

OBVEŠČEVALEC

LETO X

LITIJA 1969

ŠT. 7

V letu 1970 si želimo še boljših uspehov

Staro leto je za nami. Kako je lahko tako hitro minilo si človek skoraj ne predstavlja. Mislim, da je prav preteklo leto bilo eno izmed najbolj pestrih in delovnih za naš kolektiv. Prav v tem letu smo začeli eno od največjih investicij, ki je seveda še nismo končali in jo bomo morali v prihodnjem letu. Največje skrbi, kako dobiti devizna in finančna sredstva v te namene, so za nami, zato nas v novem letu čaka prijetnejši del investicije, to je montaža strojev in čimprejšnja priučetev delavcev na njih.

V preteklem letu je bilo tudi tržišče zelo dinamično, v ekonomskem izrazoslovju se pravi konjunktorno. Takšnemu smo morali seveda slediti, saj bistvo proizvodnje je in bo vedno učinkovito le takrat, kadar bo zadostilo tržišče z vseh vidikov, tako količinsko kot kvaliteto. Proizvodnja, ki ne najde plamena na tržišču, pomeni neovrednoteno vrednost, to pa bi pomenilo postopno hiranje podjetja. Zato naj bo ena od najpomembnejših nalog v naslednjem letu zadovoljiti in razširiti tržišče. Da smo v letošnjem letu lahko v največji meri zadovoljili tržišče, gre velika zasluga celotnemu kolektivu, posebno pa še zaposlenim v proizvodnji, ki so z nadurnim delom pripomogli, da je bila produkcija večja.

Prav zaradi takšnega razumevanja celotnega kolektiva in dobro vodene poslovne politike smo dosegli zelo dobre poslovne dosežke. Proizvodnja enojne, sukanе in previte preje je večja od lanskoletne, vrednost proizvodnje pa je večja za ca. eno milijardo S din. Prodana je bila celotna produkcija in še 150 ton iz zaloge. Povečali smo proizvodnjo sintetične preje, usvojili smo vrsto novih proizvodov v sintetiki, kot so predenje polinoznega vlakna »Hipolan« in negorljivega vlakna »Leavil«. Prav proizvodnja teh vlaken ima veliko perspektiv v bodočnosti.

Povečali so se tudi osebni dohodki in upoštevajoč nadurno delo, predstavljajo že popreček 125 000 S din. Kljub sorazmerno visokim osebnim dohodkom, smo ustvarili še ca. 400 milijonov S din skladov, poleg povečane amortizacije od 300 na 500 milijonov S din. Skratka, z doseženim poslovnim uspehom smo lahko zelo zadovoljni, to pa še tembolj, ker se mnogi kolektivi v tekstilni stroki srečujejo z velikimi težavami.

Novo leto nas čaka z novimi nalogami. Nimamo časa, da bi se od napornega dela v starem letu odpočili in nabrali moči, takoj z novim letom moramo z vsemi močmi, z zavzetostjo in polno volje pričeti z delom, če želimo tudi v letu 1970 doseči dobre dosežke.

Omenil sem že, da je ena od prvih in najpomembnejših nalog, da čim hitreje montiramo predpordilnico in predilnico, tako, da bi s 1. majem pričeli delati s polno zmogljivostjo. Za leto 1970 smo planirali in to je realno tudi možno, da bomo dosegli za 500 ton večjo proizvodnjo enojne preje kot letos, da bomo povečali proizvodnjo previte preje za preko 1000 ton, tako da bi previli že preko 2000 ton preje. Ravno tako računamo na povečanje proizvodnje sukanе preje. Takšno povečanje proizvodnje in povečan asortiman sintetične preje nam bo omogočilo povečati celotni dohodek za eno milijardo S din, s tem da se število zaposlenih ne

bo spremenilo. Seveda bo nujno celotno proizvedeno količino preje prodati in po možnosti še zmanjšati zaloge preje iz tekočega leta. Zelo pomembna naloga pa bo tudi, kako najbolj racionalno oskrbovati proizvodnjo s surovinami. Skrbeti moramo, da ne bomo imeli previsokih zalog surovin, ki nam bi vezale likvidna sredstva, največjo pozornost pa posvetiti nakupu surovin na kredit, da ne bi med letom prišli do težavnih situacij, ki se predvidevajo z uzakonitvijo nekaterih mer za odpravo nelikvidnosti v letu 1970.

Prav posebna skrb celotnega kolektiva pa bo morala biti za skrajno varčevanje in zmanjševanje stroškov, s tem, da bi med letom ustvarjeni dohodek lahko namenili za obratna sredstva, s tem pa si omogočili normalno odplačevanje naše obveznosti, ki jo imamo s krediti za investicije, ravno tako pa omogočili normalnejše izplačevanje osebnih dohodkov.

Druga pomembna grupa nalog pa je, kako naše delovne ljudi kar najbolj vključiti v sistem samoupravljanja, da bodo s svojimi razmišljanji in predlogi pripomogli k lažjemu razreševanju problemov, ki se bodo pojavljali. Nujno je, da pride v vse nas zavest, da moramo delati tako kot da bi bilo podjetje last nas vseh in da uspehe lahko dosežemo samo s pametno poslovno politiko in pridnostjo vseh članov kolektiva. Samo s takšnim mišljenjem bomo ustvarjali medsebojne odnose na ravni humanosti, materialni položaj pa iz leta v leto izboljševali, tako zase, kot za svoje potomce.

Ob koncu naj zaželim vsem članom kolektiva v Novem letu 1970 mnogo osebne sreče v družini in mnogo delovnih uspehov na delovnih mestih.

Jože Mirtič

ČLANOM KOLEKTIVA
ŽELIMO USPEŠNO LETO

1970

IN PRIJETNO
PRAZNOVANJE
OB NOVEM LETU

Uprava podjetja

Sprejet je osnutek sprememb in dopolnitev statuta

IN NEKATERIH PRAVILNIKOV IN SPREJETI OSNUTKI NEKATERIH NOVIH PRAVILNIKOV

Dne 11. 12. 1969 je DS sprejel osnutek sprememb obstoječega statuta in osnutke nekaterih novih in dopolnjenih pravilnikov. Tako pravilnika o delitvi dohodka, pravilnika o knjigovodstvu, pravilnika o materialnih stroških in amortizaciji.

V nadaljevanju našega članka iz št. 5 Tovarniškega obveščevalca o nadaljnjem razvoju samoupravljanja, navajamo v tem sestavku bistvene spremembe, ki so vsebovane v osnutku sprememb statuta našega podjetja.

Osnutek statuta zajema sledeče materije urejeno po poglavjih:

- I. Temeljne določbe
- II. Statusne določbe
- III. Notranja organizacija in druga razmerja
- IV. Samoupravljanje
- V. Gospodarjenje in delitev dohodka
- VI. Notranji odnosi
- VII. Medsebojna delovna razmerja
- VIII. Prehodne in končne določbe

Osnutek statuta določa, da delovni ljudje z združenim delom in z družbenimi sredstvi v mejah samoupravljanja organizirajo delovanje delovne organizacije. Delovna organizacija ima svoj predmet poslovanja, ki nam je že znan, tj. kaj delamo, pri tem ima svoje cilje, da dviga življenjsko raven svojih članov, stremi za uspešnim poslovanjem in teži, da modernizira tehnologijo, dosega čim ugodnejše proizvodne cene, da utrdi svoj položaj na domačem in tujem trgu. Vse to uresničuje s svojimi programi ter plani razvoja in vsakoletnim gospodarskim načrtom.

Organizacija podjetja je vpisana v statutu na ozko, podrobnejšo pa bo treba posebej urediti s splošnim aktom. Dolej, dokler ne bo to izvedeno, pa ostanejo v veljavi določila v dosedanjem statutu.

Podjetje ima v svojem sestavu dve samostojni poslovni enoti — organizaciji združenega dela brez svojstva pravne osebe, tj. Obrat družbene prehrane in Počitniški dom, ki služi družbenemu standardu članom kolektiva. Položaj teh dveh enot je urejen še posebej s posebnima pravilnikoma in pogodbo, ki urejuje medsebojne odnose med ustanoviteljem (podjetjem) in enotama. Svojih organov samoupravljanja nimata, ampak upravlja to funkcijo delavski svet podjetja, imata pa vsak svoj upravni organ, komisijo oz. upravni odbor, z opredeljeno pristojnostjo. Vsi splošni akti (pravilniki), ki veljajo za podjetje, veljajo tudi za ti dve enoti, kolikor ni za nju posebnih določil, lahko pa imata svoja sveta, ki ju predstavlja celotni kolektiv teh dveh enot.

Nova so v osnutku statuta določila glede narodne obrambe, ki jih narekuje zakon o narodni obrambi. Podjetje mora imeti svoj načrt za delo v vojni in za zaščito zaposlenih ter zaščito imovine v primeru vojne oz. vojne nevarnosti. Imeti mora tudi urejeno obrambo za primer elementarnih neizgodb, potresa, poplav itd. Pristojnost in odgovornost teh zadev je naložena delavskemu svetu, direktorju itd.

Glede upravljanja podjetja naj poudarimo, da se izvaja na zborih delovnih ljudi, z referendumom in volitvami, podobno kot dosedaj. Zbori delovnih ljudi obravnavajo predloge oz. spremembe statuta, splošnih aktov, programov in planov, zaključnega računa, odpoklic organov upravljanja in se sklicujejo po izmenah. Samoupravljanje je neodtujljiva pravica članov kolektiva, ki jo uveljavljajo neposredno ali preko izvoljenih organov. Pravice in dolžnosti za uveljavitev navedenih določb so v bistvu enake kot sedaj. Zbori delovnih ljudi obravnavajo najmanj dvakrat letno poročilo organov upravljanja o delu in to ob zaključnem računu in ob preteku polletja. Zbori delovnih ljudi lahko zahtevajo poročila tudi v krajših presledkih, zlasti pa pojasnila glede odločitev, ki bi lahko bistveno vplivale na gospodarjenje. Na zborih delovnih ljudi morajo biti nav-

zoči tisti vodilni delavci, ki lahko pojasnijo vprašanja, ki se obravnavajo.

Organi posrednega upravljanja so:

- delavski svet,
- izvršilni odbor,
- glavni direktor in
- komisije.

Spremenjeni ustavni in drugi zakonski predpisi prepuščajo, glede števila in ureditve prej omenjenih organov, prosto odločitev delovnim organizacijam, tako število članov DS, trajanje mandatne dobe, ponovno kandidiranje itd. Spremenjena je sedaj mandatna doba za DS, ki bi trajala 3 leta s tem, da člani DS lahko ponovno kandidirajo (sedaj je trajala mandatna doba 2 leti, s tem da smo vsako leto volili polovico članov DS). Od predvidenih dveh odborov je v osnutek prevzet en odbor in sicer izvršilni odbor, ki šteje 9 članov, direktor lahko kandidira za člana izvršilnega odbora, ni pa po položaju član tega odbora. Mora pa sodelovati obvezno na zasedanjih DS in sejah izvršilnega odbora. Člane izvršilnega odbora izvoli DS.

Direktorja izvoli DS na predlog posebne razpisne komisije. Njegova mandatna doba naj bi znašala 6 let (doslej 4 leta) in je lahko večkrat izvoljen. V ostalem mandatna doba direktorja ni omejena. Tako DS kot izvršilni odbor je tudi direktor lahko predčasno razrešen. Bistvena novost glede predčasne razrešitve direktorja je v tem, da se razlogi za razrešitev ne določajo več z zakonom, ampak s statutom in da se s statutom uredijo tudi nekatera druga vprašanja razrešitvenega postopka. To novost prinašajo ustavni amandmaji in drugi zakonski predpisi. Direktor je lahko predčasno razrešen, npr. če s svojim delom huje prekrši ali večkrat prekrši predpise, ki se nanašajo na delo podjetja ali grobo krši predpise statuta in drugih pravilnikov itd. Take kršitve ugotavlja posebna komisija, ki jo postavi DS in ki prouči razloge in jih predloži DS.

V razpravah zunaj podjetja je bila postavljena posebna možnost za predčasno razrešitev direktorja in sicer glasovanje o zaupnici. Glasovanje o zaupnici bi se izvedlo, oz. o tem odloča DS, ob razpravi o zaključnem računu ali ob obravnavi izpolnjevanja letnega načrta podjetja. V primeru, da bi bila izglasovana zaupnica, bi direktor ostal na svojem položaju, v primeru pa, da ne bi bila izglasovana zaupnica, bi bil s tem razrešen svoje funkcije. Taka rešitev bi bila po našem problematična in verjetno v nasprotju s predpisi, ki urejujejo postopek, ki je za razrešitev predviden v Temeljnem zakonu o volitvah DS itd.

Druga razmerja oz. odnose v podjetju urejajo posebni splošni akti (pravilniki), kot so:

- pravilnik o delovnih razmerjih in odgovornosti delavcev,
- pravilnik o delitvi dohodka,
- pravilnik o delitvi osebnih dohodkov,
- pravilnik o varstvu pri delu,
- pravilnik o pripravnikih,
- pravilnik o volitvah in odpoklicu organov upravljanja,
- akt o sistemizaciji,
- pravilnik o izobraževanju in štipendiranju,
- pravilnik o iznajdbah in racionalizatorstvu,
- pravilnik o dodeljevanju stanovanj in kreditov za nakup oz. gradnjo stanovanj,
- pravilnik o čuvajsko vratarški službi,
- pravilnik o požarni varnosti,
- pravilnik o obratu družbene prehrane,
- pravilnik o Počitniškem domu,
- pravilnik o višini povračila za pomoč kritja stroškov članom kolektiva za letni dopust,
- pravilnik o knjigovodstvu,
- pravilnik o materialnih stroških poslovanja in amortizaciji,

- pravilnik o narodni obrambi,
- pravilnik o službeni in delovni obleki in obutvi za gasilce in vratarje,
- pravilnik o uporabi varstvenih sredstev,
- pravilnik o nadomestilih osebnega dohodka za čas zadržanosti od dela zaradi začasne nezmožnosti za delo (zaradi bolniškega staleža).

Medsebojna delovna razmerja so ostala v osnutku statuta v glavnem vsebinsko enaka določilom dosedanjega statuta. Vodilna delovna mesta se razpisujejo vsaka 4 leta, štiriletni rok teče od 1. 1. 1967, razpis se bo moral torej izvršiti pred koncem leta 1970. Po osnutku statuta bi bilo število vodilnih delovnih mest zoženo na 7, vodstvena delovna mesta za katera je predvidena tudi reelekcija po dosedanjem statutu bi se v celoti ali pa delno izvzela iz reelekcije, teh je še 21. To bo pokazala razprava oz. dokončna odločitev DS.

Volitve v nove organe samoupravljanja bi se izvedle najpozneje do konca marca 1970, do tedaj pa opravljajo vse pristojnosti organi, izvoljeni po določilih dosedanjega statuta.

V veljavi ostanejo, do sprejema novih notranjih predpisov, še pogoji in zahteve, ki se zahtevajo za razpis vodilnih oz. vodstvenih delavcev. Splošni akti se morajo skladati s statutom najkasneje v šestih mesecih po sprejetju statuta.

V tem sestavku smo na kratko navedli najbistvenejše predloge sprememb osnutka statuta. Poudarjamo, da je to le osnutek predloga. Nadaljnja razprava o predlogu, ki bo trajala še približno do 10. januarja 1970, naj bi bila čimbolj plodnejša in naj bi skristalizirala čimbolj prilagojen statut podjetja.

Kot že uvodoma omenjeno, je DS sprejel osnutek novega pravilnika o knjigovodstvu, ki ga podjetje doslej ni imelo oz. je bila snov urejena z zakonom, delno pa tudi s statutom. Na osnovi zakona o knjigovodstvu delovnih organizacij si gospodarske organizacije same predpišejo svojim potrebam ustrezen pravilnik. V osnutku pravilnika so opisane naloge knjigovodstva, organizacija knjigovodstva, katere knjige vodi knjigovodstvo, določila o inventuri, bruto bilanci, periodičnem in zaključnem računu, informiranju o poslovanju, odgovornosti oseb, zaposlenih v knjigovodstvu, za pravilno delo in odgovornost še drugih oseb za pravilno poslovanje itd.

Dalje je nov pravilnik o materialnih stroških poslovanja in amortizaciji. Temu pravilniku je podlaga Temeljni zakon o ugotavljanju in delitvi dohodka v delovnih organizacijah. V pravilniku je določeno, kateri so materialni stroški poslovanja, kako se izvede obračun amortizacije, kdo določa najvišje zneske stroškov in v kakšnih zneskih se materialni stroški poslovanja in amortizacije nadomeščajo iz celotnega dohodka. V ta pravilnik so prevzete nekatere določbe iz dosedanjega pravilnika o delitvi osebnega dohodka in se štejejo kot materialni stroški, kot prevozni stroški na službenem potovanju in ob selitvi, vračilo stroškov za prevoz delavcev na delo in z dela, dnevnice, odškodnina za prevoz z lastnim avtomobilom na službenem potovanju, stroški za ločeno življenje, nagrade vajencem itd. Povračila ostanejo v veljavi kot dosedaj, razen dnevnic, ki se povečajo za 20 oz. 15 din.

Sprejete so tudi spremembe pravilnika o ugotavljanju in delitvi dohodka. O tem bo govora na drugem mestu. V pripravi so tudi že osnutki sprememb nekaterih pravilnikov kot o delovnih razmerjih, nadomestilu za čas bolezni itd., ki jih pa še ni sprejel DS in bo o njih še obravnaval predvidoma v začetku prihodnjega leta.

Člane kolektiva naprošamo, da se za vsa pojasnila v zvezi z dosedaj predvidenimi spremembami statuta in že omenjenih pravilnikov obračajo na splošni sektor, kjer bodo dobili ustrezna pojasnila oz. osnutke na vpogled, ker jih na oglasnih deskah ne moremo objaviti, zaradi preobsežnosti. Prav tako lahko dajejo ustmene predloge, pa tudi pismene uredništvu Tovarniškega obveščevalca v istem oddelku. Osnutki statuta so tudi na vpogled pri vodji sektorjev.

A. A.

Sprejet je bil program dela za leto 1970

Delavski svet je na zadnjem zasedanju potrdil predlagani program za leto 1970, ki ga navajamo v kratkem povzetku.

V letu 1970 bo zaključena modernizacija predpordilnice, predvideno je tudi, da bodo v drugi polovici leta dane v pogon nove predilne kapacitete, ki bodo montirane v novem prizidku.

Z moderniziranimi in planiranimi kapacitetami moramo v naslednjem letu doseči:

	Ocena za l. 1969	Plan za l. 1970	Pove- čanje oz. zmanj- šanje
PROIZVODNJA (v tonah)			
— bombažna preja:			
kardirana	2720	2706	— 14
česana	520	759	+ 239
skupaj	3240	3465	+ 225
— stanična preja	390	391	+ 1
— sintetična preja	920	1166	+ 246
— enojna preja skupaj	4550	5022	+ 472
povprečna Nm enojne preje	37,5	37,6	
— sukana preja	1620	1773	+ 153
povprečna Nm sukane preje	36,0	35,0	
— previta preja	1207	2771	+ 1564
povprečna Nm previte preje	41,0	42,9	

Povečani obseg proizvodnje moramo doseči z enakim številom zaposlenih kot v letu 1969, tj. v povprečju 880 ljudi.

Zaradi nespremenjenega števila zaposlenih se bo povečala produktivnost za 10 %, kar bo omogočilo povečanje osebnih dohodkov za 10 %, tako da bi se povprečni urni zaslužek povečal od 5,74 letos na 6,31 v letu 1970.

Zaradi povečane količinske proizvodnje in spreminjenega asortimana se bo povečala tudi vrednost proizvodnje. Letos bo po oceni znašala vrednost proizvodnje 93 201 000 din, za prihodnje leto planiramo 108 386 000 din, kar je za 15 185 000 din več.

Finančni program za leto 1970 pa je naslednji:

celotni dohodek	109 000 000 din
poslovni stroški	73 600 000 din
amortizacija	7 000 000 din
dohodek	28 400 000 din
ostanek za sklade	3 500 000 din

Andrej Kralj

Razgovor o rekonstrukciji

Člane kolektiva želimo preko našega glasila seznanjati o poteku del modernizacije in razširitve podjetja in smo v zvezi s tem postavili vprašanja nekaterim našim vodilnim delavcem. Želimo, da bi se člani kolektiva posluževali našega glasila za razčiščevanje raznih vprašanj, tako v zvezi s to tematiko, kakor za ostale probleme, ki nastajajo v podjetju.

Vprašanje:

Kako poteka rekonstrukcija oz. montaža novih strojev v predpredilnici? Delo opravlja v glavnem domača remontna grupa, kar je zelo ugodno.

Odgovarja vodja sektorja vzdrževanja tov. Darko Primožič: Montaža poteka nekoliko z zamudo, ker od firme Platt še nismo dobili vseh strojev oz. se firma ne drži dogovora, da bo stroje pošiljala po sortimentih. Poslala je namreč večje število mikalnikov in flyerjev, ne pa raztezalk, tako da smo doslej uspeli kompletirati stroje samo za eno linijo, ker je bil dobavljen samo en flyer za bombaž in ena groba raztezalka. Za dobavo točno po rokih ne moremo uveljavljati naših zahtev, ker tudi plačila z naše strani in strani banke niso bila sprovedena v pogodbenih rokih. Zaradi tega bo montaža v predpredilnici nekoliko kasnila.

Montažo opravlja domača remontna grupa s sodelovanjem samo dveh Plattovih monterjev. Takšnega sistema smo se poslužili zaradi tega, da bi se domači kadri čimbolj usposobili pri novih strojih, kar nam bo koristilo pri kasnejšem poslovanju in vzdrževanju strojev. Je pa tako tudi ceneje, ker moramo inozemskim monterjem plačevati visoke dnevnice.

Montažo po elektro liniji, ki je najbolj zahtevna, opravljamo izključno sami, kar se nam bo tudi kasneje obrestovalo pri hitrejšem odpravljanju event. napak, ki bodo nastajale pri obratovanju. Za takšno delo predvsem z lastnimi kadri je potrebno mnogo prizadevanja, ker načrti dobavitelja niso popolni. Prilagojeni so namreč za njihove monterje, ki montažo že dobro obvladajo, naše delavce v sektorju vzdrževanja pa to stane veliko truda.

Glede na razne govorice v kolektivu, da bi se včasih lahko kakšna dela pri montaži bolje sprovedla, bi rekel, da niso umestne. Verjetno to izvira iz nepoznavanja dokončne ureditve predpredilnice, zaradi česar se ne moremo izogniti večjim zemeljskim delom in prestavitvam v tem oddelku. Poleg tega pa je treba upoštevati tudi nemoten potek tehnološkega postopka. Z deli smo pravzaprav šele na začetku. Veliko prestavljanj strojev in druge opreme bo šele takrat, ko se bo montirala nova klima in čistilnica.

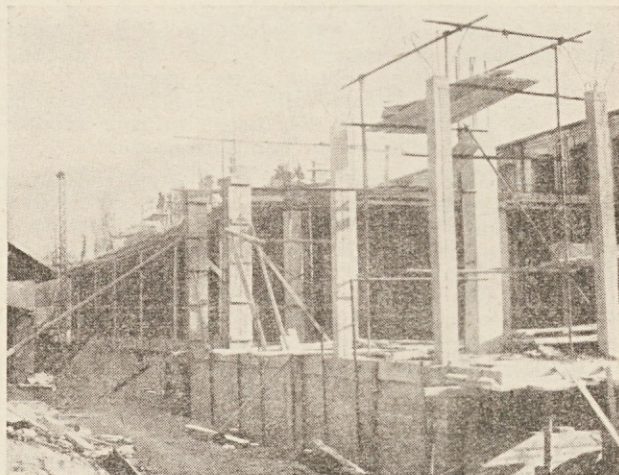
Hitrejšo gradnjo prizidka predilnice pa so nam v začetku zavlekle finančne težave, sedaj pa še slabo vreme, tako da se dela počasneje odvijajo.

Precejšnje težave so tudi zaradi pomanjkanja skladišnega prostora, ker strojev ne moremo pravilno skladiščiti. Transportne poti so zaradi gradnje zatrpane z gradbenim materialom, kar povzroča težave vlagalnici, zaboju in v transportni službi. Zaradi gradbenih del in pri tem rušenja raznih sten in vrat pride pogosto do prepihov in morajo imeti zaposleni precej razumevanja, da bomo skupno prebrodili zimsko obdobje, ki je glede tega najtežje.

Vprašanje:

Ali montažna dela v predpredilnici povzročajo večje zastoje oz. pomanjkanje predpreje v predilnici? Montirani so prvi flyerji in delo na njih je steklo. Kaj lahko rečete o kratkih izkušnjah na teh strojih.

Odgovarja vodja proizvodnega sektorja tov. Branko Peterca: Ta dela ne povzročajo večjih zastojev v predilnici, ker zaposleni v predpredilnici že tako stalno delajo v nadurah. Precej težav pa je pri razporejanju posameznih kvalitet v predpredilnici z ozirom na po-



trebe predilnice. Težave v predpredilnici so predvsem v tem, da je povsod razkopano, povsod leže strojni in zabojni deli, kar otežkoča manipulacijo in dostikrat tudi varnost zaposlenih. Dokler ne bodo izkopani kanali bodo te težave še obstojale, mogoče občasno še v večji meri.

Pohvale vredno je razumevanje zaposlenih v predpredilnici, ki z opravljanjem prekournega dela veliko pripomorejo, da ni večjih zastojev zaradi pomanjkanja predpreje v predilnici.

Pri utekanju povzroča vsak nov stroj uvedne težave. Tudi mojstri in služba vzdrževanja še nimajo potrebnih izkušenj, ki si jih bodo pridobili z vsako nadaljnjo montažo teh strojev. So tudi nekatere pomanjkljivosti pri izvedbi strojev od strani proizvajalca, kar smo reklamirali, da bi jih pri nadaljnjih dobavah odpravili. Bodo pa novi stroji zahtevali precizno vzdrževanje in rokovanje, o čemer se bodo morali še mojstri in vzdrževalci posebej izpopolnjevati.

Vprašanje:

Kdaj bo predvidoma končan prizidek predilnice in kdaj se bo pričela montaža Krušikovih strojev v tem objektu?

Odgovarja tov. Peterca: Po pogodbi s firmo Krušik bi se montaža morala pričeti januarja 1970. Situacija se je zapletla okrog financiranja sredstev za zgradbo in se je dograditev prizidka zato nekoliko zakasnila. Zaradi tega bo kasnila tudi montaža in pričetek obratovanja novih strojev, ki je bil predviden v pričetku druge polovice prihodnjega leta. Podjetje Krušik bo po dosežanih zagotovilih dobavilo stroje v pogodbenem roku.

Vprašanje:

Prvotna predvidevanja modernizacije so izkazovala znaten višek delovne sile, sedaj večkrat slišimo, da tolikšnega viška ne bo. Kako se je to rešilo?

Odgovarja tov. Peterca: Po prvotnem programu je bila predvidena samo modernizacija predpredilnice. Ta modernizacija bi sprostila skupno okrog 200 ljudi. Zaradi povpraševanja po preji in zaradi reševanja problema odvečne delovne sile smo se odločili za povečanje kapacitet za ca. 16 000 vreten (44 prstančnih strojev), za kar je bila potrebna gradnja prizidka v katerem bomo ločeno predelovali sintetično. V sukalnici smo povečali kapacitete z nakupom dodatnih sukalnih in previjalnih strojev in na podlagi vsega omenjenega računamo, če upoštevamo še naravno fluktuacijo zaposlenih, da problem viška delovne sile ne bo tako pereč. Verjetno bo večji problem premeščanje delovne sile po oddelkih, kar bo dostikrat pereče in bomo o tem še pisali v našem časopisu.

Vprašanje:

Slišali smo o težavah v zvezi s kreditiranjem prizidka predilnice. Kako se je to rešilo in kako sploh poteka financiranje celotne investicije?

Odgovarja tov. Peterca: Nepredvideno so nastopile težave v zvezi s financiranjem prizidka, ker se je kreditiranje reševalo prav v času reševanja nelikvidnosti našega gospodarstva. Tako je prvoten način financiranja padel v vodo in že je kazalo, da bo sprovedba celotne povečave predilnice neizvedljiva. Z velikim prizadevanjem in zalaganjem odgovornih služb in še predvsem direktorja, nam je uspelo dobiti ustrezna sredstva za financiranje prizidka. S tem je tudi zagotovljen nemoten potek in rešitev predvidene razširitve predilnice. Nakup Krušikovih strojev nam bo za pet let kreditiral dobavitelj, dočim bomo modernizacijo predpredilnice financirali iz lastnih sredstev.

Vprašanje:

Elaborat oz. izračuni za celotno modernizacijo so izdelani. Kakšen je končni efekt te sorazmerno velike investicije?

Odgovarja vodja biroja za ekonomske analize in planiranje tov. Andrej Kralj: Z modernizacijo predpredilnice in z nakupom novih kapacitet v predilnici in sukalnici se bo zelo povečal količinski obseg proizvodnje. Program predvideva, da bomo po končani modernizaciji in razširitvi proizvedli 7582 ton preje, računano v bazi. Ker pa zahteva tržišče finejše številke je po programu predvideno, da bomo dosegli leta 1971 6164 ton v efektivni, kar je za 37 % več kot je planirana proizvodnja za letošnje leto. Pomembnejša od količinskega obsega je struktura proizvodnje po končani investiciji: medtem ko se proizvodnja kardirane bombažne preje ne bo bistveno povečala (samo za 12 %), so predvidena znatna povečanja viskozne in sintetične preje (povečanje za 102 %). Zanimiv je podatek, ki pove, da je za proizvodnjo 4500 ton enojne preje v letošnjem letu bilo potrebno 474 delavcev, po končani investiciji pa

bomo rabili za 37 % predvideno povečano proizvodnjo le 375 ljudi. Odvišna delovna sila, ki bo tako ostala, pa se bo razmestila v delovno enoto sukalnice, kjer bodo v ta namen, kot že rečeno, montirane nove dodatne kapacitete.

Povečanje proizvodnje in zmanjšanje delovne sile se bo odrazilo na produktivnosti, ki se bo po končani investiciji povečala predvidoma za 75 % v primerjavi z letošnjo. Sedaj odpade na delavca, zaposlenega v predilnici 9484 kg enojne preje, po investiciji pa bo predvidoma proizvedel ta delavec že 16 439 kg enojne preje. Porast produktivnosti je predviden tudi v sukalnici.

Zaradi povečane proizvodnje in spremenjenega asortimana se bo povečala vrednost proizvedenih izdelkov za ca. 47 milijonov din. Tako bi dosegli že v letu 1971, če bodo obratovala kapacitete s polno zmogljivostjo, 138 milijonov din celotnega dohodka.

Eден izmed osnovnih ciljev modernizacije in razširitve je bil doseči kvaliteto, ki jo zahteva svetovni trg in znižati stroške na enoto proizvoda. Po končani investiciji je predvideno, da se bodo proizvodni stroški za kg enojne preje znižali od sedanjih 5,50 din na 4,86 din, kar bomo poleg dobre kvalitete lahko izkoristili kot pomemben faktor za konkuriranje na tržišču.

Po drugi strani se bo znižanje stroškov odrazilo tudi na dohodku, saj je predvideno, da bi dosegli že leta 1971 za sklade 8 869 000 din. Boljši finančni efekt pa nam nudi tudi več možnosti za izločanje večjih sredstev za osebne dohodke.

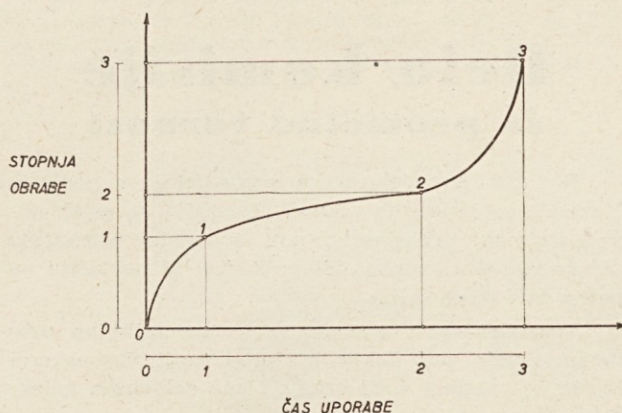
Sprovedba tega programa ne bo lahka, posebno še, če upoštevamo dejstvo, da financiramo pretežni del investicije iz lastnih sredstev in to prav v času, ko zaradi splošne nelikvidnosti jugoslovanskega gospodarstva primanjkuje dinarskih sredstev na vseh področjih. V prvih etapah nosijo veliko odgovornost za sprovedbo te naloge strokovne službe podjetja, v končni fazi pa bo uspešnost investicije odvisna od vseh članov kolektiva, predvsem od kvalitetnega dela na novih strojih in uspešnega plasiranja tako povečane proizvodnje.

M. Kralj

Vzdrževanje nove opreme v prihodnosti

Naša predilnica bo predvidoma v letu 1970 končala z modernizacijo čistilnice, mikalnice in predpredilnice. Gotovo je, da bo moralo vzdrževanje, ki je doslej poleg delnega terminskega vzdrževanja (mazanje) baziralo pretežno na popravilih starih in iztrošenih strojev, menjati svoj koncept dela. Od »kurative«, tj. odpravljanja okvar bo moralo v celoti preiti na »preventivo«, tj. preprečevanje okvar, če bomo hoteli z novo opremo doseči predvidene učinke. Taka sprememba organizacije pa bo zahtevala tudi visoke stroške v začetnem obdobju, zato je zanimiv odgovor na vprašanje, kateri so tisti vzroki, ki pogojujejo odn. opravičujejo tako spremembo.

Po svetu, kakor tudi pri nas, se postopoma vse bolj uveljavlja in uvaja mehanizacija in kot njena najvišja stopnja tudi avtomatizacija. Ljudje prevzemajo samo krmiljenje, v veliko primerih pa že samo nadzor, torej se tudi umsko delo uspešno nadomešča s stroji. Konstruirane so že take naprave — elektronski računalniki, ki v tisočinki sekunde opravijo delo, za katerega bi človek potreboval nekaj dni. Tak tehnični napredek pa je prinesel tudi negativne posledice, ker so skladno z mehanizacijo in avtomatizacijo opreme naraščali tudi stroški vzdrževanja in tako v nekaterih panogah predstavljajo še celo 45 % vseh stroškov. Pri sodobni opremi, kakršno bo dobila tudi naša predilnica imajo torej



stroški vzdrževanja velik vpliv na oblikovanje uspeha podjetja in je na osnovi tega razumljivo, da se velika pozornost polaga prav na vzdrževanje, da bi bili njegovi stroški čim bližje optimalnim, tj. minimalnim.

Strokovnjaki so zato začeli sistematično spremljati obrabo opreme in njenih delov ter s proučevanjem odkrili splošno zakonitost poteka obrabe, ki je grafično prikazana na diagramu. Ugotovili so, da v začetnem

štadiju uporabe (na diagramu 0—1) obraba hitro narašča, temu pa sledi daljše t. im. konstatno obdobje (na diagramu 1—2), kjer se iztrošenost le počasi stopnjuje. Glavnemu obdobju uporabe sledi krajše obdobje (na diagramu 2—3), ko obraba izredno hitro doseže t. im. kritično mejo, kjer postane celoten stroj ali njegovi deli neuporabni zaradi nekvalitetne proizvodnje, nastopijo pa lahko tudi razni težji kvari in lomi, ki povzročajo veliko škodo na opremi in običajno velik izpad proizvodnje.

Iz opisanega lahko zaključimo, da se je možno izogniti okvaram le na ta način, da se zamenja stroj ali njegov del preden nastopi t. im. kritično obdobje (na diagramu 2—3), v katerem lahko v vsakem času nastopi okvara. Namen sodobnega vzdrževanja torej ni odpravljati okvare in njihove posledice, pač pa jih mora preprečevati. Sedaj pa se postavlja vprašanje, kako ugotoviti, kdaj bo obraba na nekem stroju ali njegovem delu dosegla tisto kritično stopnjo, ko mora vzdrževalna služba ukrepati.

»Termini«, tj. čas izvajanja vzdrževalnih del, se lahko določijo na osnovi poznanih normativov obrabe (menjava olj, mazanje), če pa teh ni se vzdrževalna dela določajo na osnovi stalnega nadzora obrabe. Pri sedanji organizaciji se v našem podjetju že uporablja t. im. terminsko vzdrževanje, uvesti pa bo treba še stalni nadzor obrabe, kar bo omogočilo preventivno ukrepanje, tj. preprečevanje okvar.

Iz naštetega je razvidno, da sodobna organizacija zahteva v celoti t. im. »preventivno« vzdrževanje, da bi se lahko doseglo čim ugodnejše razmerje med vloženimi sredstvi in doseženim učinkom. Tako vzdrževanje ima toliko očitnih prednosti (manjši stroški vzdrževanja, manj izpadov, boljše planiranje nadomestnih delov, boljša izkoriščenost vzdrževalnih zmogljivosti, itd.), da se lahko kljub višjim stroškom v začetnem obdobju odločimo zanj brez vsakih pomislekov.

J. K.

Delo komisije za prometno varnost

Pod okriljem delavskega sveta deluje v podjetju Komisija za prometno varnost. Komisija na sejah obravnava stanje transportnih poti in sredstev notranjega transporta. Obravnava tudi poškodbe, ki nastajajo na poti z dela in na delo.

Vzrok mnogim poškodbam je pomanjkljiva prometna vzgoja, zato komisija s predavanji, varnostnimi lepaki in pregledi vozil vzgaja člane delovnega kolektiva.

Prometna vzgoja zajema:

- pešce,
- kolesarje in mopediste,
- voznike tovornih in osebnih vozil.

Značilno za območje našega podjetja je, da je manipulacijski prostor za vozila omejen. Zato je predpisana na območju podjetja hitrost vozil največ do 5 km na uro.

Dalje komisija ugotavlja, da je kolesarnica pre-majhna, potrebno bo razširiti cesto od podjetja do zapornic, ki je ob menjavi izmen zatrpna z vozili in pešci. Na tem odseku smo imeli že več prometnih nesreč. Zato komisija za prometno varnost predlaga, da se tudi na tem odseku omeji hitrost vozil na **30 km**. Enak predlog je dan za pot, ki pelje od »Štale« proti vodnemu bazenu podjetja.

Vse te predloge Komisije bo obravnavala občinska komisija za vzgojo in varnost prometa.

Za svoje delo za vzgojo in varnost v cestnem prometu je Republiški sekretariat za notranje zadeve SRS izrekel Komisiji za prometno varnost Predilnice Litija **pismo pohvalo**. Pohvalo je izročil predsedniku naše komisije tov. Ediju Semeniču predsednik Občinske komisije za vzgojo in varnost prometa Skupščine občine Litija, tovariš Ivan Andlovec.

Franc Lesjak

Nekaj varnostnih navodil

ZA KOLESARJE IN OSTALE VOZNIKE

Kolesarji

Prometne nesreče zahtevajo veliko žrtev in huje telesno poškodovanih oseb, med katerimi so tudi številni kolesarji.

Zato:

— Vozite po skrajni desni strani ceste drug za drugim, kjer ni kolesarske steze ali posebnega prometnega pasu za kolesarje.

— Preden spremenite smer vožnje, se prepričajte, če to lahko storite, ne da bi s tem ovirali ali ogrožali drugih, spremembo smeri pa nakažite z roko.

— Kolo naj bo opremljeno tako, da ima na sprednji strani **belo luč** za osvetljevanje ceste, na zadnji strani **rdeče refleksno steklo**, ki odbija svetlobo, na pedalih pa **rumeno refleksno steklo**.

— Ne vozite kolesa z odprtim dežnikom in ne prevažajte predmetov, ki bi vas med vožnjo ovirali.

— Med vožnjo bodite popolnoma trezni in vedno skrajno previdni.

Jesenski in zimski vremenski pogoji so zavratni sovražniki varne vožnje. Kadar je megla, poledica, sneg in dež, moramo voziti še posebno previdno.

Pešci

Ob prehodu železniškega prelaza ne ležite pod železniškimi vagoni ali preko odbijačev vagonov.

Preko 20 oseb, ki jih je povozil vlak na prelazu nenehno opozarja na previdnost. Čas bi že bil, da se dokončno uredi vprašanje podvoza.

Upokojen je bil Avgust Cvetežar

s 40-letno delovno dobo v podjetju

Rodil se je 2. 8. 1908 v delavski družini, v kateri je bilo 5 otrok. Oče je bil rudar.

Za sedlarja se je izučil pri privatnem mojstru v Zagorju. Po izučitvi je bil tam zaposlen še približno 3 mesece, nato pa se je 2. 2. 1927 zaposlil v našem podjetju na selfaktor strojih. Na teh strojih je delal do 1929. leta. Takrat je bil premeščen v valjčkarno za približno 2 leti, nato k montaži selfaktor strojev za približno 2 leti, nato pa se je ponovno zaposlil v valjčkarni, kjer je bil vseskozi do upokojitve, razen presledka 7 mesecev, ko je služil vojaški rok in pa prekinjene zaposlitve med okupacijo.

V stari Jugoslaviji se je že kot mlad fant vključil v telovadno društvo Sokol. Leta 1924 je sodeloval pri demonstracijah proti pohodu ORJUNE v Trbovljah. Kasneje je bil vključen v DPD Svoboda v Litiji.

Med okupacijo je začel sodelovati z NOB leta 1942. Bil je povezan s člani odbora OF s pok. Jožetom Planinškom, Edijem Semeničem, Tinetom Kosom-Čičkom in drugimi. Malo kasneje se je organiziral v takratni odbor Delavske enotnosti pod okriljem OF v Predilnici Litija. V zvezo komunistov je bil sprejet aprila 1944. Sprejel ga je sekretar Okrožnega komiteja ZK tov. Ignac Sterlekar-Jože.

Sodelovanje z NOV ima priznано dvojno od 12. 12. 1943. Takrat je deloval kot sekretar Okrajnega odbora OF Litija št. 1.

Po osvoboditvi je bil član Okrajnega odbora OF in referent za okrajne sindikate, ko je organiziral sindikalne podružnice za industrijo, upravo in šolstvo na območju nekdanjega okraja Litija.

Takoj leta 1945. je bil tajnik sindikata Predilnice Litija in sicer 5 let.

Iz raznih zapisnikov delavskih svetov, ki jih je hranil tov. Cvetežar je bilo ugotovljeno, da je v podjetju že pred prvimi volitvami v delavski svet obstojal 30-članski delavski svet, ki je bil izvoljen na nekem občnem zboru (verjetno občnem zboru sindikata) dne 5. 2. 1950. Na prvi seji t. im. poskusnega delavskega sveta, dne 14. 2. 1950, je bil izvoljen za predsednika tov. Avgust Cvetežar. Takrat še ni bilo Zakona o volitvah delavskih svetov. Po sprejetju tega zakona pa so bile prve neposredne volitve v delavski svet v našem podjetju 26. 8. 1950, takrat je bil izvoljen 43 članski delavski svet. Na prvem zasedanju tega delavskega sveta dne 3. 9. 1950 je bil tov. Cvetežar ponovno izvoljen za predsednika. Dne 17. 2. 1951 pa je tov. Cvetežarja delavski svet izvolil za člana delavskega sveta Gospodarskega združenja Generalne direkcije za tekstilno in usnjarsko industrijo Ljubljana. Ta delavski svet je bil po takratnih navodilih podaljšana linija delavskih svetov podjetij, vendar s širokim delovnim področjem in z nalogo, da skrbi za pravilno gospodarjenje v združenih podjetjih. Po izteklju 2-letni mandatni dobi delavskega sveta, ki je bil voljen 26. 8. 1950, je bil tov. Cvetežar še 2 leti član delavskega sveta gospodarskega združenja.

Zatem je bil sekretar organizacije ZK Predilnice Litija, približno v tem času je bil tudi predsednik občinskega sindikalnega sveta Litija — 4 leta. V sindikatu našega podjetja je deloval tudi kot delovni inšpektor. Od leta 1947 do 1949, približno 3 leta je bil sekretar občinskega odbora OF Litija. Približno 2 leti je bil sekretar občinskega komiteja ZK Litija. Bil je nekaj časa član plenuma okrajnega sindikalnega sveta Ljubljana-okolica. Dve leti je bil član Zbora proizvajalcev za okraj Ljubljana. Bil je tudi nekaj časa član Okrajnega komiteja ZK Ljubljana-okolica. Pet let je sodeloval kot sodnik porotnik na Okrajnem sodišču Ljubljana.

Pri svojem delu je bil aktiven in poudariti je treba, da je vse te funkcije vseskozi vršil poleg rednega dela v tovarni.



Leta 1949 je bil odlikovan z Ordenom dela III. stopnje, v letošnjem letu pa je bil od Izvršnega odbora sindikata Predilnice Litija ponovno predlagan za odlikovanje.

Njegova skupna pokojninska doba znaša 42 let, delovna doba v našem podjetju pa 40 let in je prvi delavec, ki odhaja v pokoj s tako dolgo delovno dobo v podjetju. Upokojen je bil 31. 10. 1969.

Ob tako redkem jubileju tov. Cvetežarju iskrene čestitke!

L. R.

Upokojene so bile še

Pavla KRHLIKAR, roj. 26. 6. 1913.

Do leta 1946 je živela doma pri starših. V družini je bilo 9 otrok. Ko so ji starši umrli, se je 13. 8. 1946 zaposlila v našem podjetju ter delala tu do 19. 7. 1948. Nato se je zaposlila v Lesni industriji Litija od 28. 4.



1949 do 31. 12. 1951, nakar se je ponovno zaposlila v našem podjetju 25. 3. 1952. Pri nas je delala na raztezalkah, mikalnikih, kot čistilka obratnih prostorov, pri prevažanju loncev v mikalnici, po ocenitvi Invalidske komisije pa je bila premeščena na delovno mesto prebiranja cevkv v stročnarni, kjer je delala vse do upokojitve 16. 9. 1969.

Več let je hodila na delo iz Konja pri Litiji peš ali s kolesom — 1 uro daleč. Kasneje je dobila stanovanje v bližini podjetja.

Njena skupna delovna doba znaša 22 let, v našem podjetju pa 19 let in pol.

Frančiška TOMŠE, roj. 31. 1. 1916 v Sp. Jablanici.

V našem podjetju se je zaposlila 19. 9. 1945 v predpreditnici kot predica na raztezalki. Ves čas službovanja v podjetju je delala na istem delovnem mestu. Na delo je prihajala vsak dan iz Spodnje Jablanice pri Litiji in je dnevno izgubila na poti najmanj 2 uri časa. Seveda je bila ta pot v zimskih mesecih in ob slabem vremenu še toliko težja in izguba časa še večja.

Njena skupna delovna doba znaša 24 let in pol in je to tudi vsa delovna doba v našem podjetju.

Upokojena je bila 31. 10. 1969.

Ana DEMEC, roj. 9. 5. 1919 v Velikem vrhu.

Izhaja iz kmečke družine v kateri je bilo 11 otrok.

Zaradi številne družine je šla že s 14. letom služiti k raznim družinam kot gospodinjska pomočnica.

Leta 1947 se je zaposlila v Predilnici Litija, kjer je delala do upokojitve. Delala je vseskozi v predilnici II, najprej kot snemalka, po enem letu pa že kot predica.

Po smrti staršev je morala poleg svoje službe v podjetju še doma gospodinjiti. Kljub temu, da je imela precej dolgo pot, vsak dan na delo in domov ni zamujala službe, prav tako pa je rada delala v nadurah in ob nedeljah, če je bilo potrebno.

Invalidsko je bila upokojena s 30. 11. 1969. Njena skupna delovna doba znaša 31 let, delovna doba v podjetju pa 22 let in 6 mesecev.

Od vseh upokojencev so se poslovili direktor podjetja in predstavniki podjetja. Ob tej priliki so jim bile izročene denarne nagrade, ki pripadajo članom kolektiva ob upokojitvi.

Vsem želimo v njihovem nadaljnjem življenju še mnogo srečnih in zadovoljnih let ter se jim s tega mesta še enkrat zahvalujemo za njihov trud, ki so ga vložili v delo v podjetju.

K R A T K E V E S T I

Člani Društva inženirjev in tehnikov tekstilcev podjetja so se 5. decembra sestali na plenumu. Po poročilu predsednika društva inž. Pavla Koprivnikarja, se je razvila živahna debata. Iz te razprave lahko sklepamo, da si člani društva žele razgovorov, predvsem strokovnih, v okviru društva. V sedanjem času bi jih zanimale predvsem razprave o modernizaciji in rekonstrukciji. Pogovarjali so se o najugodnejšem načinu obveščanja kolektiva preko Tovarniškega obveščevalca. Kot prvi v kolektivu so otvorili razpravo o spremembah Statuta in drugih samoupravnih aktov podjetja, ki so bili kasneje dne 11. decembra dani v razpravo kolektivu.

V pomoč Banja Luki zaradi potresa smo sprejeli v naše podjetje štiri članice kolektiva Tovarne celuloze in viskoze Banja Luka. Pri nas bodo ostale nekaj mesecev, dokler njihovo podjetje ne bo pričelo redno obratovati. Želimo, da bi se v našem kolektivu prijetno počutile.

Cepjenja proti gripi, ki ga je organizirala naša obratna ambulanta (sicer malo pozno), se je udeležilo le majhno število zaposlenih, čeprav je ta nastopila letos v obliki epidemije. Zaradi tega je izgubljenih v podjetju veliko delovnih dni, saj je bilo treba v nekatere oddelkih ustaviti po več strojev, kar se bo gotovo odrazilo na količinski proizvodnji.

Redukcija električnega toka v novembru letos našemu podjetju ni povzročila večjih zastojev in znatnejšega znižanja količinske proizvodnje. Zaposleni so z razumevanjem spremenili turnus dela in tako izkoristili možnost obratovanja glede na porabo električnega toka.

Doslej je podjetje že med letom krilo oz. regresiralo nekatere stroške Obrata družbene prehrane (elektrika,

regres na sendviče). Novi predpisi tega ne dovoljujejo več, temveč samo event. pokrivanje izgube tega obrata koncem leta iz dohodka podjetja. Glede na znatno povišanje cen prehranbenim artiklom in glede na prej navedene spremembe je v desetih mesecih izguba v tem obratu narasla že na 5 milij. in računamo do konca leta na 7 milij. Zaradi tega sta Obrat družbene prehrane in komisija tega obrata predlagala, da se del stroškov, ki jih podjetje ne more kriti med letom iz materialnih stroškov, prenese na potrošnika. Predlagana je bila podražitev hrane v menzi in sendvičev ter dana v potrditev organom upravljanja. Ti se na seji niso mogli sporazumeti o povišanju cen in bodo o tem sklepali na prihodnjem zasedanju DS.

Upravni odbor je ugodno rešil prošnjo skladiščnih delavcev in jim dovolil v zimskih mesecih odhajanje na toplo malico v menzo. Odločitev je utemeljena s tem, da ti delavci v zimskih mesecih delajo v res težkih vremenskih pogojih ves čas na prostem in jim zato topel obrok med delom veliko pomeni.

V mesecu oktobru in novembru je bilo na novo sprejetih 25 delavcev, od tega 14 za sukalnico za določen čas in 2 za sukalnico za nedoločen čas, 7 za stročarno za določen čas, 1 za Obrat družbene prehrane za določen čas in 1 pripravnik — ekonomski tehnik.

Podjetje pa je zapustilo 13 delavcev, od tega 4 upokojeni, 5 na željo delavca 3 so odšli v JLA, 1 pa je umrl.

Tako je stanje zaposlenih koncem novembra 897.

V mesecu novembru sta bili le 2 nesreči pri delu in sicer 1 na poti na delo in 1 obratna. Obe sta bili lažjega značaja, in v obeh primerih sta bili poškodovani nogi. V enem primeru je bilo 12 izgubljenih dni, v drugem primeru pa stalež še ni zaključen.

