dohodka na zaposlenega v SR Sloveniji v preteklem letu,

— pripravniku z visoko izobrazbo največ 105 % poprečnega mesečnega osebnega dohodka na zaposlenega v SR Sloveniji v preteklem letu.

Če ima udeleženec samoupravnega sporazuma izdelana merila za ugotavljanje individualnega uspeha pripravnikov, je lahko osebni dohodek pripravnika poprečno v letu za 10 % višji od dogovorjene mesečne akontacije.

Nadurno delo

Za delo, ki traja dalj kot poln delovni čas (nadurno delo), gre delavcu dodatek v višini 54 % dosežene akontacije osebnega dohodka za redni delovni čas, ko je delal prek polnega delovnega časa.

Za primer dežurstva ali stalne pripravljenosti določajo prizadete podpisnice podrobnejša določila v svojih samoupravnih sporazumih o delitvi dohodka in osebnih dohodkov.

Nočno delo

Za delo v nočnem delovnem času gre delavcu dodatek v višini najmanj 30 in največ 50 % dosežene akontacije osebnega dohodka za redni delovni čas.

V primerih, ko udeleženec samoupravnega sporazuma določa dodatek v enakem denarnem znesku za vse delavce v nočni izmeni, uporabi v tem členu določen odstotek za izračun skupnega zneska dodatkov za nočno delo.

Za nočni delovni čas se šteje čas od 22. do 5. ure, oziroma do 6. ure naslednjega dne, če se to ujema z nočno delovno izmeno.

Udeleženci samoupravnega sporazuma v samoupravnem sporazumu ali v internem samoupravnem aktu določijo konkretno višino odstotka iz te točke.

Delo na dan nedelje

Za delo na dan nedelje gre delavcu od 35 do 50 odstotkov dosežene akontacije osebnega dohodka za redni delovni čas.

V primerih, ko udeleženec samoupravnega sporazuma določa dodatek v enakem denarnem znesku za vse delavce, ki delajo na dan nedelje, uporabi v tem členu določen odstotek za izračun skupnega zneska dodatkov za delo na dan nedelje.

Ta dodatek gre tudi učen-

centom in dijakom na praksi.

Delo na dan praznika

Za delo na dan zveznega in republiškega praznika gre delavcu poleg zakonsko določenega nadomestila in akontacije osebnega dohodka zaradi dela na ta dan še dodatki v višini 50 odstotkov dosežene akontacije osebnega dohodka za redni delovni čas.

V primerih, ko udeleženec samoupravnega sporazuma določa dodatek v enakem denarnem znesku za vse delavce, ki delajo na dan praznika, uporabi v tem členu določen odstotek za izračun skupnega zneska dodatkov za delo na dan praznika.

Udeleženci samoupravnih sporazumov lahko v posebno upravičenih primerih določijo v svojih internih aktih višji dodatek, kot ga določa prvi odstavek te točke.

Ta dodatek gre tudi učen-

Nadomestilo osebnega dohodka za čas bolezni

Znesek nadomestila osebnega dohodka za čas bolezni do 30 dni ne sme biti nižji od 90 % mesečnega neto osebnega dohodka delavca. Osnova je izplačani osebni dohodek v preteklem koledarskem letu, ki se valorizira skladno s porastom življenjskih stroškov na enak način, kot se valorizira osnova za izračun nadomestila osebnega dohodka za čas bolezni nad 30 dni.

Nagrajevanje po minulem delu

Ustava terja, da mora biti vsak delavec v takem položaju, da dohodek temeljne organizacije združenega dela in njegov osebni dohodek ne bosta samo odraz njegovega tekočega dela, temveč bosta čedalje bolj postajala tudi odraz storilnosti celotnega družbenega dela, seveda v določenem razmerju z njegovim prispevkom k tej storilnosti in v skladu z načeli solidarnosti delovnih ljudi.

Če in dokler samoupravni sporazum vrednoti delovno dobo, znaša najvišji možni odstotek tako upoštevane delovne dobe:

Delovna doba	Najvišji % mesečnega OD delavca
nad 1 do 5 let	1
nad 5 do 10 let	2
nad 10 do 15 let	4
nad 15 do 20 let	6
nad 20 do 25 let	8
nad 25 do 30 let	10
nad 30 let	12

Zenske si pridobijo maksimalni odstotek ovrednotenja delovnih izkušenj 10 let pred redno upokojitvijo.

Ovrednotenje stalnosti

Udeleženci sporazuma, ki zaradi prekomerne fluktuacije delavcev uvajajo posebno stimulacijo stalnosti, lahko to določijo v samoupravnem sporazumu in svojem samoupravnem aktu, vendar naj ta dodatek ne presega 5 % osebnega dohodka delavca.

Dnevnice za službena potovanja v državi ter stroški prenočevanja

Dnevnična znaša:

- za čas odsotnosti več kot 8 do 12 ur največ 95 dinarjev,
- za čas odsotnosti več kot 12 ur največ 145 dinarjev.

Stroški prenočevanja na podlagi računa se krijejo največ do 155 din. V primeru, da delavec za prenočevanje ne predloži računa, mu gre za prenočevanje največ 70 din.

Dnevnice so za vse delavce enake.

Dnevnice in stroški prenočevanja pripadajo pod istimi pogoji tudi učencem v gospodarstvu ter študentom in dijakom na praksi.

Dnevnice za službena potovanja v tujino

Dnevnice za službena potovanja v tujino se določijo v višini, ki velja za republiške upravne organe.

Udeleženci samoupravnih sporazumov, ki so pri opravljanju svoje dejavnosti vezani tudi na maloobmejni promet, določijo v svojem samoupravnem sporazumu ali družbenem dogovoru za območje višino dnevnic za potovanje v maloobmejnem prometu, ki traja manj kot 8 ur.

Kilometrina

Skladno s strukturo pogonskih stroškov so praviloma opravičljivi zneski za nadomestilo za uporabo osebnega avtomobila v službene namene do višine 1,50 din za prevoženi kilometer. Kilometrine ni mogoče izplačevati v pavšalnem znesku.

Povračilo stroškov

za prevoz na delo in z dela

Delavcu, učenču v gospodarstvu ter študentu in dijaku na praksi se lahko povrnejo stroški za prevoz na delo in z dela v višini stroškov javnih prevoznih sredstev na določenih relacijah s tem, da delavec, učenec v gospodarstvu ter študent in dijak na praksi, sam krije najmanj 30 din. Kjer ni možnosti prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi, se lahko obračunajo stroški prevoza na delo in z dela v višini največ 0,40 din za kilometer.

Upravičenost do povračila izdatkov za prevoz na delo in z dela ter konkretno višino teh povračil določijo samoupravni sporazumi ali splošni akti delovnih organizacij.

Povračilo selitvenih stroškov

Selitveni stroški se povrnejo delavcu ali njegovim družinskim članom, če se selijo iz kraja dosedanjega stalnega bivališča v drug kraj zaradi dela, če je preselitev v interesu temeljne organizacije, zavoljo upokojitve ali smrti. Selitveni stroški se povrnejo upokojencem tudi za selitev v istem kraju, če izpraznijo družbeno stanovanje, ki so ga dobili v najem pri delovni organizaciji, kjer so bili zaposleni, in je za izpraznitev tega stanovanja zainteresirana delovna organizacija.

Selitveni stroški se povrnejo v višini dejanskih stroškov po predloženih računih in komisijско ugotovljenih

upravičenih stroških. Če je preselitev v interesu delovne organizacije, se lahko delavcu in družinskim članom, ki živijo z njim v skupnem gospodinjstvu, povrnejo prevozní stroški in izplačata največ dve dnevnicí za službeno potovanje v državi.

Regres za prehrano med delom

Organizacije sindikata si morajo prizadevati, da zagotovijo delavcem organizirane in regresirane prehrane med delom. Regres za organizirano prehrano med delom znaša največ 300 din na delavca mesečno.

V primerih, ko temeljne in druge organizacije združenega dela nimajo organizirane prehrane, znaša regres za prehrano med delom 100 din mesečno.

Regres za prehrano se ne sme izplačati v gotovini. Regres za prehrano v obliki vrednostnih bonov mora biti po veljavnosti omejen na tekoči mesec.

Regres za prehrano gre tudi učenčemu v gospodarstvu, dijakom in študentom na praksi, skratka vsem, ki delajo v organizacijah združenega dela in drugih organizacijah.

Delavcem, ki zaradi narave svojega dela ne morejo biti deležni organizirane prehrane med delom, se mora to upoštevati pri vrednotenju delovnega mesta kot poseben delovni pogoj.

Civilnopravno razmerje

Ob sprejemanju periodičnih obračunov in zaključnega računa so delavski sveti temeljnih organizacij združenega dela in drugih organizacij združenega dela dolžni poimensko obravnavati izplačila iz naslova civilnopravnih razmerij in presoati upravičenost sklenjenih pogodb.

Delovna organizacija mora o višini in namenu izplačila iz naslova civilnopravnih razmerij obvestiti temeljno organizacijo združenega dela, v kateri je redno zaposlen delavec, ki je to izplačilo prejel.

Nagrade učencev v gospodarstvu

Nagrade za čas praktičnega dela učencev v gospodarstvu znašajo mesečno najmanj:

- v I. letniku 600 din
- v II. letniku 700 din
- v III. letniku 850 din.

V času teoretičnega pouka prejemajo učenci v gospodarstvu štipendije in nagrade na osnovi samoupravnega sporazuma o štipendiranju učencev in študentov.

Udeleženci sporazuma določijo v svojih samoupravnih aktih konkretno višino mesečne nagrade ter osnove in merila za dodatne nagrade, odvisne od učenčevega učnega uspeha in uspešnosti pri praktičnem delu.

Nagrade študentov in dijakov na praksi

Nagrade študentom in dijakom za prakso ne smejo biti nižje od 600 din mesečno in ne višje, kot znaša najnižji mesečni osebni dohodek, določen v tej sindikalni listi. Konkretno višino nagrade določijo samoupravni sporazumi ali samoupravni akti udeležencev sporazuma.

(Nadaljevanje na 6. str.)

Predlog sindikalne liste

Te nagrade ne izključujejo izplačila štipendij za šolanje. Osebnih prejemkov, ki jih temeljne in druge organizacije združenega dela izplačajo dijakom in študentom, ki niso na obvezni praksi, za njihovo delo v času šolskih počitnic, se štejejo za sredstva osebne porabe, dogovorjena s samoupravnim sporazumom.

Namenska sredstva za stanovanjsko gradnjo

Namenski znesek za stanovanjsko gradnjo znaša toliko kot je sklenjeno v samoupravnem sporazumu o združevanju sredstev za stanovanjsko gradnjo, vendar ne manj, kot znaša 6 odstotkov bruto osebnih dohodkov.

Izobraževanje

Osnovne organizacije sindikata se morajo zavzemati za ustrezno strokovno organiziranost kadrovske in izobraževalnih služb v organizacijah združenega dela, ter ustvarjati pogoje za splošno, strokovno in družbeno izobraževanje in usposabljanje svojih delavcev na osnovi določil občinskih dogovorov o kadrovski politiki.

Zato so odgovorne, da udeleženci samoupravnih sporazumov določijo v samoupravnih aktih merila, s katerimi bodo zagotovili tudi sredstva za financiranje dogovorjenih programov izobraževanja delavcev.

Namenski znesek za izobraževanje znaša najmanj 1,5 odstotka bruto osebnih dohodkov.

Oblikovanje družbeno dogovorjenega dela sredstev sklada skupne porabe

Udeleženci samoupravnega sporazuma lahko oblikujejo sredstva sklada skupne porabe tako, da le-ta ne presejajo 70 % višine povprečnega mesečnega (bruto) osebnega dohodka na zaposlenega v SR Sloveniji v preteklem letu, pomnoženega s številom delavcev v delovni organizaciji, ali po stanju konec preteklega leta.

V tako oblikovana sredstva niso všteta sredstva za:

- regres za letni dopust učencev v gospodarstvu
- stanovanjsko gradnjo
- za gradnjo počitniških domov in rekreacijskih objektov ter njihovo vzdrževanje najmanj v višini 10 odstotkov izplačanih regresov za letni dopust v tekočem letu,
- preventivno zdravstveno varstvo
- odpravnine
- otroško varstvo
- humanitarne organizacije,
- pomoč družini delavca, ki je umrl zaradi posledic nezgode pri delu.

Udeleženci samoupravnega sporazuma morajo oblikovati sredstva sklada skupne porabe najmanj v taki višini, da lahko krijejo izdatke za regres za letni dopust.

Regres za letni dopust

Sredstva za nadomestilo stroškov rednega letnega dopusta se oblikujejo v višini najmanj 900 din in največ 1100 din na zaposlenega, pomnoženo s številom zaposle-

nih, h katerim se prištevajo tudi učenci v gospodarstvu.

Samoupravni sporazumi o delitvi dohodka in osebnih dohodkov ali interni akti podpisnic sporazuma določijo konkretne višine regresa na delavca iz omenjenega razpona. Pri določanju konkretne višine regresa na delavca morajo podpisnice upoštevati socialni in zdravstveni položaj delavca po vnaprej določenih merilih in kriterijih.

Regres za letni dopust gre tudi učencem v gospodarstvu.

V regres za letni dopust na delavca je všteto tudi regresiranje oskrbnega dne v počitniškem domu.

Delavec, ki ima pravico do dopusta, je upravičen tudi do regresa za letni dopust.

Regres za letni dopust bremeni sredstva skupne porabe, razen regresa za učence v gospodarstvu.

Solidarnostne pomoči

Za solidarnostne pomoči štejejo:

— pomoč družini delavca, ki je umrl zaradi posledic nezgode pri delu v višini pogrebnih stroškov po računu pristojne organizacije

— ob smrti v ožji družini in v primeru daljše bolezni delavca lahko znaša denarna pomoč največ en poprečni neto mesečni osebni dohodek zaposlenih v delovni organizaciji v preteklem letu.

— enkratna pomoč ob elementarnih nesrečah ali požarih, ki so prizadeli delavca in njegovo družino

— enkratne letne obdaritve upokojenecv

— enkratne pomoči ob nastanku težje invalidnosti

— druge solidarnostne pomoči

Predlog za te solidarnostne pomoči — razen pod prvo točko — poda osnovna organizacija sindikata, bremenijo pa sredstva iz sklada skupne porabe.

Odpravnina

Odpravnina ob odhodu delavca v pokoj znaša najmanj dva in največ tri poprečne mesečne osebne dohodke na zaposlenega SR Slovenije v preteklem letu. Enak znesek gre ob smrti delavca najožjim članom družine.

Udeleženci samoupravnega sporazuma določijo kriterije za uporabo pravice do odpravnine, pri čemer zlasti upoštevajo dolžino delovne dobe in pogoje, pod katerimi je delavec pretežno delal.

Nagrade ob delovnih jubilejih

Če udeleženci v družbenih dogovorih ali v svojem internem aktu določajo nagrade za delovne jubileje, so zgornje vrednosti:

— za 10 do 20 let delovne dobe v delovni organizaciji 2300 din,

— za 20 do 30 let delovne dobe v delovni organizaciji 3450 din,

— nad 30 let delovne dobe v delovni organizaciji 4600 din.

Jubilejna nagrada se lahko izplača samo za en jubilej.

Te nagrade bremenijo sredstva iz sklada skupne porabe.



Izlet v Bratislavo

Zopet sta minili dve leti in tako je pretekla mandatna doba organom našega sindikata. Kot doslej je vodstvo sindikalne podružnice organiziralo dvodnevni avtobusni izlet za vse poverjenike, članov odborov, predsednike samoupravnih organov in ker je bilo prostih še nekaj sedežev, so sindikalisti povabili s seboj delavce z najdaljšim delovnim stažem. Odločeno je bilo, da bo tokrat potovanja malo daljše, in sicer v

Bratislavo. Del stroškov izleta je moral vsakdo plačati sam.

Avtobus je v soboto, 19. oktobra, zgodaj zjutraj odpeljal iz Litijske. Prek Maribora, Gradca je pripeljal na Dunaj še pred dvanajsto. Po ogledu avstrijske prestolnice je pot vodila proti vzhodu. Postopek na češki meji je bil nekoliko drugačen, kot smo ga vajeni. Po dobrih dveh urah čakanja se je zapornica le dvignila in že po nekaj mi-

nutah se je avtobus ustavil v slovaški prestolnici. Ker ni bilo prostora v nobenem hotelu, so bila prenočišča rezervirana na ladji, ki je zasedrana na Donavi.

V nedeljo je sledil ogled Bratislave, ki ga je nekoliko pokvarilo slabo vreme. Po kosilu je izletnike čakala zopet precej dolga in naporna pot prek Avstrije do doma. Na poti ni manjkalo smeha in dobre volje. Tako je bil izlet nagrada za minulo in vzpodbuda za nadaljnje delo.

Ivo Češek:



Novoletne želje uredniškega odbora

Umrli najstarejši občan

V ponedeljek, 9. decembra 1974, je v 102. letu starosti umrl najstarejši občan litijske občine Franc Lovše iz Spodnjega Hotiča.

Skoraj do smrti je opravljal vsa kmečka dela. Po njegovi izjavi je kot vajenec pri nekem gradbenem podjetju sodeloval tudi pri gradnji naše predilnice.

T. Š.

Dopisujte

v

Predilca!

Različne želje v novem letu

Nešteto želja bo izrečenih v dneh okrog novega leta. Veliko kar tako, da bo navadi zadoščeno, veliko pa tudi iz srca. Drug drugemu bomo zaželeli vse najboljše, vse najlepše. Pa tudi sami se bomo zamislili, kaj naj bi se v letu 1975 uresničilo, česa si želimo. Različne so želje, različne bodo tudi uresničitve. Povprašali smo nekaj sodelavcev, kaj si želijo, mi pa jim želimo, da bi se njihove želje tudi uresničile.



Stanislava MEDVED, čistilka:

»Da bi nam dali tolikšno plačo, da bi lahko živeli od meseca do meseca, pa da bi dobile še en sesalec in loščilec.«



Ivo ČEŠEK, valjčkar, jermenar:

»V novem letu naj bi bilo vsaj tako kot doslej. Želim predvsem, da bi bila zdrava družina in da bi se mi uresničila skrita želja, ki pa se bo lahko edino ob pomoči Predilnice.«



Milena PRIVŠEK, snemalka:

»Želim si, da bi dobila stanovanje.«



Hilda STAMATOVSKI, sortirka preje:

»Da bi bilo prihodnje leto vsaj takšno kot letošnje. Želim, da bi bili vsi zdravi, da bi se v službi razumeli in delali z največjim uspehom, pa da bi se čimprej preselila v novo hišo.«



Alojzija BERČON, predica:

»Želim, da bi bili zdravi in veseli, da ne bi šle preveč cene navzgor in da bi vsaj toliko zaslužili, kot bomo pojedli.«



Marija PAVLIČ, snemalka:

»Želim si predvsem več denarja in pa rada bi šla delat na stroj.«



Marjan JUVAN, vzdrževalec v predpreditnici:

»Prvo je zdravje, pa da bi kolektiv še naprej tako dobro posloval kot doslej. Vsem sodelavcem pa želim v novem letu veliko uspehov.«

Miro LOVŠE, mojster:

»Želim, da bi podjetje poslovalo vsaj tako kot doslej in pa družina naj bi bila zdrava.«



Franciška JUVAN, posluževalka avtomata:

»Želim si predvsem zdravja in da ne bi bilo vojne. Če bomo delali, bo tudi denar.«

France ZUPANČIČ, posluževalec agregata:

»Želim predvsem, da bi bil pri zdravju, da bi podjetje še naprej tako dobro delalo kot doslej in da bi godba na pihala še tako dobro napredovala, ali pa še bolje kot doslej.«

Prebrali smo

Kako izboljšati

9. oktobra 1974 je bil v sejni sobi uprave podjetja sestanek z namenom, da bi izboljšali organizacijo dela samoupravnih organov. Po razpravi so bili sprejeti ndaslednji sklepi:

— Vodja splošnega sektorja naj vse delo in organizacijo v zvezi s samoupravnimi organi preda referentki samoupravnih organov, ki je dolžna delo opravljati v redu in v skladu s samoupravnimi akti.

— Ko je zbran material za zasedanje delavskih svetov, je treba sklicati sestanek, na katerem morajo biti navzoči direktorji TOZD, predsedniki delavskih svetov, predsednik zbora delegatov ter poročevalci za posamezne zadeve, o katerih bodo razpravljali in sklepali delavski sveti.

Na sestanku morajo poročevalci za posamezne točke podati obrazložitve, kot jih bodo podali pozneje na zasedanju. Navzoči morajo oceniti, če je posamezna točka že dovolj pripravljena za obravnavo na delavskem svetu oziroma, če je primerna za skupno zasedanje. Po razpravi morajo določiti dnevni red, kraj in čas zasedanja.

— Direktorji TOZD so odgovorni za tehnično izvedbo zasedanj, glavni direktor pa za izvedbo zbora delegatov.

— Treba je razmejiti pristojnosti posameznih samoupravnih organov, kar je treba urediti s samoupravnimi akti. Ker je

vodja splošnega sektorja preobremenjena s poslovnimi zadevami, naj se nujno poišče in zaposli diplomiranega pravnika, ki bo uredil te zadeve.

— Sklicati je treba posebno posvetovanje o nadaljnjem razvoju samouprave in decentralizaciji pri delitvi dohodka, osebnih dohodkov in investicijske politike.

Na posvetovanju morajo biti navzoči direktorji TOZD, predsedniki delavskih svetov, predsedniki družbenopolitičnih organizacij in strokovni delavci naše organizacije združenega dela.

(Iz ALPLES-a, glasila delovni skupnosti Alples — Železniki)

S seminarja na Vinomeru

Kazati na soseda, ki ni kaj naredil, a pri tem sam nič narediti, ne vodi nikamor.

Interni razpis spodbuja konkurenčnost, odpira možnost vsem sposobnim.

Odgovornost naj se plača in uresničuje. Odgovornost naj bo kompleksna.

Stimulacija fizične norme ni najbolj pametna, saj pri tem zanemarjamo kvaliteto.

V našem kolektivu največkrat grešimo v odnosu do ljudi, ki kaj hočejo, znajo in zmorejo.

Vsak napredek ustvari ljudje in ne elaborati.

Napol opravljeno delo je neopravljeno delo.

(Iz »Vezila« — glasila delovne skupnosti »Beti« iz Metlike.)

Novoletno praznovanje

pomeni otrokom željo po igri in doživljanju lepega, vrednega in veselega. Predšolski otrok želi videti dobrohotnega Dedka Mraza, šolski pa se že približuje odraslemu človeku in želi praznovati novo leto že drugače — poveseliti se v svojem kolektivu, radi so deležni pozornosti ter ljubezni odraslih in znajo že načrtovati dobre sklepe za prihajajoče novo leto.

Društva prijateljev mladine so že vsa leta nosilci in iniciatorji novoletnih programov za otroke, za koordinirano sodelovanje vseh dejavnikov v občini in krajevnih skupnostih — zato bi bilo prav, da se tudi organizacije združenega dela odločajo dajati sredstva v skupen sklad, za **SOLIDARNOSTNO - ENAKOVREDNO PRAZNOVANJE VSEH OTROK.**

Novoletni praznik in dedka Mraza moramo približati vsem otrokom, da bo **VSAK OTROK DELEŽEN** novoletnega praznovanja. Ne razvajamo otrok s predragimi darili, ampak organizirajmo čim več javnih prireditev za vse otroke. Iz enega centra se naj financira celoten program praznovanja in nabavi **KOLEKTIVNA DARILA** kot so: igrala in drugi pripomočki za igro, razvedrilo in delo v otroških kolektivih in skupnih prostorih na igriščih (športni rekviziti, diaprojektor, fotolaboratorij, oprema za igrišče, kolekcija mladinskih knjig in podobno). Torej takšna kolektivna darila, ki otroka bogatijo in z njimi ustvarjalno razvija kolektivne igre. To bo preprečilo, da bi otroci tekali iz očetove mamino organizacijo združenega dela po cenene pakete, opeharjeni pa so za čustveno doživetje in kulturne vrednote.

Prav bi tudi bilo, da bi delovni kolektivi skupno z vzgojitelji in učitelji poskrbeli, da bi se otroci pred novim letom spoznali s proizvodnjo, z delom, ki ga opravljajo njihovi starši, z rezultati tega dela — z načrti za novo leto.

Uresničujmo ob novem letu družbeno akcijo:

OTROKOM SAMO NAJBOLJŠE — dobro knjigo, dobro slikanico, dobro igračo, dobro prireditev in razvedrilo v zdravem vzdušju medčloveških, socialističnih odnosov.

M. R.

Ob obletnici borbe na Tisju

Praznik naše občine je povezan z imenom Tisje. Tu je II. Stajerski bataljon pod vodstvom komandanta Staneta uspešno vodil borbo z Nemci.

In kje je pravzaprav Tisje? Vas, ki šteje samo štiri hiše (pa še te so precej oddaljene druga od druge), je le dobre četrte ure oddaljena od Pustega mlina. Dostop iz doline je tu možen samo peš. Nova cesta pa je Tisje povezala preko Liberge z večjimi kraji naše občine.

Teren je poraščen in zelo razgiban (številne dolinice in grički). Ob lepem vremenu je s Tisja lep razgled po dokaj velikem delu slovenske zemlje. Na eni strani se blestijo vrhovi Kamniških planin, na drugi pa se odpira dolensko gričevje.

Domačini so danes še kmetje, a jih je že potegnila industrija, kjer je kos kruha večji in bolj bel.

Tu je 1. 1941, decembra meseca, taboril II. tšajerski bataljon in od tod je nameraval napasti Litijo. Partizani so bili pri teh štirih domači-

jah. Prišlo je do izdaje. Nemškiutarji, ki so bili na lovu v okolici Tisja, so opazili partizane in seveda brž obvestili Nemce. Ti so prišli na Tisje 24. decembra popoldne. Vnel se je srdit boj, ki je trajal pozno v noč. Nemci so dobili pomoč iz Kamnika in Kranja. Partizani so se umikali na italijansko stran in Nemcem zmešali sled. Da so partizani takrat dosegli velik uspeh, priča tudi poročilo, ki ga je litijski župan Puschmann poslal političnemu komisarju v Kamnik in v katerem je zapisal:

Akcija močnejših vojaških sil ob sodelovanju letalskih oddelkov, protitankovskih topov in zaščitne policije popoldne 25. 12. 1941. je bila, kot je bilo pričakovati, popolnoma brezuspešna, ker se je teroristična tolpa medtem umaknila na varno. Zdi se mi potrebno seznaniti političnega komisarja s tem dogodkom, ker bo ta blamaža verjetno opogumila teroristične tolpe za nove napade, na drugi strani pa trpi zaradi tega tudi borbeni duh angažiranih čet. Zdi se, da nadrejene vo-

jaške oblasti niso soglašale s takim postopkom oziroma s takim načinom uporabe sil, ker je danes ob 4. uri tukajšnja vojaška četa odkorakala pod poveljstvom novo imenovanega komandirja. Kakor mi je bilo sporočeno, je bil dosednji komandir poročnik Maske odpoklican k bataljonu.

Glede na nepreglednost in dolžino meje proti Italiji in na slabo obljudenost sosednega štajerskega področja bi bilo nujno potrebno ojačati vojaške sile v tem predelu, ker ga bo šele tako možno kontrolirati. Obmejni zaščitni oddelki, ki so razdeljeni na mnogo manjših grup, ne morejo samo stražiti meje in slabo naseljenih obmejnih predelov.

Tisje tudi danes šteje samo štiri hiše, pridružil se jim je še vikend. Na borbo popotnika spomni spomenik, ki sta ga postavila Organizacija zveze borcev iz Šmartna in Litije.

Spomenik na Tisju (desno).

Tisje danes (spodaj).



Odprta nova trgovina



Radovedneži in prvi kupci so precej časa čakali, da so se vrata nove Centromerkurjeve blagovnice končno le odprla. Trgovci so si ob lepem izkupičku meli roke.

V torek, 26. 11. 1974 je bila v Litiji na Valvazorjevem trgu odprta nova blagovnica. Nova trgovina bo za Litijo in



Tudi mladih se med prvimi obiskovalci nove trgovine ni manjkalo. Marsikoga so pritegnile govorice, kaj vse bo dobil prvi kupec. Vse blagajne so imele pripravljene manjša darila — seveda za kupce, ne radovedneže.

njeno širšo okolico lepa pridobitev. Poskušala bo podreti teorijo, da v Litiji, razen osnovnih življenjskih potrebščin, ni mogoče ničesar kupiti. Nova trgovina pomeni tudi prisotnost novega trgovskega podjetja v Litiji. Trgovsko podjetje Centromerkur iz Ljubljane je od SGP Grosuplje odkupilo zgradbo, ki je že nekaj let čakala na kupca. V Centromerkurjevi trgovini bodo potrošniki lahko kupovali od drogerijskih predmetov do pohištva, v gornjem nastropju pa se bodo lahko »podprli« v bifeju. Cene v litijski blagovnici so iste, kot jih ima Centromerkur v Ljubljani.

Otvoritev so se udeležili med drugimi tudi predstavniki družbeno-političnega življenja občine, nekateri občani pa so na prvo odprtje vrat čakali več ur. Zbranim je spregovoril glavni direktor Centromerkurja Ljubo Kobal, trak pa je prerezal predsednik delavskega sveta.

Ustanovljen klub zdravljenih alkoholikov

»Smo narod, ki se utaplja v alkoholu in propada«, je med drugim povedal dr. Rugelj, ko je v soboto 16. 11. 1974 v naši menzi spregovoril ob ustanovitvi kluba zdravljenih alkoholikov. »Vrnitev pomeni novo psihofizično rojstvo«, pa je med drugim omenil Jože Drnovšek, predsednik litijske občine, ko je pozdravil novoustanovljeni klub in mu zaželel veliko uspeha pri nadaljnjem delu.

Tudi v naši občini je precej alkoholikov in pomeni ustanovitev kluba zdravljenih alkoholikov velik korak pri reševanju tega tako perečega problema. Včasih so rekli, da se alkoholik spreobrne, ko se v jamo zvrne. Danes hočemo dokazati, da vsaj v večini primerov to ne drži. Za zdravljenje pa je potrebna velika volja, veliko razumevanje domačih in pa okolja, v katerem živi alkoholik.

Ko vidimo pijanega človeka na cesti, se največkrat nasmejnemo, češ glej ga, zopet se ga je nabral. In mladi velikokrat tekmujejo, kdo ga bo več popil. Toda veliko tragedij in gorja nam prinese ravno alkohol. Ob ustanovitvi kluba smo slišali najrazličnejše tragedije, pa ne iz tretjih ust, pripovedovali so jih ljudje, ki so jih sami s pomočjo alkohola tudi ustvarjali.

J. R. je pripovedoval svojo življenjsko zgodbo. Ni manjkalo podrobnosti, kako se je začela njegova žalostna pot navzdol. Piti je začel že zelo zgodaj, prvo manj, potem pa veliko več. Dnevi treznosti so bili vedno redkejši. Od vina se je preselil k žganju. Denar je zaslužil, kadar je bil trezen ali pa ga je izsilil od svoje matere. Če mu ga ni hotela dati, je vzel vrv in se napotil proti gozdu z grožnjo, da se bo obesil. Seveda mu je mati denar vsakokrat dala. Njegovi sorodniki so se zavzeli, da se je zdravil in nekaj mesecev ni pil. Ko so mu na pustno nedeljo ukradli kolo, je na prigovarjanje znanca in od jeze popil prvi kozarec. Ves trud okoli zdravljenja je bil zaman. Po daljšem pitju se je zopet odšel zdraviti in trdil je, da je bilo to poslednjič. Preprost človek

ustanovitve v Litiji. Spregovoril je ekonomist iz Srbije, ki je bil direktor večjega podjetja in ugleden družbenopolitični delavec. Alkohol je uničil vse, tudi njegovo družino. Sedaj začnejo novo pot, vrnitev v družbo, ki ga je zavrgla.

Ta pot pa, kot so povedali mnogi, ni lahka. Izgubljeni ugled je težko ponovno pridobiti. Zato so potrebna leta abstinence in trdega dela. Da pa je to možno, so dokazali že številni pozdravljeni alkoholiki.

Klub zdravljenih alkoholikov v Litiji šteje dvanajst članov, brez svojcev, ki so tudi lahko člani kluba. Ekipo, ki strokovno dela z njimi pa sestavljajo: zdravnik dr. F. Pompe, patronažna sestra M. Grošelj in socialni delavki M. Kralj in S. Habjan.

Člani kluba so sprejeli ob ustanovitvi svoja pravila in izvolili upravni odbor. Del sredstev za delo kluba je dala občina, del pa bodo prispevali člani kluba s članarino. Zdravljeni alkoholiki se zbirajo vsak ponedeljek v litij-skem gasilskem domu.

Tak način zdravljenja je pri nas nov. Sele zadnja leta se ustanavljajo klubi, medtem, ko je v svetu ta metoda stara že 40 let.

Prvi takšni klubi so bili v Ameriki ustanovljeni že leta 1935, leta 1939 pa je bila že napisana prva knjiga o zdravljenju alkoholikov. Medtem ko pri nas (kljub številnim alkoholikom) tak način ni prodrl, ga v sosednji republiki dokaj uspešno uporabljajo že deset let. Končno pa se je premaknilo tudi pri nas.

Pri vsem tem pa je pomembno omeniti tudi to, da je naš odnos do alkoholikov



Dr. J. Rugelj je za daljšo abstinenco podelil priznanja pozdravljenim alkoholikom

človeku toliko svobode, da se sam odloča za sok ali vino.

Kadrovske vesti

PRISLI V MESECU OKTOBRU 1974

- 1. 10. 1974 Retar Franciška — Reka gozd 25 — predpredilnica 3. izmena
- 7. 10. 1974 Lokar Nada — Šmartno 23 — rezerva predilnice
- 23. 10. 1974 Lesjak Franc — Cankarjeva 5 — stročnarna

ODSLI V MESECU OKTOBRU 1974

- 11. 10. 1974 Cirar Ana — Zgornji Log 12 — odpoved delavca
- 21. 10. 1974 Zevnik Vladimir — Predilniška 14 — poklicna rehabilitacija
- 26. 10. 1974 Omahna Zdenka — Ponoviška 9 — izključitev
- 31. 10. 1974 Repič Nadja — Šmartno 18 — odpoved delavca

PRISLI V MESECU NOVEMBRU 1974

- 7. 11. 1974 Kokalj Lojze — Štangarske poljane 7 — čistilnica 2. izmena
- 18. 11. 1974 Planinšek Slavka — Račica 4 — čistilna kolona
- 18. 11. 1974 Groznik Slavka — Račica 9 — čistilna kolona
- 25. 11. 1974 Potisek Franciška — Valvazorjev trg 17 — predilnica bombaža 1. izmena

ODSLI V MESECU NOVEMBRU 1974

- 2. 11. 1974 Jelnikar Rudolf — Marokova pot 21 — potek pogodbe za določen čas
- 23. 11. 1974 Sinkovec Magdalena — Grbinska 38 — odpoved delavca
- 25. 11. 1974 Mittoni Marija — Predilniška 26 — inval. upokojitev
- 26. 11. 1974 Cerne Franc — Reka gozd 1 — odhod v JLA
- 26. 11. 1974 Stolica Marija — M. Kostrvenica 11 — odpoved delavca
- 17. 11. 1974 Hribar Jožefa — Zagorje, Kisovec 150 — izključitev

V MESECU NOVEMBRU STA UMRLA DVA NASA UPOKOJENCA

- 1. Sotlar Ivan — Litija, C. Zas. bat. 52
- 2. Krhlikar Marija — Litija, Ponoviška 2

J. T.



Predsednik pripravljalnega odbora Franc Cankar je prebral uvodno poročilo

In če se je pripravljen odpovedati pijači, mu pomagajmo, ne pa, da mu mečemo pole-na pod noge.

Ali ni uspeh, če nekdanji alkoholik razmišlja o tem, da bo končal začeto višjo šolo, da abstinent gradi hišo, ki je drugače ne bi nikoli zgradil. In kako hitro smo jim pripravljeni »pomagati«, da se zopet vrnejo na stara pota, da zopet zavlada alkohol nad njimi.

Premislimo, dobro premislimo, predno človeku rečemo, da naj prime za kozarec!



Novoustanovljeni klub je pozdravil tudi predsednik občine Jože Drnovšek

je govoril mirno in gladko, po zunanosti sodeč ne bi nihče mogel reči, da je bil alkoholik.

Alkoholiki so moški, ženske, delavci, kmetje, študentje, izobraženci... To so potrdili predstavniki drugih klubov, ki so se udeležili

pravzaprav kritičen. Je alkoholizem bolezen? A kako radi pregovarjamo alkoholika, da naj vendar prime za kozarec, da en kozarec ni nič in da je reva, kdor ga ne upa obrniti. Ali kdaj drugič rečemo človeku, da naj popije strup, da bo zbolel? Pustimo

A black and white portrait of a man with dark hair and a prominent mustache. He is looking directly at the camera with a neutral expression. He is wearing a dark, collared shirt under a light-colored, possibly denim, jacket. The background is a simple, light-colored wall.

1. nagrada 50 din
- 2., 3. nagrada 30 din
- 4., 5. nagrada 20 din

