

## Sprejeta načela izvajati

Iz poročila o delu izvršnega odbora v obdobju dveh let in iz poročila predsednika sindikalne organizacije lahko spoznamo, da je bilo delo pestro in razgibano. Izvršni odbor je štel 19 članov ter 3 člane nadzornega odbora in je povezoval osem osnovnih organizacij sindikata po načelu samoupravnih enot.

V okviru izvršnega odbora je delovalo pet komisij. Najbolj aktivna je bila komisija za socialna vprašanja in družbeni standard, sledi ji komisija za rekreacijo, nato komisija za gospodarska vprašanja in delavsko upravljanje, komisija za kulturo in prosveto in organizacijsko-kadrovska komisija.

Delovni program socialne komisije je obsegal naslednje akcije:

- materialna pomoč zdravstveno in socialno ogroženim članom;
- organizacija krvodajalskih akcij;
- organizacija prireditev in obdaritev predšolskih otrok;

- delitev odpadnega lesa;
- obiski bolnih sodelavcev
- priprava predlogov k ukrepom vodstva podjetja na področju socialne zaščite.

V obdobju 1967-68 so osnovne organizacije in socialna komisija nudile denarno pomoč in pripravile obiske bolnikov.

Osnovna organizacija	št. primerov denarne pomoči	bolnikov št. obiskov
Splošno administrativne službe	8	5
Komercialne službe	19	9
Tehnične službe	5	5
Metalurški obrati	40	12
Pločevinarna in kovačije	6	4
Finalisti	32	26
Vzdrževanje, energ. in transport	5	9
Skupaj:	115	70

Oddih do 10 dni v naših počitniških domovih na Soriški planini in v Fiesi so omogočili 28 članom. Kljub prizadevanjem sindikata pa je število krvodajalcev upadlo, ker so krvodajalske akcije organizirane ob prostih sobotah, veliko število naših delavcev pa živi izven Ljubljane. V preteklem letu je IO sprejel predlog socialne komisije, da se vsakemu udeležencu krvodajalske akcije delno povrne stroški za izgubljeni čas. Tako dobi krvodajalec 30 ND, prostovoljec pa, ki mu krvi niso vzeli zaradi različnih vzrokov, 15 ND.

Delegat osnovne organizacije metalurških obratov je govoril o težavah, ki so nastale v MO z uveljavitvijo zakona o delovnih mestih, na katerih se zavarovalna doba šteje s povečanjem; ta upošteva tudi nekatera delovna mesta v livarnah. Občni zbor je potrdil predlog delegata, da se sproži postopek za dopolnitev zakona in sklenil, da tudi sindikat podpre zahtevo po dopolnitvi omenjenega zakona.

Tudi s predlogom delegata kadrovske službe se je občni zbor strinjal. Le-ta je predlagal, da bi še nadalje načrtno vlagali sredstva za gradnjo in nakup sta-

novanj ob lastni udeležbi ter sofinancirali individualno gradnjo hiš. Člani so bili mnenja, da bi bilo potrebno organizirano reševati stanovanjske probleme tistih delavcev, ki ne zmorejo lastne udeležbe in z dolgoročnejšim vlaganjem ali varčevanjem sredstev pri banki priskrbeti tak način gradnje oziroma pridobitve stanovanj, ki bo omogočil tudi sklepanje najemnih pogodb.

Nekateri delegati menijo, da je potrebno še bolj vpeljati družbeno kontrolo nad potrošnjo sredstev zdravstvenega, invalidskega in pokojninskega zavarovanja.

Na občnem zboru so predlagali, da bi se kolektivna solidarnost razširila tudi na upokojene delavce, če so bili ti pred upokojitvijo že člani vzajemne pomoči. Prav tako naj bi razmislili o predlogu, da se godba udeleži pogrebov upokojencev. Tudi problem jedilnice v obdelovalnici je prišel na dnevni red in občni zbor je postavil zahtevo, da mora sindikat ta problem rešiti. Delegati so ugotovili, da je prav s te plati delavska restavracija neizkoriščena.

Ugotovimo lahko, da je komisija za rekreacijo po svoji aktivnosti na drugem mestu. Aktiv-

nost je bila usmerjena bolj na organiziranje tekmovanj, medtem ko je bilo na področju rekreacije med dnevnim in tedenskim odmorom storjeno zelo malo. Delno je to razumljivo, saj nimamo na razpolago niti osnovnih prostorov, malo pa je tudi finančnih sredstev. Na občnem zboru je bila jasno izražena potreba in želja po graditvi rekreacijskega centra, kjer bi se člani ob prostem času lahko primerno fizično in duševno sprostili.

Delegat iz službe kvalitete je v svoji razpravi poudaril, da bi se morali vprašati, kako smo poslovali in ne, kako smo predvidevali, da bomo poslovali. Ne bi smeli živeti »ad hoc«, ampak bi morali imeti analize in ocene tudi jutrišnjega dne.

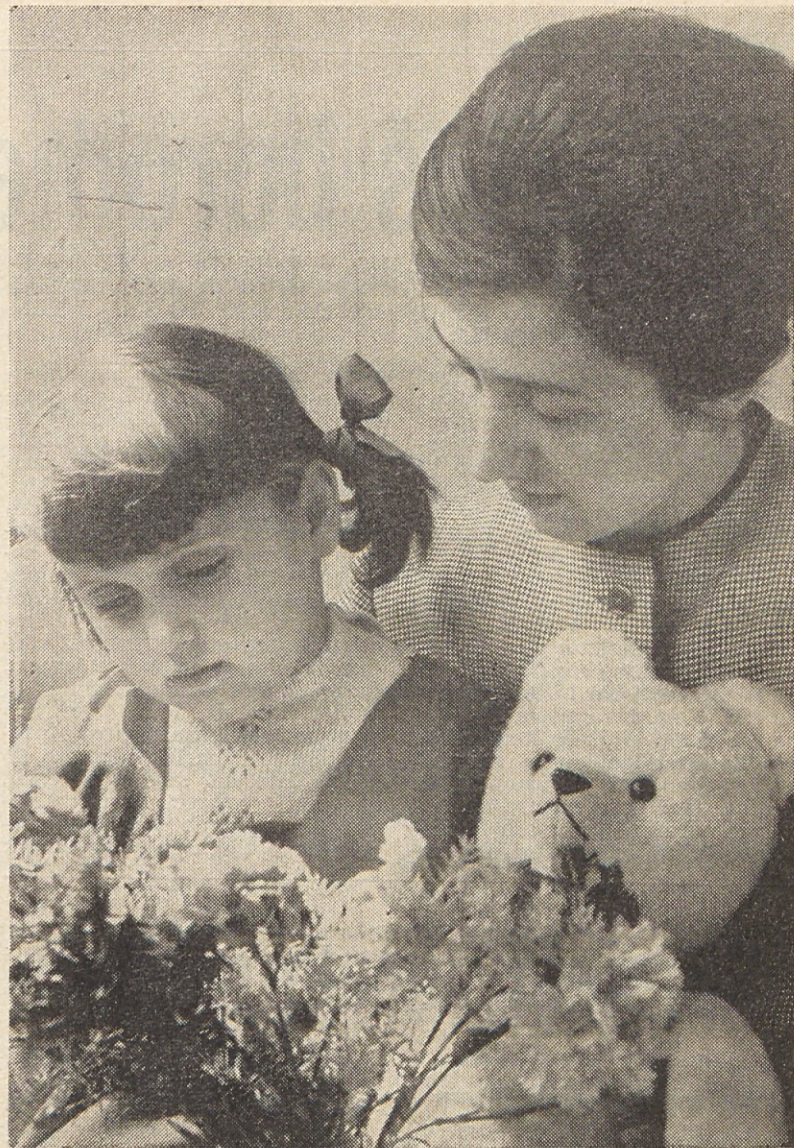
Občni zbor je dal vso podporo Enotnemu pravilniku o delitvi osebnih dohodkov in bil mnenja, da se morajo načela, sprejeta s pravilnikom, v praksi tudi dosledno izvajati. Z načelom preverjanja strokovnosti vodstvenega in vodilnega kadra v podjetju so se delegati strinjali in postavili zahtevo, da bi se to tudi v bodoče obdržalo.

Delegati so tudi seznanili z rezultati poslovanja v preteklem letu, ki so še predvsem razveseljivi, če se spomnimo na vse spremljevalne dogodke. Litostroj je eno redkih podjetij v skupini podjetij z investicijsko opremo, ki je poslovno leto 1968 zaključilo s pozitivnimi rezultati. Ni vzrokov, da bi se vdajali malodušju. Potrebno je le delati in stremeti k temu, da bi se postavljene naloge tudi realizirale.

Delavski svet podjetja je posloval »dobro«, pri čemer je predsednik delavskega sveta podjetja poudaril, da ne smemo pozabiti, da obstajata tudi oceni »prav dobro« in »odlično«. Ugotovili smo lahko, da so člani premalo seznanjeni z dejanskim stanjem in da je tudi na splošno organizacija obveščanja neprimerna. Širjenje popačenih in neresničnih vesti je vse bolj pogosto, zato je bil občni zbor mnenja, da je potrebno uporabiti vsa tehnična sredstva obveščanja in poglobiti tudi sodelovanje med obratnimi delavskimi sveti in odbori osnovnih organizacij sindikatov.

Konferenca, nova organizacijska oblika sindikata, naj bi delovala med dvema občnima zboroma, njen izvršilni organ pa bi bilo delovno predsedstvo. Konferenca naj bi omogočila sodelovanje širšemu krogu članov, tako da vsega dela ne bi opravljal samo izvršilni odbor. Za predlagano organizacijsko obliko se občni zbor ni odločil, in sicer je bilo za novo obliko 23 delegatov, 39 za staro, 32 delegatov se ni opredelilo. Mnenje delegatov je bilo, da dosedanja organizacijska oblika omogoča široko sodelovanje, in tako ni potrebe, da bi se organizacijska oblika menjala. Po sklepu občnega zbora bo organizacija sindikata Litostroj organizirana še vedno po starem principu, tj. izvršni odbor, ki šteje 19 članov in ima pet komisij, 3 člane nadzornega odbora in povezuje 8 osnovnih organizacij.

Občni zbor je tudi podprl predlog za ustanovitev delovnega mesta »tehnični sekretar«, ki bi skrbel za pripravo materialov, analiz in mnenj ter bil koordina-



OB 8. MARCU, DNEVU ŽENA, ŽELIMO VSEM ZENAM, DA BI BILE ŠE NAPREJ ZGLED DELAVNOSTI, OBENEM PA NAJ BI SI PRIDOBILE RESNICNO ENAKOPRAVNOST.

## Ob 8. marcu

Ob prazniku žena navadno premišljujemo o vlogi in položaju žene v naši družbi. Marsikdaj govorimo o enakopravnosti žene, članu družbe, ki se lahko vsestransko udejstvuje in uveljavlja. Včasih ženi ni bilo dovoljeno sodelovati in odločati nikjer, ne v družbi in tudi ne v družini. A danes se lahko povsod uveljavlja, udejstvuje in usmerja življenjsko pot svojim otrokom.

Stoletja in stoletja so bila potrebna, da smo si priborile zapiranje in da so možje spoznali, kaj tudi me lahko pomenimo v družbi. Narava je podelila ženam poslanstvo matere. Narava ni bila krivična tudi pri odmerjanju drugih sposobnosti, vendar si je morala žena s težko borbo pridobiti priznanje teh sposobnosti, kajti zgodovina in možki nam jih niso priznavali. Prav gotovo so na svetu še ljudje, ki dvomijo v žensko sposobnost, jo podcenjujejo in kjerkoli le morejo, omalovažujejo. Mnogokrat njeno sposobnost doobra izkoriščajo, čeprav mnogokrat premalo pomislijo, da mora žena biti, vsaj pri nas je tako, v službi in doma, da mora žena biti ljubezniva žena, skrbna mati, pa tudi na delovnem mestu dobra delavka.

Poleg tega, da opravljamo svoje delo v pisarni, v podjetju, v ustanovah, pa moramo žene po končanem delu opravljati še gospodinjstva dela, skrbeti za vzgojo in večkrat tudi uravnavati družinski proračun.

Kako lepo bi bilo, da bi nam možki večkrat pomagali pri našem delu in ne bi le enkrat na leto, 8. marca, pokazali svoje razumevanje do nas. Ženskam pri nas ni nikjer zaprta pot v razne poklice. V inštitutih delajo izkušene znanstvenice, na univerzah predavajo ženske kot univerzitetni profesorji najbolj abstraktnih znanosti, v političnem življenju pa nam nemalokrat krojijo zakone tudi ženske poslanke. S svojimi tovariši so se ženske predano borile z ramo ob rami za osvoboditev naše zemlje in prav tako zagrizeno so z moškimi gradile novo domovino, ki naj bi tudi ženskam prinesla več pravic.

Mnoge naše zaslužne žene pa so že v letih in prav tem bi morale veljati več pozornosti, ljubezni in spoštovanja mlajše generacije, ki uživa sadove trpljenja in odrekanja naših žensk — bork, naših žensk — delavk, naših žensk — mater.

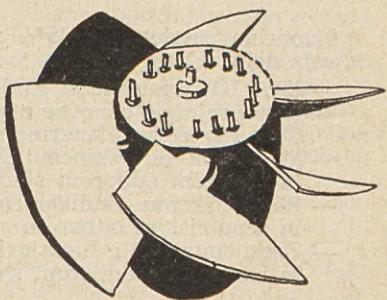
kor med ostalimi družbenopolitičnimi organizacijami. Vestno in uspešno opravljanje funkcije v organizaciji in opravljanje delovnih nalog na delovnem mestu je namreč nemogoče. V diskusiji je sodeloval tudi predstavnik republiških sindikatov tov. Svab, ki je bil mnenja, da je v podjetju nastopilo prelomno obdobje. Mnenja je bil, da je za uspešno delo sindikata in za razreševanje različnih problemov nujno potrebno sodelovanje organizacije sindikata v podjetju s sindikati v mestnem in republiškem merilu, pri čemer mora biti vsakomur jasno, da v takem sodelovanju ne gre za vmešavanje ali celo kratenje samoupravnih pravic. Nedvomno je delitev dela in izmenjava mnenja nujna in potrebna, saj je neka anketa pokazala, da delavski sveti obravnavajo celo 62 različnih tematskih področij.

Tov. Svab je v svoji diskusiji skušal odgovoriti na postavljeno

vprašanje o delitvi sredstev članarine in se je strinjal z ugotovitvijo, da so člani premalo seznanjeni z delitvijo in porabo sredstev.

V svoji debati se je dotaknil tudi nagrajevanja. Sindikati se ne morejo zavzemati za uravnilovko v nagrajevanju, ampak predvsem za nagrajevanje po vloženem delu, seveda pa morajo zahtevati zagotovitev minimalnih osebnih dohodkov.

(Nadaljevanje na 2. strani)





# Naš barometer

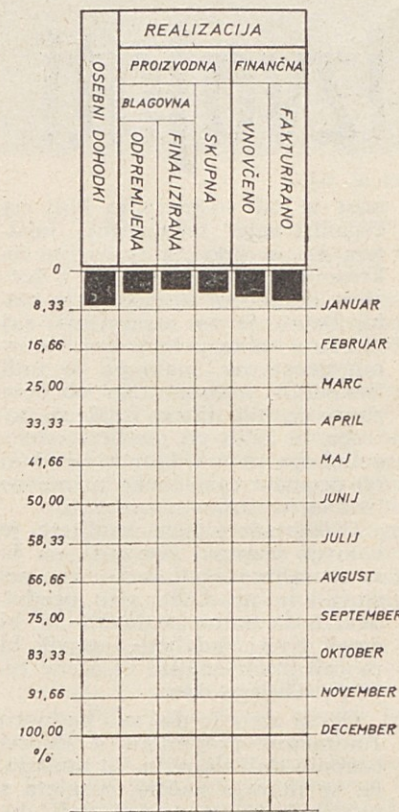
V ZAČETKU LETA SMO VERJETNO ŠE MALO NEGOTOVO IZPISAVALI NOVO LETNICO 1969. DOLŽNI SMO, DA KOLEKTIV OBVESTIMO, KOLIKO SMO V TEM MESECU NAREDILI.

Ves popis del bi bil preobširen, zato bomo tako za januar, kakor tudi v poznejših mesecih kontrolirali le tisto obvezo, ki je vsebovana v našem »Planu 1969« in je v bistvu izražena v blagovni realizaciji (v tonah) in finančni realizaciji (v Ndin), kakor tudi v izplačanih osebnih dohodkih (v Ndin). Da pa ne bomo mešali ton in dinarjev med seboj, bomo vse rezultate preračunali v odstotke (%). Celoletni plan je naša 100 % obveza, ki je planirana za 12 mesecev! Na 1 mesec odpade 8,33 %, na dva meseca 16,66 %, na tri 25,00 % itd., če kontroliramo plan statično, kot se radi učeno izrazimo, kar je razumeti tako, da smo naše obveze enakomerno porazdelili na vseh 12 mesecev. Vemo pa, da imajo posamezni meseci različno število delovnih dni, kakor tudi, da posamezna naročila zapadajo v različnih, neenakomernih terminih. Zato imamo izdelane tudi tako imenovane dinamične plane, kjer so naše obveznosti med letom neenakomerno porazdeljene. Statični in dinamični plan sta si navadno enaka, oziroma morata biti enaka le konec leta, dočim sta si med letom popolnoma različna. To nazorno vidimo pri kontroli rezultatov za mesec januar. Da bi dosegli dobre rezultate, bi morali izpolniti letni plan 8,33 odstotno (statična kontrola), dinamični plan pa 100 odstotno, to je vse tisto, kar smo se obvezali, da bomo v mesecu januarju napravili. Poglejmo januarsko odpremljeno blagovno proizvodnjo:

letni plan je izpolnjen s 4,62 odstotka, namesto 8,33 %, ali za 44,54 % premalo, medtem ko je dinamični plan dosežen s 129,84 odstotki, torej presežen za več kot 29%! Lahko pa bi bil tudi obraten izid. Sedaj si pa oglejmo tako opredeljene rezultate za mesec januar:

letni plan je izpolnjen s 4,62 odstotka, namesto 8,33 %, ali za 44,54 % premalo, medtem ko je dinamični plan dosežen s 129,84 odstotki, torej presežen za več kot 29%! Lahko pa bi bil tudi obraten izid. Sedaj si pa oglejmo tako opredeljene rezultate za mesec januar:

Sedaj si pa oglejmo tako opredeljene rezultate za mesec januar:



Finančna realizacija		
	%	%
— fakturirana	5,72	93,84
— plačana	5,34	87,62

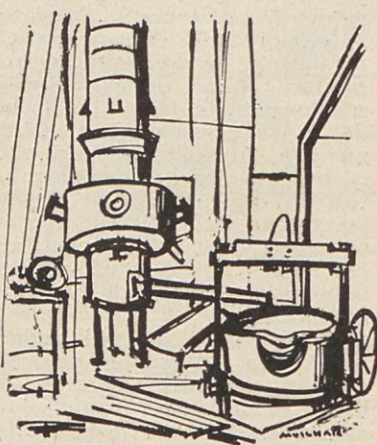
Blagovna proizvodnja		
	%	%
— skupna	4,68	95,50
— finalizacija	3,34	93,91
— odpremljena	4,62	129,84

Osebnih dohodki		
	%	%
— izplačani	8,07	92,90

Da ponovimo: v prvem odstotkovnem stolpcu je prikazana izpolnitev letnega plana, v zadnjem stolpcu pa izpolnitev mesečnega dinamičnega plana, pri katerem pa bomo morali v naslednjih mesecih poudariti, da je to kumulativni dinamični plan do tega in tega meseca, tako da bomo vse neenakomerne obveznosti posamičnih mesecev sešteli.

Kontrolo izpolnjevanja plana ali pa prikaz naših rezultatov lahko nazorno prikažemo z grafikonom. Dali smo mu celo ime: **Naš barometer**. Naslov naj nas ne moti, lahko bi ga poimenovali tudi s termometrom, tlakometerom, planimetrom, planometerom ali kako drugače. Važnejši je namen! Hočemo le obvestiti delovno skupnost, kakšno je stanje na našem »barometru«. Nanj bomo pogledali po možnosti vsak mesec, ali pa vsaj večkrat med letom. Tako bodo ti članki pod tem naslovom nadomestili dosedanjo serijo člankov »Kje smo?«

N. V.



# Beneficirana delovna doba

Med delavci, zaposlenimi v metalurških obratih, je veliko nezadovoljstva sprožil Zakon o delovnih mestih, na katerih se zavarovalna doba šteje s povečanjem. Zakon namreč upošteva le nekatera delovna mesta v livarnah in ne vseh, ki bi bila opravičena, oziroma kakor smo pričakovali.

Podoben problem je nastopil tudi v sorodnih podjetjih in zato bi radi pričeli skupno akcijo za dopolnitev omenjenega zakona. Postopek je zahteven in dolgotrajen, ker je potrebno pripraviti vrsto argumentov, ki bodo opravičili naše zahteve po širšem krogu tako priznanih delovnih mest.

Kot smo bili seznanjeni, je komisija za zaščito pri delu pri združenju jugoslovanskih livarn pripravila predlog s širšim obsegom delovnih mest, na katerih naj bi se zavarovalna doba štela s povečanjem, že v pripravljalem postopku za omenjeni zakon. Ta delovna mesta so bila še:

- voznik elektrokar in vilničarjev v glavni livni hali ter čistilnici;
- elektro in plamensko varjenje na odlitkih (popravila, priprava za popravila, priprava za varjenje);
- dela v zaključni fazi odlitkov (žarenje, kaljenje v livarnah);
- in ostala delovna mesta v livarni:

a) ročna izdelava jeder v skupni livni hali,  
b) notranji transport in pomožna dela v čistilnici,  
c) dela v medfazni kontroli,  
d) vsa dela, ki so neposredno vezana na proizvodni proces in vzdrževanje strojev, naprav in instalacij, pri katerih se delavci zadržujejo najmanj 6 ur na delu v livarni ali čistilnici.

Na žalost lahko ugotovimo, da predlagatelji zakonskega predloga niso upoštevali celotnega predloga komisije, pač pa le nekatera delovna mesta, medtem ko so za ostala (našeta pred tem odstavkom) predvideli, da je na njih možno zboljšati delovne pogoje. Pri tem so spregledali, da določeno število delavcev dela na teh delovnih mestih že leta in leta, da je določeno število teh delovnih mest v enakih prostorih kot tista, na katerih je priznana zavarovalna doba s povečanjem, kjer so delovni pogoji enaki, ali skoraj enaki. Prav zaradi tega je izboljšanje delovnih pogojev mogoče le v minimalnem obsegu. Predvsem pa so pozabili na to, da bodo delavci pod takimi pogoji dela delali še vrsto let, saj podjetja često nimajo toliko sredstev, da bi lahko opravila učinkovito saniranje delovnih pogojev.

Prav zaradi teh ugotovitev, ki potrjujejo opravičenost večjega dela zahtev prizadetih delavcev, društvo livarjev že pripravlja material za sprožitve postopka za dopolnitev zakona. Prav tako

si prizadevajo tudi prizadeta podjetja. Poleg tega pričakujemo, da nas bodo v tej akciji podprli tudi sindikati.

Ob tej priliki naj seznanim žerjavovodje, jedrarje in varilce, da smo njihove vloge upoštevali, in sicer:

1. Dne 28. 1. 1969 je o vlogi žerjavovodij razpravljala komisija za ugotavljanje dejanskih stanj o delovnih mestih, na katerih se šteje zavarovalna doba s povečanjem (v njej so sodelovali predstavnik inšpekcijskih služb Občinske skupščine Ljubljana-Siška, predstavnik Komunalnega zavoda za socialno zavarovanje in predstavnik našega podjetja) in ugotovila, da je vloga upravičena in se prizna zavarovanje s podaljšanjem vsem žerjavovodjem, ki so ali delajo na delovnem mestu nad livnimi polji in pečnim prostorom (12 mesecev za 14).

Uveljavljanje zavarovalne dobe s povečanjem za žerjavovodje, ki so zaposleni v čistilnici, pa bomo dodali k zahtevku za dopolnitev zakona.

2. Vlogo jedrarjev je Komunalni zavod za socialno zavarovanje odstopil Občinski skupščini Ljubljana-Siška, kot predlog za uvedbo arbitražnega postopka po 4. odstavku 249. člena TZPZ. Komisija bo v omenjenem postopku ugotovila, ali je komisija za ugotavljanje dejanskih stanj o delovnih mestih, na katerih se šteje zavarovalna doba s povečanjem, pravilno uporabila zakon in če z ozirom na značaj dela jedrarjev po že veljavnem zakonu o delovnih mestih, na katerih se zavarovalna doba šteje s povečanjem, ne pridejo v poštev za priznanje te dobe.

Torej, vloga je pri Občinski skupščini Ljubljana-Siška in čakamo le na odločitev arbitražnega postopka.

3. Tudi vlogo varilcev so že obravnavali, vendar jih po veljavnih predpisih ni mogoče vnesti v seznam z beneficirano delovno dobo. Vlogo varilcev bomo upoštevali v predlogu za uvedbo postopka za dopolnitev zakona in sicer skupaj z ostalimi delovnimi mesti v livarnah, ki jih sedaj še niso upoštevali pa menimo, da bi bilo pravilno, če bi jih zakon upošteval.

Upam, da bodo prizadeti in neprizadeti delavci opazili, da material pripravljamo in da stremimo k temu, da se pomanjkljivosti odpravijo. Seveda pa moramo vedeti, da je postopek dolgotrajen in da zelenih rezultatov ne bomo dobili tako kmalu, kot bi želeli.

## Sklepi UO

Na 62. redni seji so se člani UO med drugim seznanili z dinamičnim planom količinske proizvodnje za leto 1969 in na podlagi razprave sklenili naslednje:

Takoj je potrebno ukrepati in organizirati proizvodnjo tako, da se založi z delom tista delovna mesta v PE FI (obdelava in montaža) in PE PK, kjer trenutno primanjkuje dela, pri čemer naj se predvsem odpravi morebitne kasnitve, skrajša že sprejete pogodbenne termine ter tako sprosti termine v III. in IV. kvartalu t. l., kar bi sprostito nove kapacitete, za katere naj bi komercialna preskrbela nova naročila. Tako ukrepanje bi omogočilo tudi rešitev problema manjkajoče tonaže za še nesprejeta naročila v višini 2.000 ton.

UOP zahteva mesečno poročanje o vseh zamudah in to ne samo zamud konkretnih naročil v celoti, temveč po tehnološkem zaporedju, kot si sledijo n. pr. projektiranje, konstruiranje, tehnološka obdelava, razpis dokumentacije, polfinalisti, materialna preskrba, obdelava, montaža, oziroma po razčlembi PTO.

V zvezi s planirano finančno realizacijo v višini 23.076.000

Ndin je UOP mnenja, da se smatra kot minimalna ter naj bo vse poslovanje med letom usmerjeno tako, da bi se planirana finančna realizacija preseгла, kar bi omogočilo ustvariti več sredstev za osebne dohodke in sklade. UOP ugotavlja na podlagi poročila oziroma zapisnika sestanka razpisne komisije, da se je na razpisano delovno mesto direktorja FRS prijavil inž. Milan Špolar, katerega se s 1. 1. 1969 razporedi na razpisano delovno mesto direktorja FRS za nedoločen čas s polnim delovnim časom in osebnimi dohodki, kot so določeni za to delovno mesto po AODM in skladno s pravilnikom o delitvi dohodka in drugimi splošnimi akti o nagrajevanju.

UOP so seznanili z analizo Pravidnika o delitvi dohodka, osebnih dohodkov in drugih prejemkov. Ugotovil je, da je tri mesece prekratka doba za detajlnejšo analizo o eventualnih pomanjkljivostih pravilnika, zato je določil rok 30. 4. 1969 za dostavo detajlnejših analiz. UOP se je seznanil z reševanjem vlog kadrovskega sektorja v zvezi s funkcionalnim dodatkom za nekatera nova delovna mesta.

## Sprejeta načela izvajati

(Nadaljevanje s 1. strani)

Člani novoizvoljenega IO so:

- FRANC JEVNIKAR — predsednik IO
- STEFAN JURAK — tajnik
- JANEZ RUPNIK — blagajnik
- ANTE BURIC — predsednik komisije za socialna vprašanja in družbeni standard
- ALENKA BARBORIC — predsednik komisije za gospodarska vprašanja in delavsko upravljanje
- CIRIL HROVAT — predsednik komisije za kulturo in prosveto

- RUDI PERUŠEK — predsednik komisije za rekreacijo
- MARJAN TROBEC — predsednik organizacijsko-kadrovske komisije

člani:

- VIKTOR POGAČNIK
- MARJETA JANCIC
- ALEKSANDER HARIČ
- BRANE TRONTELJ
- STANE KOCJAN
- JANKO LAPUH
- JOSIP POPOVIC
- ALOJZ ŽALEC
- BOZO BOŠTJANCIC
- PAVEL SAJOVIC
- JANEZ TOMSIC

### I. Pregled dohodkov:

	Ndin
1. Članarina	55.672,36
2. Prostovoljni prispevki za češkoslovaške turiste	1.141,50
3. Drugi izredni dohodki	14.907,20
4. Dotacija podjetja	80.000,00
5. Dotacija MSS	3.250,00
Skupaj dohodki	154.971,06

### II. Pregled izdatkov:

#### A) Poslovni stroški:

	Ndin
1. Službena potovanja	3.335,70
2. Sprejem tujih delegacij	10.919,21
3. Notranja propaganda	15.146,00
4. Podpore članom	22.971,65
5. Kultura in prosveta	6.162,90
6. Dedek Mraz	10.789,59
7. Rekreacija	27.411,90
8. Upokojnenci	5.563,40
9. Izleti	6.658,00
10. Krvodajalci	8.820,00
11. Stroški denarnega in plačilnega prometa	594,32
12. Pisarniški material	29,75
13. Prispevek za obnovo Skopja	407,50
14. Reprezentančni stroški	353,10
Skupaj poslovni stroški	119.163,02

#### B) Dotacije:

	Ndin
1. ZMS Litostroj	7.446,75
2. ZKS Litostroj	1.181,00
3. Gasilsko društvo Litostroj	1.030,00
4. Mladinska godba Litostroj	8.000,00
5. Sindikalna podružnica Trebnje	1.300,00
6. Vzajemna pomoč	199,70
7. Počitniška družina Litostroj	1.500,00
8. Ostale dotacije	550,00
Skupaj dotacije	21.207,45
Skupaj izdatki pod A in B	140.370,47

Članarina predstavlja 35% zbrane članarine, ki se v okviru podjetja deli:

- 25% IO organizacije sindikata
- 10% prejmejo osnovne organizacije sindikata. Ostala sredstva članarine se delijo še:
- Mestnemu sindikalnemu svetu in mestnim odborom sindikata 32%
- Republiškem sindikalnemu svetu in republičkim odborom sindikata 24%
- Zveznemu svetu Jugoslavije in centralnim odborom sindikata 9%

M. K.



# Prevozi delavcev - kamen spotike

V vašem zvoniku, tam nekje na Dolenjskem ali Štajerskem, je ura odbila tri. Trda noč je še, v hišah pa že brlijo svetilke. Fantje in možje kar stojijo, skoraj med vrati, s hlastnimi požirki pijejo toplo črno kavo. In že so na ozki snežni gazi, ki drži tja v dolino, kjer jih čaka avtobus, ki jih odpelje v mesto na delo. Med vožnjo, ki traja uro ali dve, ne premišlujejo mnogo o trdem življenju, spanec jih daje in morda se jim skozi zamegljeno zavest prikaže zaključek tega dne, ko se bodo že v mraku utrujeni vračali domov...

Takih fantov in mož v Litostroju ni malo. Naporen je njihov delovni dan, zaslužek ni ravno velik, skoraj na vsakem koraku pa jim poizkušamo pregrizniti ta težko prislužen dinar. Kar tako na pamet, ne da bi točno vedeli za stroške, ki jih ima Litostroj s prevozi, kritiziramo to postavko v naših režijskih stroških, pri tem pa ne pomislimo, da bi mi, ki že ob pol treh sedimo pri kosilu, lahko mirno pobrali svoje suknjice in odšli v druga podjetja (seveda, če nas bi bili pripravljene sprejeti v delovno razmerje), če ti ljudje s svojim delom ne bi prispevali, da se tam

nekje v Indiji vrti litostrojska turbina.

Sicer pa stran s sentimentalnostjo. Živimo v času hladnega računa, kjer le dinar nekaj velja. Da, res je; dinar nekaj velja, toda prava vrednost je v njegovi vsebini, v tem, kar tiči za njim, kar smo za njega dobili.

Zdi se nam potrebno najprej osvetliti vse vzroke, ki so nas vodili, da smo v takem obsegu iskali delavce tudi iz oddaljenih krajev, kot n. pr. Luče in Mokronog. Vsekakor sta bila glavna vzroka za iskanje delovne sile izven Ljubljane specifična proizvodnja in lokacija našega podjetja z ozirom na strukturo prebivalstva. V metalurških obratih se je leta 1959 pričel hiter proces fluktuacije kadra, ki je z dolgoletnim delom že presejal kritično dobo v težkem, zdravju škodljivem okolju. Istočasno je prišlo do povečanja obsega dela, kar je narokovalo povečanje števila zaposlenih. Tudi v drugih obratih je nastal podoben položaj. Nujno smo rabili predvsem delavce za transportno službo, obenem s tem pa v Ljubljani in bližnji okolici ni bilo moč dobiti ljudi za taka dela. Poleg navedenih razlogov in težav pa nikakor ne moremo oziroma nismo mogli mimo cele vr-

ste drugih činiteljev, ki v določenih pogojih dajejo prednost vožnjam s podeželja. Omeniti velja pomen naravnega izbora delavcev v metalurških obratih; precej delavcev-vozačev so obenem tudi kmetje, ki po tri ali štiriletnem delu ostanejo doma na svoji kmetiji. S tem je podjetju prihranjenih nič koliko težav, predvsem stanovanjski problem, notranje premestitve zaradi zdravstvenih razlogov itd. Končno je Litostroj s tem odigral tudi svojo širšo družbeno vlogo, saj je marsikateri pasivni vasici odrezal večji kos kruha.

Z delavskimi avtobusi se vozi sedaj 620 naših delavcev, za kar imamo pri podjetju TRANSTURIST najetih enajst avtobusov. Zanimiva je primerjava z letom 1965: takrat smo vozili 950 delavcev z osemnajstimi avtobusi. Če si grobo ogledamo strukturo vozačev, ugotovimo, da vozimo 135 strojnih izvrševalcev (70 strugarjev), 390 ročnih izvrševalcev (70 čistilcev, 30 monterjev, 30 brusilcev, 40 ključavničarjev itd.) in 95 ostalih (lanserji, delovodje, kontrolorji itd.).

Na delo se vozi tudi 170 delavcev z rednimi avtobusi in 50 z vlakom, in to predvsem v oddaljenosti do 25 kilometrov. Ti delavci so predvsem kvalificirani in visokokvalificirani strojni in ročni izvrševalci ter delavci v pripravi dela. Skupno se torej vozi na delo 840 delavcev.

Za stroške, ki nastajajo v zvezi s prevozi na delo, lahko ugotovimo, da iz leta v leto padajo, čeprav so se cene prevozov bistveno povečale. Še leta 1965 smo za prevoze dali 2,107.000 Ndin, v letu 1968 pa le 1,442.000 Ndin, čeprav je bila cena za prevožen kilometer takrat 2,28 Ndin, sedaj pa 2,90 Ndin, kar predstavlja ob tako veliki kilometraži dokajšnjo vsoto. Stroške smo znižali predvsem zaradi ukinitve avtobusov in manj rentabilnih izmen, saj smo s tem zmanjšali letno kilometražo na delavskih progah za več kot 300.000 kilometrov letno. Nadalje vozimo tudi delavce iz drugih podjetij, za kar dobimo letno 60.000 Ndin. Leta 1965 smo zvišali tudi prispevek delavcev, saj plačujejo sedaj od 45 Ndin do 85 Ndin z ozirom na oddaljenost, prej pa so vsi vozači prispevali le 6 Ndin brez ozira na oddaljenost.

V bodoče nameravamo z ustreznimi ukrepi zmanjšati število avtobusov ter poboljšati strukturo vozačev tako, da bomo vozili predvsem delavce za taka delovna mesta, za katera ni povpraševanja v Ljubljani, oziroma delavce, ki imajo ustrezno kvalifikacijo.

Menimo, da so stroški prevozov ob upoštevanju vseh okoliščin opravičljivi, čeprav nas za popolno ureditev na tem področju čaka še veliko dela.

s. ž.

ko storili korak dalje in prepričali, da do problemov sploh pride. Pri tem ima nedvomno pomembno vlogo način informiranja članov ZK in pa tudi drugih članov kolektiva. Neinformiranost nam povzroča nemalo težav in politične probleme. Nasploh pa bomo probleme hitreje in bolje reševali z vsestransko aktivnostjo na vseh ravneh v skladu s sprejetimi sklepi, do katerih moramo priti po kar najbolj demokratični poti.

## 4. Kaj mislite vi osebno prispevati k delu sekretariata organizacije ZK Litostroja?

O mojem prispevku bodo sodili drugi. Predvsem pa bi rad storil kar največ na področju obveščanja. Gre za objektivno in pravočasno informacijo, za to, da bi lahko bile naše akcije uspešnejše. Če bodo ob nalogah, ki so pred nami, še vedno nekateri stali ob strani, potem bo delo seveda težavnejše.



Tako, pa tudi drugače zaužijejo svoj dopoldanski obrok litostrojski delavci.

# Raziskava tržišča prodaje

Jugoslovanski komercialni list iz Novega Sada je dne 21. 9. 1968 objavil članek z naslovom »Raziskava tržišča prodaje« izpod peresa inž. Iva Medveščaka, ki ga dokaj obširno ponatiskujemo:

Raziskava tržišča je kompleksno preučevanje dejanskega stanja, gibanja in razvoja tržišča na določenem področju z namenom, da bi ugotovili kvaliteto, kvantiteto in intenzivnost potrebe za določenim blagom ali uslugami, ki so predmet prodaje ali nabave podjetja.

Lahko trdimo tudi, da je raziskovanje tržišča sistemsko delo, ki temelji na zbiranju, registriranju in analiziranju vseh podatkov, ki so v zvezi s prometom, prodajo in potrošnjo proizvodov in uslug na relaciji proizvajalec—potrošnik. Na podlagi te definicije lahko ugotovimo, da mora raziskovanje tržišča prodaje poleg tega, da omogoči podjetju prodajo proizvodov in uslug, vplivati pozitivno tudi na nadaljnji razvoj podjetja.

Hiter razvoj industrijske proizvodnje je zahteval, da se evolucija tržišča razvije od neorganiziranega tržišča preko tržišča proizvajalec—potrošnik do tržišča kupec—potrošnik.

Neorganizirano tržišče je značilno za nizko raven proizvajalnih sil z zelo ozko ponudbo in zelo široko potrošnjo.

Tržišče proizvajalca-ponudnika najdemo v industrijski proizvodnji, kjer se mehanizacija še ni razvila. V tem položaju je proizvajalec tisti, ki narekuje količino, ceno, kvaliteto, izbiro blaga, roke in ostale pogoje prodaje.

Tržišče kupca-potrošnika se pojavlja v trenutni fazi visoko razvite industrijske proizvodnje in to zaradi razvoja tehnike in znanosti. Kupci-potrošniki so zaradi širokega izbora blaga postali zelo zahtevni in postavljajo svoje zahteve in pogoje. Poleg tega pa še v razliko od prej izdelujejo podjetja blago za neznane ali pre malo poznane kupce in potrošnike na razmeroma prostranem prodajnem področju. Prav zaradi tega mora proizvajalec podrobno poznati tržišče, kjer bo prodajal svoje blago, in razdeliti tržišče na:

1. Sedanje tržišče podjetja; to so vsi kupci, ki stalno ali občasno kupujejo, doma ali v tujini, blago tega podjetja, ali pa izkoriščajo njegove usluge.

2. Sedanje tržišče konkurenčnih podjetij; to so kupci, ki kupujejo stalno ali občasno, doma ali v tujini, izdelke konkurenčnega podjetja.

3. Tržišče relativnih nepotrošnikov. Relativni nepotrošniki so fizične ali pravne osebe, ki iz določenih razlogov ne morejo kupovati na naših ne konkurenčnih izdelkih. Razlogi za to pa so: premajhna kupna moč, nepoznanje proizvodnje itd. Relativne nepotrošnike pa lahko s pravilno gospodarsko politikou spremenimo v potencialne potrošnike.

4. Tržišče absolutnih nepotrošnikov. To so fizične osebe, ki zaradi fizičnih, psihičnih, mentalnih, materialnih in podnebnih vzrokov ne morejo kupovati proizvodov ali izkoriščati uslug podjetja; n. pr. slepci ne morejo hoditi v kino, nepismeni ne kupujejo časopisov in knjig, prebivalci krajev, ki niso elektrificirani, ne bodo kupovali električnih aparatov, prebivalci toplih krajev ne bodo kupovali zimskih oblek itd.

5. Teoretsko tržišče panoge oz. proizvodne grupacije sestavljajo absolutni in relativni nepotrošniki.

6. Bivše tržišče — to so kupci in potrošniki, ki so pred časom stalno ali občasno, pri nas ali pri našem konkurentu kupovali izdelke podjetja. To tržišče moramo dobro poznati že z ozirom na sedanje ter glede na načrtovanje prihodnjega tržišča.

7. Tržišče konjunktore. Ekonomska konjunktura z dviganjem, nihanjem ali padcem je odvisna od gospodarske aktivnosti podjetja doma in v tujini, medtem ko je tehnična konjunktura odvisna od znanosti in tehnike na področju opreme in proizvodov.

8. Potencialno tržišče. Osnovna naloga podjetja je v tem, da bi povečalo svoje sedanje tržišče. To se lahko poveča s tem, da pridobimo relativne potrošnike konkurenčnega podjetja, obenem pa povečano prodajo izdelkov in uslug pri svojih dosedanjih kupcih.

9. Planirano tržišče je tisti del tržišča, ki si ga podjetje ustvari s svojimi dolgoročnimi in kratkoročnimi plani prodaje.

Raziskava tržišča prodaje postaja torej neobhodna za usmeritev gospodarstva kot celote.

# V letu 1960 smo pisali...

Gojenci industrijsko kovinske šole so dobili nov internat in so se preselili iz lesenih barak v Korotanskem naselju.

Pred kratkim smo v nekaterih naših obratih začeli deliti tople dopoldanske obroke. Obrok stane za abonente 40 din, za prehodne goste 55 din.

Glavni obrat družbene prehrane Litostroja je v razpadajoči leseni baraki. Zaradi dotrajanosti te stavbe smo dali izdelati načrt za zgraditev nove menze.

Sredi februarja smo iz Sirije prejeli končno naročilo za opremo treh črpalnih postaj in ene hidroelektrarne.

Dne 10. aprila 1960 je iztekla iz električne kaline peči v livarni jeklene litine 10.000. šarža.

Delavski svet našega podjetja je na 24. redni seji dne 8. aprila 1960 soglasno potrdil zaključni račun za leto 1959. Delavski svet je hkrati odobril, da se od čiste dohodka izplača 50 % mesečnega osebnega dohodka kot izplačilo osebnih dohodkov na tarifno postavko.

V ponedeljek 4. julija se je zbralo na Soriški planini približno 700 Litostrojsčanov in drugih gostov, da bi prisostvovali slovesni otvoritvi novega planinskega doma, ki so ga zgradili na pobudo naših planincev. Za gradnjo doma na Sorici smo porabili 7 milijonov dinarjev.

V juliju so se člani odprave na Trisul oglasili pri nas s prošnjo, da bi jih oskrbeli z našim kvalitetnim kisikom. Ustregli smo jim in jim dali 7 jeklenk z 8 kg kisika. Videti je, da se je naš kisik obnesel in zadovoljivo služil našim alpinistom.

Osemurni delavnik in prosta sobota ali 7-urni delavnik ves teden? Za osemurni delavnik in proste sobote je v novembru 1960 glasovalo 97,3 % anketiranih.

V boj za 20 milijard. Z novimi investicijami in vzporednim in sorazmernim povečanjem delovne sile bi se osnovna sredstva v petih letih povečala za 3 milijarde. Dosežena vrednost proizvodnje pa bi takrat bila 20 milijard.

Po uspešno končani montaži in večkratnem poskusnem obratovanju je stekla nova mlinica cementa v Anhovem, ki je izdelek naše tovarne.

Meseca novembra smo ustanovili v našem podjetju »Kolektivno solidarnost« (društvo zavarovancev za primer smrti). Na pobudo tovarniškega sindikata smo že pričeli odtegoti vsem članom sindikalne podružnice po 20 din na mesec za pomoč svojem umrlih članov našega kolektiva.

Čestitkam za novo leto 1961 se pridružuje tudi Uprava kina Litostroja.

# Vprašali smo...

NOVEGA SEKRETARJA SEKRETARIATA ORGANIZACIJE ZK LITOSTROJA VLADA KOVACA SMO VPRAŠALI:

## 1. Kakšne so po vašem mnenju glavne naloge novega tovarniškega sekretariata organizacije ZK Litostroj?

V delu organizacije ZK je čuti mlačnost in neaktivnost. Sko pa udeležba na sestankih, aktivnih in drugih oblikah sestajanja kaže na to, da se bomo morali usmeriti v angažiranje posameznih članov ZK. Okrepljena številčna zasedba sekretariata naj bi prispevala k temu, da bi se večje število članov ukvarjalo s pripravo gradiva za posamezne probleme. Še bolj temeljito pripravljene aktivni bi prav gotovo pritegnili k obravnavi večje število članov. Mislim, da je ena od glavnih nalog sekretariata tudi ta, da nenehno združuje vse pozitivne pobude v kolektivu in jih usmerja v akcijo organizacije ZK Litostroja. Na tak način bi se ZK v tovarni začutila kot aktivna politična organizacija, ki je nenehno sredi dogajanja.

## 2. Kako bi ocenili delo prejšnjega sekretariata?

Dosedanji sekretariat je glede na majhno število članov opravil veliko delo. Uspešno izvedeni aktivni in druge oblike dela dokazujejo kvalitete posameznikov. Ob dogodkih, ki so nas pretresali, je bilo v danih okvirih napravljene kar največ za razreševanje konfliktov in odnosov. Posebna zasluga gre sekretarju, ki je uspel poleg svojih dolžnosti na delovnem mestu opravljati odgovorno funkcijo. Vsekakor pa je sekretariat užival pri svojih prizadevanjih premalo podpore s strani vsega članstva.

## 3. Na kakšen način bi lahko sekretariat organizacije ZK Litostroja prispeval k rešitvi problemov?

Sekretariat ni organ, ki bi moral reševati samo probleme. Gre za nekaj več. Prizadevati si mora opredeliti neposredne naloge. S kvalitetnim programom bi lah-



# Kadrovanje - načela v praksi

PREMESTITVE

Pod besedo premestitev razumemo razporeditev delavca z enega delovnega mesta na drugo delovno mesto. To preprosto ugotovitev smo zapisali predvsem zato, ker nekateri razumejo pod premestitvijo tudi premike v okviru delovnega mesta, čeprav gre v stvari za »napredovanje«, ki z izrazom premestitev nima skoraj nikakršne zveze. V nadaljevanju bomo torej poizkušali osvetliti vzroke in ključne probleme pri teh, tako imenovanih »pravih« premestitvah.

Pogoj za kakršnokoli premestitev je nezasedeno delovno mesto, bodisi zaradi posledic notranje oziroma zunanje fluktuacije ali na novo odprtega delovnega mesta. Pri tem velja načelo, da za nezasedena delovna mesta iščemo najprej ustreznega delavca iz vrst kolektiva.

Gledano iz teoretičnega in končno tudi iz praktičnega stališča bi moralo vsako večje podjetje imeti izdelano shemo »pot razvoja«. Taka »pot razvoja« bi morala za vse stopnje šolske izobrazbe kakor tudi za vsa strokovna področja (komerciala, kontrola, tehnologija itd.) vsebovati točne, časovno opredeljene razvojne stopnje. V tako shemo bi kasneje lahko vnesli dejansko izobrazbo in funkcionalno prakso posameznih delavcev, tako da bi ob upoštevanju še drugih lastnosti lahko v vsakem trenutku kadrovali najustreznejšega delavca. Podatke o delavčevih individualnih lastnostih bi lahko črpali iz rezultatov »osebne ocene« kot tudi »delovne ocene«, tako da bi bilo celotno gradivo dokumentirano in strokovno utemeljeno.

Zal so prilike take, da za omenjeno, zares načrtno kadrovanje ni vedno pogojev. Kljub temu pa bi bilo pametno, da bi imeli izdelan tak projekt, če ne že zaradi drugih razlogov pa vsaj zaradi kontrole pravilnosti izvedenih premestitev.

Poleg hitrih menjav delavcev (odhodi iz podjetja) in pomanjkanja ustreznega kadra za določena delovna mesta je največja težava smotrnega kadrovanja neenotna politika premeščanja. To se pravi, da kadrovska politika ne izhaja iz vidika centralnega razporejanja najustreznejših delavcev na nezasedena delovna mesta. Zato se dogaja, da PE/S samostojno, brez povezane akcije s kadrovske službe, premeščajo tudi manj ustrezne delavce na prosta delovna mesta in s tem podirajo ustrežnejše kombinacije operativne službe.

Delavce, ki jih premeščamo, delimo v dve skupini: delavci, ki sami žele spremeniti delovno mesto in delavci, ki jih premestimo po službeni potrebi. Vse premestitve lahko bolj ali manj predvidavamo oziroma planiramo. Tako lahko n. pr. v celoti predvidavamo potrebe za izpraznjena delovna mesta po delavcih, ki v tekočem letu odhajajo v pokoj. Zato vsako leto sestavljamo spiske delavcev, ki imajo v tekočem letu pogoje za upokožitev, saj tako na ta način že mnogo prej predvidimo ustreznega delavca.

Delno lahko predvidavamo tudi potrebe za delovna mesta, ki so primerna za delovne invalide oziroma za tiste, katerih delazmožnost je zmanjšana. Število invalidnih oseb v tovarni je visoko, prostih delovnih mest za tako strukturo delavcev ni, tako da je proces premeščanja silno počasen in zaradi pogojev, v katerih delavci z ozirom na obolenje delajo, je potrebno včasih izvesti premestitev kljub majhnemu upanju, da bo delavec zmožgel zaupano delo.

Ukinitve delovnih mest oziroma zmanjšanje števila zaposlenih na nekaterih delovnih mestih je posledica boljše organizacije oziroma sprememb samih tehnoloških postopkov ali pa pomanjkanja naročil. Delavci, ki zaradi omenjenih razlogov nimajo delovnega mesta, predstavljajo za PE/S višek kadra, za podjetje pa predstavljajo še nadalje problem, kako ga na novo zaposliti. Pri tem je jasno, da nekaj delavcev odpade, vendar je potrebno tu voditi izbirno politiko na podlagi enotnih kriterijev. Delavca z vrha prioritete liste nato premestimo na druga delovna mesta, ostale pa, če ni druge rešitve, predlagamo za odpoved.

Vzrok za premestitev je tudi pridobitev nove kvalifikacije. Tu predvsem mislimo na delavce, ki jim podjetje zaradi zboljšanja izobrazbene strukture nudi možnost, da se šolajo. Tu ni večjih problemov. Pogosto pa se zgodi, da se delavci šolajo samoiniciativno, ne da bi se prej posvetovali, kakšne so možnosti za razporeditev na drugo delovno mesto, potem ko bodo končali šolanje. Odpadlo bi mnogo nezadovoljstva, če se bi delavci prej posvetovali, saj se zgodi, da tudi dalj časa po pridobitvi kvalifikacije opravljajo manj strokovno delo. Pri tem bi veljalo še pripomniti, da obrati čisto niso pripravljene dati dobrega delavca v tečaj, ki ga organizira podjetje, tako da se dogaja, da si tako ugodnost pridobe slabši delavci.

Včasih je potrebna premestitev na nižje delovno mesto zaradi nestrokovnosti. Delavec je discipliniran, trudi se, vendar svojim nalogam v celoti ni kos. Takih primerov je veliko, vendar se PE/S le redko odločajo za premestitev na manj strokovno delovno mesto, razen v primeru, če delavec tega tudi sam ne uvidi. Za take primere imamo vso podporo v notranji zakonodaji, ki točno predpisuje postopek, vendar ga ne uporabljamo, ker so nekateri mnenja, da je postopek težaven in zamuden.

Delavci, ki se ne morejo prilagoditi določeni delovni okolici, vnašajo s svojimi postopki in reakcijami moreče vzdušje med sodelavce in s tem zmanjšujejo delovno uspešnost cele skupine. Kolikor taki nesporazumi niso prehodnega značaja, je potrebno delavca odstraniti iz okolja, kjer dela. Z vsestransko analizo primera ob sodelovanju delavčevih nadrejenih, psihologa, socialne službe in operativne službe, je potrebno delavca premestiti v novo okolje, kajti v večini primerov gre za osebne spore v skupini, tako da se ob strokovno izpeljanem primeru delavec skoraj vedno uspešno vključi v novo okolje.

V tem kratkem zapisu smo poizkušali v grobem nakazati vzroke in probleme pri premeščanju. Vsa prizadevanja v zvezi s tem pa so usmerjena k izboljšanju kadrovske strukture, dobrim medsebojnim odnosom in takemu številu ustreznih delavcev, ki so potrebni, da bi uspešno izpolnili proizvodni program.

A. Stržinar

## STARI LITOSTROJČANI, POZOR!

Prosimo vse stare Litostrojčane, ki se spominjajo kakoli zanimivega, ali imajo kakršnekoli dokumente ali fotografije iz prvih dni Litostroja, naj se oglašijo v uredništvu časopisa. Spomine lahko sami zapišejo, če pa tega ne bi mogli, bomo po pripovedih to zapisali v uredništvu.

Bližamo se 25. obletnici Litostroja in nam bodo vsi tako zbrani podatki potrebni pri sestavi litostrojke kronike.

Res škoda bi bilo pozabiti še tako majhen dragocen podatek, ki se nanaša na prve dni Litostroja in na njegov rast. Kdor kaj ve, naj ne odlašaj in naj nam to sporoči.

UREDNIŠTVO ČASOPISA

MIRO STALOVSKY:

# Popotovanje po SZ

SPREHOD PO MOSKVI

Na ta način se reka vstopajočih zelo hitro zvrsti. Če bi kdo vstopajočih »pozabil« vreči v rezo ustrezn kovanec, bi se mu pred nosom zaprl prehod. Sele tedaj se po širokih tekočih stopnicah, ki so dvopasovne, vlije reka potnikov proti dolnji ploščadi. Dolžina stopnic znaša približno sto metrov. Samo osrednjo postajo predstavlja razširjen predor podzemeljske železnice, ki ima približno 20 ali morda nekaj metrov manj visok strop. V podzemski železnici lahko vstopate in izstopate in se tako ves dan prevažate za tistih pet kopejk, ki ste jih vplačali pri vstopu v metro. To možnost sem temeljito izkoristil, to pa zato, ker se nisem znašel v tem labirintu raznih smeri in tako sem nekajkrat tekkel od Pavleckaje do Kurskaje in Taganskaje in zopet na Kirovskajo, dokler nisem izstopil na Džerzinski in se kmalu nato znašel na Rdečem trgu. Pri sebi sem sicer imel potni list, ki naj bi mi pomagal, da bi mimo vrste prej prišel v mavzolej, kjer počiva Lenin, toda žal je bil takrat ponedeljek in ob ponedeljkih je mavzolej zaprt. Nato sem si ogledal baziliko Vasilija Blaženega. Njena vzhodnjaška arhitektura in pestrost barv prijetno deluje, a njena notranjost ni posebno zanimiva. Kljub razsežnosti zgradbe, ki daje vtis velike ladje, jo masivni stebri drobe na nešteto manjših prostorov. Morda bodo to srednjeveško znamenitost tudi znotraj obnovili, saj so zunanja obnovitvena dela v polnem teku.

Poleg kremeljskih zidov se po vsej dolžini Rdečega trga razprostira poslopje največje moskovske »Name«, oziroma kakor ji pravijo »GUM«. Trgovina je nastala tako, da so prekrili s steklenimi strehami vrsto hiš ob Rdečem trgu in še v dveh ulicah — vzporednicah. Seveda so morali spremeniti notranji načrt zgradb in podreti vmesne stene, da so tako ustvarili dvorane, katere ločijo močna nosilna stebrišča. Kljub temu, da trgovina nudi potrošnikom raznovrstno blago v prtiličju in še v dveh nadstropjih in to v treh linijah, ne more spremeniti vtisa, da ni funkcionalno grajena, kot so danes moderne trgovine. Posamezni oddelki, kjer prodajajo določene vrste proizvodov, se po svojem izboru ponavljajo tudi v ostalih nadstropjih in traktih, razen oddelka z urami, fotomaterialom in tehnično opremo. Kako velika je želja po vseh vrstah artiklov, pokazuje neverjetna gneča na vseh prodajnih mestih.

Ogledal sem si tudi »carja zvonov«. Mnenje, da ta orjak s svojimi dvesto tonami sploh še ni zvonil, je zmotno. Zvon so odlili ruski mojstri v letih 1733—1735 in ga postavili v zvonik. Baje se je njegov glas slišal stopetdeset km daleč, seveda samo dve leti, kajti v velikem požaru Moskve leta 1737 je zgorel tudi zvonik in veliki zvon se je zrušil. Pri tem se mu je odlomil manjši del, ki je sam težak šest ton. Nedaleč stran od »Carja kolokola« je druga znamenitost, iz 16. stoletja. Mislil na »carja topov«, ki ga je 1586. leta odlil livar Andrej Čehov. Topovska cev ima kaliber 890 mm, top pa je težak prek 40 ton, a sama krogla tehta eno tono. Žal iz podatkov, ki so bolj tehnične narave, nisem razbral, ali je ta top tudi streljal ali je bil samo okras Kremlja.

Tisti dan, ko smo se odločili, da nadaljujemo popotovanje proti 800 km oddaljenemu Kazanu, si nismo mogli predstavljati, da nam bo nadaljnje potovanje z avtom onemogočeno, kljub temu, da smo imeli potrebne dokumente v redu. Po približno dvajsetih kilometrih me je na kontrolni policijski postaji ustavil miličnik. Izročil sem mu dokumente, on pa je stopil k telefonu. Drugi miličnik pa mi je jel razlagati, da je od tu dalje slaba cesta, da je splav, ki vozi preko reke Oke, v kvaru in da del ceste sedaj po-

pravljajo, da je zato cesta zaprta. Ko se je prvi miličnik vrnil z dokumenti, mi je povedal, naj se obrnem na našo ambasado. Naivno misleč, da bo zadostovalo pojasnilo in dogovor med ambasado in upravo milice, sem zapeljal avto v bližnjo senco in se z lokalnim avtobusom odpeljal proti mestu nazaj. Naslova ambasade nisem vedel, v javnih telefonskih celicah pa ni telefonskih imenikov, iz katerih naj bi poiskal točen naslov naše ambasade. Če ne veste številke telefona, se morate obrniti na telefonsko centralo, kjer vam dajo informacijo in posredujejo zvezo. Verjetno so telefonski imeniki vojaška skrivnost. Končno smo izvrtali naslov in po dvakratnem »sprehodu« s podzemeljsko

francoski »Humanité«, »Neues Deutschland« iz Vzhodne Nemčije. Priznam, da sem zaman iskal beograjsko »Borbo«. Ko smo čakali na odhod našega »Tatarstana«, kot se imenuje kompozicija, ki vozi v prestolnico Tatarije v Kazan, sem se pogovarjal s študentko filozofije. Doma je bila iz Novosibirska. Starši so prosvetni delavci, ona pa ima 27 rubljev štipendije. Studentje tehničnih strok imajo višje štipendije, ki znašajo 35 rubljev. (Verjetno tudi sovjeti prosveto manj cenijo.) Seveda se od take štipendije ne more živeti, zato morajo tudi starši pošiljati del svojih dohodkov.

Potovanje z železnico je v SSSR pravo udobje. Kompozicije nosijo zvoneča imena, ki označujejo



Borodinski most in Smolenski trg

sem našel, kar sem iskal. Pojasnili so mi, da po cesti sploh ni mogoče priti do Kazana, ker vodi cesta preko Nižnjega Novgoroda, kamor ne more priti noben tujec. Ni preostalo drugega, kot sprejeti nasvet, da avto shranim v Moskvi in se z vlakom odpeljem v Kazan.

Čeprav smo že pisali o kijevski postaji, bi kljub temu opisal tudi kazansko. V velikem predverju je bila vrsta informativnih avtomatov. Informativni avtomati so naprave, kjer je tastatura z oznako večjih mest, kjer se ustavljajo brzovlak, na pr.: Sverdlovsk, Kazan, Omsk, Novosibirsk in druga. Kdor želi potovati v določeno mesto, pa ne ve, kdaj odhajajo vlaki tja in katera kompozicija, potem pritisne gumb pod oznako mesta. V vitrini se zavrtita dva pokončna valja, na katerih so črne pločevinaste plošče. Po dve plošči tvori tablo, na kateri so podatki o številki kompozicije, času odhoda in o vmesnih postajah. Seveda vsak od potujočih ni več rokovanja s temi informacijskimi avtomati, saj je poleg pritiskanja gumbov potrebno precejšnje znanje iz geografije, saj je SSSR zelo razprostranjena. Če vam pa tudi taka informacija ne zadošča, je v glavni čakalnici poleg vrste blagajn še okence za informacije. Za tako strokovno informacijo pa je treba čakati v pet metrov dolgi koloni in za to je potrebno odšteti deset kopejk, kar niti ni malo. Ob nasprotni steni od vrste blagajn se vrstijo prodajalne s piroški, piščanci, sladledom, ta je zelo dober, med njimi pa tudi zafrike in prodajalna s časopisi. Ogledoval sem si, kakšne časopise prodajajo. Imeli so tudi tuje: italijansko »Unità«,

končne postaje le teh, tako vozi v Kazan kompozicija »Tatarstan« do Novosibirska »Novosibirsk«, do Omska »Osmič«; so pa še druge, za katere ne vem, kam vozijo. Tako je čudovito lepa kompozicija »Žiguli«, »Dombas« in druge. Kompozicijo sestavlja petnajst vagonov-spalnikov, nekaj od njih ima kupeje (prvi razred), večina vagonov pa ima oddelke med seboj povezane s prehodom (drugi razred). Sedeži so oštevilčeni in jih ima posamezni kupe samo štiri, toliko kot je tudi ležišč. V vsakem oddelku je miza, na kateri je skodelica s pakiranim sladkorjem, ki zadošča za skodelico čaja. Vsi hodniki v vagonih so pokriti s tekači. Na enem koncu vagona je pečica, kjer ogrevajo vodo za čaj. Med vožnjo sprevodnice razdeljujejo za plačilo enega rublja posteljino in odeje ter servirajo čaj. V vlakih ni gneče. Vozne karte so oštevilčene s številko vagona, oddelka in kupeja ter številko sedeža.

Ko opisujem železniški promet v SSSR, ne bi bil dovolj natančen, če ne bi omenil točnosti, s katero vozijo vlaki. Odhod je do sekunde točen in prav tako prihod na posamezne postaje.

## V TATARSKI ASSR

Ko se je vlak ob devetih ustavil na Kazanski postaji, so nas tam že čakali znanci in ženi izročili šopek cvetja. Bili smo nad to pozornostjo malce presenečeni, saj pri nas ne pričakujemo gostov vedno s šopkom cvetja. Železniško poslopje je bilo precej zanemarjeno. Ne vem, ali je to pripisati starosti poslopja ali

(Nadaljevanje na 10. strani)



# O OSEBNIH DOHODKIH V LETU 1968

KO SMO VSA NETO IZPLAČILA OSEBNIH DOHODKOV (36.947.713,40 NDIN) V LETU 1968 NAJPREJ DELILI Z 12 (MESECEV), NATO PA REZULTAT DELILI SE ENKRAT S 3109, KOLIKOR NAS JE BILO V LETU 1968 POVPREČNO ZAPOSLENIH V LITOSTROJU, SMO DOBILI ŠTEVILO 990,34. KO SMO RAČUN PONOVILO, SMO PRIŠLI DO ENAKEGA REZULTATA. TOREJ JE ZNASAL POVPREČNI MESEČNI OSEBNI DOHODEK NA ENEGA ZAPOSLENEGA 990,34 NDIN. RAČUN SMO PONOVILO SAMO ZATO, ČE SE LE NISMO MORDA ZMOTILI, KAJTI ZELO SMO SI ZELELI, DA BI BIL REZULTAT 1000 NDIN (100.000 SDIN). TODA DEJSTVA SO DEJSTVA IN NIHČE JIH NIMA PRAVICE SPREMINJATI, KAJTI USTVARJENI OSEBNI DOHODEK JE TUDI ENO IZMED MERIL, S KATERIM SE MERIJO REZULTATI NAŠEGA DELA IN SPOSOBNOSTI. TUDI SPOSOBNOSTI? DA! KAJTI DELAVCA MORAMO NAGRAJEVATI VSAJ TOLIKO, KOT GA NAGRAJUJE »SOSED«, ČE NE, SE SČASOMA PREMISLI IN GRE K BOLJSEMU GOSPODARJU. ČE ON ZMORE, ZAKAJ MI NE BI!

Poglejmo, kakšna je bila naša nagrajevalna politika v minulemu letu, oziroma kakšni so bili rezultati te politike. Ali so bili boljši kot leto poprej? Ali se je sploh kaj spremenilo?

Prepričani smo, da je sleherni v naši delovni skupnosti na ta ali drug način sodeloval pri oblikovanju nagrajevalne politike, saj je bilo prav leto 1968 v teh pogledih zelo živahno. Med letom smo marsikaj spremenili: že v marcu so režijci ponovno uveljavili svoj faktor, v juniju smo določili minimalni mesečni osebni dohodek v višini 600,00 Ndin, no in končno smo v septembru sprejeli Enotni pravilnik o delitvi dohodka, osebnih dohodkov in drugih prejemkov. Te raznolike spremembe med letom bi zahtevale obširnejše analize. Toda to je naloga strokovnih služb. Naš namen pa je objaviti le nekaj podatkov kot odgovor na marsikatero naše tiho ali glasno vprašanje z dobrim namenom in prepričanjem, da jih bomo ocenjevali in presojali objektivno ter s posameznimi ali skupnimi predlogi prispevali k oblikovanju še boljših dogovorov glede delitve dohodka in nagrajevanja.

Zato se tudi ne strinjamo z zagovorniki tajnosti osebnih dohodkov. Spoštujemo in cenimo lastno delo, še bolj pa delo sodelavca in javnost osebnih dohodkov nam ne bo v ničemer ovira.

Že v uvodu smo povedali, da smo v letu 1968 izplačali 36.947.713,40 Ndin neto osebnih dohodkov. Marsikdo niti ne ve, koliko vrst izplačil imamo. Zato napravimo pregledno tabelo in si oglejmo, koliko denarja gre za posamezne vrste izplačil. Zneske v tabeli smo že razporedili tako, da je vidno, kam gre največ denarja, nato pa padajoče proti najmanjšemu izplačilu. Omeniti pa moramo, da se vse vrste izplačil niso pojavile v vseh mesecih leta, kar je potrebno pri presoji upoštevati. Tabela izgleda takole:

### Neto osebni dohodki 1968

	Ndin	%	%
Eč-2	15.135.097,85	40,96	—
Eč-1	14.850.184,21	40,20	—
Preseg norm	3.663.635,83	9,92	28,90
Redni dopust	2.732.368,87	7,40	21,56
VP-41 in VP-42	1.773.230,84	4,80	14,00
Nadure (50 %)	1.037.179,99	2,80	8,18
Prazniki	1.013.601,01	2,74	8,00
Težavnost	969.641,65	2,62	7,65
Stalnost	746.661,56	2,02	5,90
Povračila	266.516,21	0,72	2,10
Terenski dodatek	242.324,45	0,65	1,92
Izredni dopust	70.643,52	0,20	0,55
Nočni dodatek	68.729,95	0,18	0,54
Avtokontrola	62.250,00	0,17	0,50
Razlika do min.	26.463,90	0,07	0,20
VP-44	-5.710.816,44	-15,45	—
<b>Skupno</b>	<b>36.947.713,40</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

Tabela je prirejena v neto zneskih z ustrežno odstotkovno strukturo, poleg tega pa v zadnjem stolpcu še z odstotkovno strukturo izplačil nad vsoto Eč-1 in Eč-2, torej izplačil nad našimi osnovami.

Najbolj nesimpatična postavka je vsekakor VP-44, saj nam je za 15,45 % oškrunila naše osebne dohodke! Toda kam je šel ta denar? Kdo ga nam je vzel? Na ti dve vprašanji sta možna le dva odgovora:

— tega denarja sploh ni bilo ustvarjenega, kajti naše želje, zahtevki in obračunski elementi so eno, drugo pa je, v kolikšni meri se nam posreči uveljaviti te naše zahtevke preko prodajnih cen;

— drug odgovor bi bil lahko ta, da so za premajhen dohodek krivi previsoki proizvodni in poslovnih stroški, ki nam požro del naših osebnih dohodkov.

Dopolnilno gornjo tabelo še z dvema podatkom; da smo v letu 1968 opravili 445.508 nadur in da je povprečni finančni preseg norm znašal 27 %.

Eno od pogostih vprašanj je, koliko ljudi je nagrajevano po časovni normi, koliko v režiji, koliko s funkcionalnim dodatkom ter koliko po vrednostnih normah. V pregled smo zajeli 3096 delavcev.

Razporeditev pa izgleda takole:

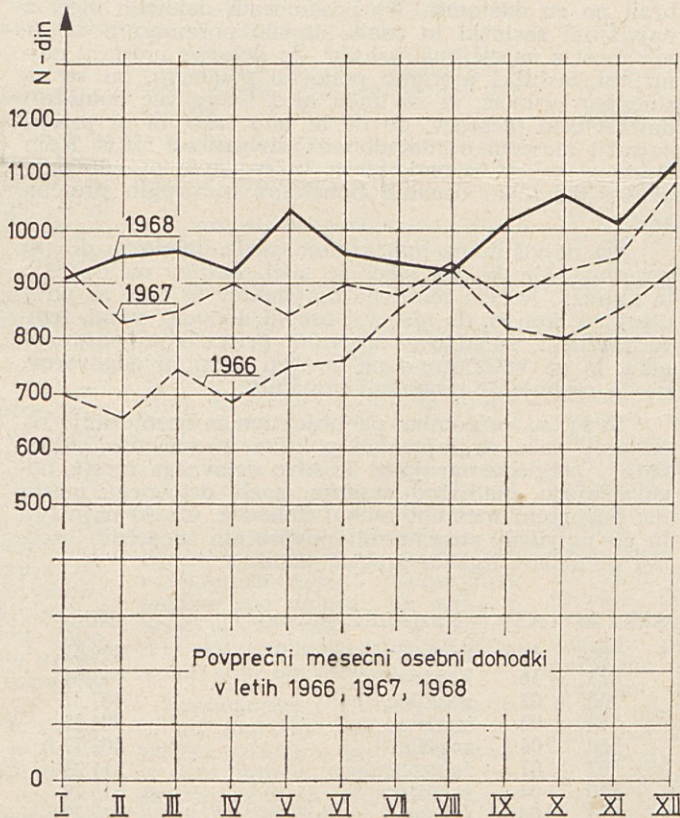
	Št. del.	%
po časovni normi	1407	45,45
v režiji	1197	38,66
s funkcionalnim dodatkom	312	10,08
po vrednostni normi	180	5,81
<b>Skupno</b>	<b>3096</b>	<b>100,00</b>

Naslednji zanimiv pregled je gibanje povprečnih mesečnih osebnih dohodkov med letom. O poprečnih so sicer razširjena zelo različna mnenja, za in proti, toda prepričani smo, da nam pri preko 3000 zaposlenih le nekaj povedo.

Oglejmo si tabelo:

	1968	Ndin	%
3113 januar	1968	910,63	96,89
3111 februar	1968	958,48	114,91
3151 marec	1968	962,67	112,67
3116 april	1968	921,59	101,71
3102 maj	1968	1048,79	123,87
3094 junij	1968	966,39	107,25
3164 julij	1968	949,34	106,76
3157 avgust	1968	928,74	99,29
3113 september	1968	1018,10	114,80
3088 oktober	1968	1065,40	114,79
3070 november	1968	1016,57	107,16
3032 december	1968	1128,87	104,41
3109 povprečje	1968	990,34	108,45

Iz tabele je razvidno, da premike navzgor ne moremo zanikati. V prvem stolpcu smo navedli število zaposlenih, ki so zajeti v izplačilnih listinah. Zajeti so tudi tisti novodošli ali odišli delavci, ki niso bili ves mesec zaposleni. To nam malenkostno pokvari dejansko stanje, predvsem pa znižuje poprečne mesečne osebne dohodke. Zanimiv je tudi pregled poprečnih mesečnih osebnih dohodkov za tri leta nazaj, ki smo jih vnesli v poseben diagram (glej diagram).



Delno se strinjamo s tistimi, ki jim do sedaj prikazana poprečja premalom povedo in napravimo pregled poprečnih mesečnih osebnih dohodkov po enotnih naslovih delovnih mest (šifrah) in jih istočasno razvrstimo še po funkcionalnih pomembnostih. Pregled je izdelan na sledeč način:

- uporabljen je seznam delovnih mest po funkcionalni pomembnosti
- v prvem stolpcu je navedena šifra delovnega mesta
- v drugem stolpcu je naveden naziv delovnega mesta
- v tretjem stolpcu je navedeno število delovnih mest, ki so bila vseh 12 mesecev zaposlena in ki smo jih kasneje upoštevali pri izračunu poprečnega mesečnega dohodka
- v četrtem stolpcu je naveden poprečni mesečni dohodek delovnega mesta v Ndin
- v petem stolpcu pa odstotkovna primerjava poprečnega mesečnega dohodka z letom 1967.

Tako opredeljen pregled izgleda takole:

0 — Stranska dejavnost			
4 — knjigovodja	1	774,69	101,82
5 — blagajnik	1	698,81	103,65
7 — administrator	2	731,38	106,52
13 — snažilec	9	580,96	102,11
15 — skup. pralnice	1	787,62	106,26
19 — servirec	1	628,01	104,60
23 — kuhar doma	1	754,16	121,28
31 — hišnik	3	825,83	103,87
32 — kurjač	2	761,58	99,93
33 — šivilja	1	532,81	102,36
34 — perica	3	550,82	109,99
35 — vrtnar	1	772,10	107,18

### 1 — Organizatorji

101 — direktor generalni	1	3016,82	110,70
102 — direktor področja	2	2679,04	110,20
103 — direktor enote	4	1972,39	108,43
104 — sekretar	1	1806,45	121,89
105 — šef PE	4	1960,58	118,32
106 — šef službe	8	1893,68	123,58
107 — šef obratov	2	1829,70	120,01

### 2 — Koordinatorji

202 — projektant šef	3	2053,10	123,31
203 — vodja tehnični	4	1882,68	108,57
204 — vodja poslovni	16	1708,70	122,25
205 — vodja obrata	17	1686,31	112,46
206 — vodja objekta	3	1727,55	141,47
207 — vodja odd. ali ods.	51	1433,92	109,14
208 — vodja kontr. ali labor.	11	1357,62	105,29
209 — delovodja glavni	11	1549,61	113,14
210 — delovodja	88	1337,76	110,58
211 — nadzornik glavni	5	1575,98	111,65
212 — nadzornik	11	1346,17	111,13
213 — skupinovodja	52	1013,90	110,69

### 3 — Proizvajalci proizvodnje

301 — raziskovalec	1	1438,50	—
302 — razvijalec	1	1401,48	108,48
303 — projektant glavni	12	1931,23	117,57
304 — projektant	31	1673,89	116,46
306 — merilec tehnični	1	1500,78	119,07
307 — kalkulac. glavni	2	1138,79	112,18
308 — kalkulac. samostojni	4	1005,22	107,69
309 — kalkulac.	2	889,00	106,86
310 — konstruktor glavni	22	1737,19	117,58
311 — konstruktor samostojni	40	1560,90	122,25
312 — konstruktor	21	1186,13	112,35
313 — risar tehnični	29	816,95	114,62
314 — metalurg	3	1439,85	108,70
315 — tehnolog glavni	10	1607,33	109,01
316 — tehnolog samostojni	36	1383,08	108,93
317 — tehnolog	5	1320,28	120,42
318 — tehnik	4	1077,97	96,34
319 — referent	46	1016,96	105,80
320 — planer glavni	3	1089,47	84,56
321 — planer samostojni	2	1197,14	108,46
322 — planer	1	801,92	—
323 — terminac. glavni	4	1111,54	94,03
324 — terminac. samostojni	1	1146,95	—
326 — dispečer glavni	8	1217,45	93,33
327 — dispečer	1	1120,72	—
328 — lanser glavni	2	871,77	72,80
329 — lanser	36	779,18	96,28
331 — laborant	15	840,44	103,40
332 — operater	3	1086,85	122,96

### 4 — Izvrševalci strojni

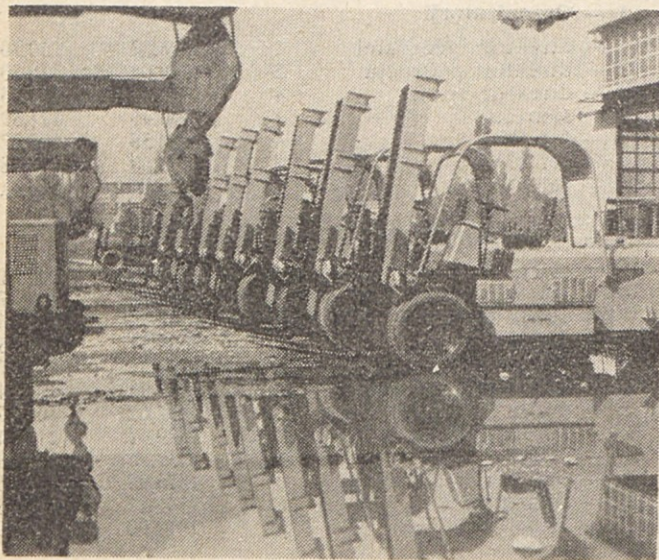
401 — lesostrugar	2	1208,69	108,50
402 — lesorezkalec	1	1458,04	134,79
403 — formar — strojni	5	840,30	111,93
404 — čistilec strojni	5	772,50	108,48
405 — kovač strojni	11	1145,46	115,21
406 — ključavničar strojni	6	1029,29	104,81
407 — rezkalec strojni	10	822,00	97,34
408 — brusilec strojni	28	1076,21	94,84
409 — ostrilec	19	764,16	95,13
410 — pehalec	13	1147,82	102,23
411 — rezkalec	34	912,30	100,81
412 — strugar	190	1003,49	100,25
413 — skoblar	12	900,07	94,35
414 — strojnik	7	1229,52	116,18
415 — vrtalec	34	1044,96	100,80
416 — vrtalec-rezkalec	29	1110,80	99,82
417 — tiskar	1	856,62	101,69

### 5 — Izvrševalci ročni

501 — mizar modelni	30	1085,73	111,10
502 — ključavničar modelni	1	957,37	128,01
503 — pripravljalec peska	25	650,44	103,31
504 — pripravljalec vložka	8	813,43	109,00
505 — sušilec	11	806,67	105,48
506 — formar ročni	68	1059,40	115,21
507 — železokriviec	4	612,50	107,32
508 — jedrar	27	902,47	108,49
509 — ponovičar	4	968,49	123,76
510 — šamotar	5	1039,63	125,01
511 — talilec	23	978,35	115,28
512 — izpraznjevalec	5	672,18	109,58
513 — čistilec	82	857,09	111,98
515 — žarilec	7	1060,76	105,70
516 — zarisovalec	18	1047,88	103,49
517 — ključavničar strojni	169	1057,81	104,91
518 — ključavničar splošni	38	888,20	103,94
519 — kalilec	8	927,30	101,28
520 — tušer	2	1156,94	85,56
521 — preizkuševalec	1	940,41	108,90
522 — varilec obločni	79	1001,17	103,19
523 — varilec plamenski	2	1405,67	106,02
524 — rezalec plamenski	17	971,29	113,43
525 — žagar	1	701,82	103,67
526 — kovač ročni	5	885,12	111,98
527 — električar	22	1064,58	105,12
528 — elektronavijalec	5	889,37	115,97
530 — elektromonter	13	1057,29	100,51
531 — avtoelektričar	1	1419,36	113,64
532 — avtomehanik	5	822,83	100,52
533 — nastavljalac	1	947,91	105,96
534 — instalater	9	1068,04	116,60
535 — finomehanik	1	1061,87	121,95
536 — brusilec-ročni	45	1059,55	108,58
537 — klepar	1	786,63	120,41
539 — mazalec	4	722,10	116,57
541 — monter glavni	2	1154,75	—
542 — monter	111	1269,42	106,03
543 — peskar	2	1125,73	126,26
544 — signer	4	782,44	108,08
545 — čevljar	2	716,65	112,71

(Nadaljevanje na 6. strani)





Mirno!  
Pettonski vilicarji v kolono!

(Nadaljevanje s 5. strani)

546	— jermenar	1	770,19	113,07
547	— prešivalec	1	809,57	116,00
548	— knjigovez	3	692,52	104,61
549	— svetlokopirec	3	585,69	104,27
550	— vlagalec	3	583,03	105,72
551	— polnillec tehnič. plinov	7	1096,44	122,39
553	— pleskar	22	990,14	104,62
554	— mizar splošni	8	865,78	102,11
555	— embalažer	4	800,16	94,16
556	— tesar	4	830,39	99,72
557	— zidar	9	737,90	98,80
558	— kurjač	16	942,19	105,41
559	— delavec pomožni	9	597,89	103,37
560	— snažilec	47	580,13	109,14

6 — Izvrševalci v transportu

601	— šofer	14	1234,15	111,43
602	— voznik vilicarja	11	809,59	107,60
605	— karist	13	662,27	99,52
606	— žerjavar	82	867,64	104,08
607	— premikač	3	912,47	108,24
608	— delavec transportni	56	661,00	103,46
609	— navezovalc	15	752,31	103,40

7 — Izvrševalci ostali

701	— psiholog industrijski	1	1187,93	97,27
702	— socialni delavec	2	1100,35	109,20
703	— varn. in sanit. tehnik	2	1146,53	118,40
704	— referent	7	1074,15	106,99
706	— prevajalec	1	1126,13	106,21
708	— fotograf industrijski	2	815,80	104,96
709	— fotograf-litograf	1	798,35	106,80
710	— retušer	1	974,29	107,99
711	— osnutkar	2	885,92	101,80
712	— tajnica	17	912,24	111,09
713	— administrator	48	771,12	107,55
714	— korespondent	18	832,18	106,98
716	— daktilograf	3	661,73	98,28
717	— evidentičar	43	705,05	105,09
718	— statistik	3	763,22	110,49
719	— knjižničar	1	841,33	104,99
720	— dokumentarist	1	1012,37	123,61
721	— arhivar	7	625,63	104,16
722	— tabelirec	4	1212,84	100,65
723	— luknjač	14	685,04	106,61
725	— skladiščnik	63	818,08	105,18
726	— manipulant	4	698,65	90,29
728	— razpisovalec	7	711,97	108,52
730	— telefonist-teleprinterist	2	746,39	107,30
731	— receptor	2	754,95	105,67
732	— vratar	20	626,55	102,02
733	— čuvaj	8	653,86	104,27
734	— gasilec-šofer	5	800,39	97,30
735	— gasilec	4	704,48	103,83
736	— kurir	8	563,17	114,28

8 — Realizatorji

801	— svetovalec	4	1720,97	109,88
804	— analitik	10	1113,50	114,01
808	— komercialist glavni	21	1375,41	118,91
809	— komercialist samostojni	6	1121,23	107,16
810	— komercialist	14	929,06	109,72
812	— blagajnik	1	1340,58	117,33
813	— knjigovodja obratni	2	990,51	105,85
814	— knjigovodja samostojni	14	1014,02	108,61
815	— knjigovodja	7	807,63	105,15
816	— fakturist	4	671,64	104,85
817	— kalkulac. glavni	2	1208,21	99,55
818	— kalkulac. samostojni	12	923,57	110,68
819	— kalkulac.	2	907,19	113,17
821	— referent	17	836,08	106,89
822	— kontrolor glavni	10	1252,74	110,18
823	— kontrolor	73	1009,41	106,78
824	— ekspeditor	5	976,75	102,66

V pregled je zajetih 2777 delovnih mest in 186 imen delovnih mest. Le pri 22 raznih delovnih mestih opazimo, da so bili osebni dohodki nižji kot v letu 1967. Toda tudi pri tej oceni moramo biti previdni. Ko smo kontrolirali in analizirali posamezne primere, smo v največ primerih našli dva vzroka: ali zmanjšanje števila nadur, ali pa večje število bolniških dni (tudi mesecev), kar pri nekaterih delovnih mestih poprečni mesečni osebni dohodek zelo zniža.

Vemo pa, da je pretežna večina delovnih mest razvrščena še v razne analitične stopnje. Tak pregled bi bil le preobširen, ker obsega 16 tipkanih strani in ne bi

hoteli, da se naš časopis spremeni v »telefonski imenik«. Vseeno pa smo izbrali dva značilna primera: delovno mesto vodje oddelka ali odseka, ki jih imamo 51, a se pojavijo v 23 različnih analitičnih stopnjah (!) ter delovno mesto strugarja, ki je sicer razvrščeno le v 6 različnih analitičnih stopnjah, a jih je za isto delovno mesto največ po številu (190) v podjetju. Tudi pri teh dveh primerih moramo gledati na poprečja, za razliko od nadaljnjih razčlemb. Oglejmo si ta dva primera:

Sifra AS	Naziv delovnega mesta	Število	Ndin
207 19	vodja oddelka ali odseka	1	919,75
20	vodja oddelka ali odseka	2	827,78
22	vodja oddelka ali odseka	1	1069,25
23	vodja oddelka ali odseka	1	1082,26
24	vodja oddelka ali odseka	2	1106,18
26	vodja oddelka ali odseka	2	1121,11
27	vodja oddelka ali odseka	1	1420,05
28	vodja oddelka ali odseka	1	1161,27
29	vodja oddelka ali odseka	5	1245,64
30	vodja oddelka ali odseka	2	1285,61
31	vodja oddelka ali odseka	3	1294,32
32	vodja oddelka ali odseka	1	1293,45
34	vodja oddelka ali odseka	2	1470,86
35	vodja oddelka ali odseka	4	1419,45
36	vodja oddelka ali odseka	5	1519,17
37	vodja oddelka ali odseka	3	1391,06
38	vodja oddelka ali odseka	1	1900,66
40	vodja oddelka ali odseka	3	1643,33
41	vodja oddelka ali odseka	3	1759,55
42	vodja oddelka ali odseka	2	1925,36
44	vodja oddelka ali odseka	2	1810,71
46	vodja oddelka ali odseka	1	1961,05
47	vodja oddelka ali odseka	3	1820,18
poprečje		51	1433,92

412 10	strugar	11	740,87
13	strugar	48	805,36
15	strugar	52	912,39
17	strugar	47	1176,48
19	strugar	30	1268,41
21	strugar	2	1532,54
poprečje		190	1003,49

Tako bi lahko razčlenili vsa delovna mesta. Toda kljub temu želimo prodreti v »tajnost« osebni dohodkov. Mnogo je ugibanj, kolikšni so pri nas najvišji zaslužki in kolikšni najnižji. V ta namen smo izbrali po en odstotek (30) posameznih delovnih mest z najvišjimi zaslužki in enako število posameznih delovnih mest z najnižjimi zaslužki. Za delovna mesta z najnižjimi zaslužki moramo ponovno poudariti, da so to slučajno primeri, ki so imeli med letom več bolniških dni ali celo mesecev. Če ne bi bilo tako, bi se pričeli najnižji mesečni osebni dohodki dvigati od 550,00 Ndin navzgor, kakor to predvideva 22. poglavje pravilnika o delitvi dohodka, osebni dohodkov in drugih prejemkov.

Pri najvišjih pa opozarjanje glede bolniških dni ni potrebno, ker bi bili sicer še višji. Delitev na najvišje in najnižje je zelo relativna opredelitev in nam ne pove dosti več kot to, da niso vsi osebni dohodki enaki, temveč različni, skladno z delovnim prispevkom posameznika, ki ga vrednotimo na podlagi skupnih dogovorov, ki jih vsebuje že omenjeni pravilnik.

In še ena pripomba: pri objektivnem ocenjevanju rezultatov naše nagrajevalne politike imena niso važna. Zato v pregledu navajamo le šifro delovnega mesta, odgovarjajočo analitično stopnjo, naziv delovnega mesta ter povprečni mesečni osebni dohodek. Za 30 najnižjih in 30 najvišjih posameznih povprečnih mesečnih osebni dohodkov izgleda pregled takole:

Sifra in AS	Naziv del. mesta	Ndin
506 10	formar ročni	399,52
823 16	kontrolor	443,64
560 03	snažilec	467,52
560 02	snažilec	502,25
560 04	snažilec	502,77
507 07	železokrivc	511,23
560 04	snažilec	515,29
732 04	vratar	517,22
736 04	kurir	517,76
560 03	snažilec	528,50
736 05	kurir	529,67
415 13	vrtalec	531,24
560 03	snažilec	536,03
560 02	snažilec	532,39
033 04	šivilja	532,81
560 04	snažilec	534,75
736 05	kurir	535,41
560 03	snažilec	536,03
560 02	snažilec	536,59
560 02	snažilec	538,60
560 02	snažilec	539,83
522 08	varilec obločni	541,67
503 05	pripravljalca peska	541,86
736 05	kurir	542,02
560 03	snažilec	542,70
732 04	vratar	544,14
560 02	snažilec	544,17
560 03	snažilec	545,60
412 13	strugar	546,09
560 04	snažilec	546,27

(in tako naprej)  
(nadaljevanje in konec)

311 31	konstruktor sam.	1994,44
204 47	vodja poslovni	1997,24
303 44	projektant gl.	2000,57
304 38	projektant	2001,80
304 42	projektant	2004,25
311 29	konstruktor sam.	2014,46
204 48	vodja poslovni	2033,56

206 27	šef objekta	2035,05
303 45	projektant gl.	2042,87
304 42	projektant	2055,55
823 30	kontrolor	2059,19
202 49	projektant šef	2059,90
311 30	konstruktor sam.	2077,53
317 37	tehnolog	2080,50
311 30	konstruktor sam.	2085,37
207 42	vodja odd. ali ods.	2099,69
202 49	projektant šef	2141,48
205 44	vodja obrata	2142,56
103 51	direktor enote	2144,08
311 31	konstruktor samostojni	2198,70
103 52	direktor enote	2252,90
303 49	projektant glavni	2256,66
311 29	konstruktor samostojni	2309,85
311 33	konstruktor samostojni	2432,34
310 42	konstruktor glavni	2444,89
310 38	konstruktor glavni	2521,96
102 55	direktor področja	2585,92
102 55	direktor področja	2772,15
517 19	ključavničar strojni	2779,94
101 59	direktor generalni	3016,82

Ta pregled bi bil lahko še obširnejši, toda mnenja smo, da objavljeni podatki zadostujejo, saj smo hoteli le prikazati, v kakšnem območju med najnižjimi in najvišjimi dohodki se gibljemo.

Na koncu napravimo še rekapitulacijo in postavimo poprečne mesečne osebne dohodke delovnih mest leta 1968 v skupine z razliko po 100 Ndin ter jih istočasno primerjamo z enako postavljenimi v letu 1967. V pregledu je navedeno tudi število delovnih mest, ki so bila v ta pregled zajeta. Tudi iz tega pregleda je viden spodbuden premik navzgor.

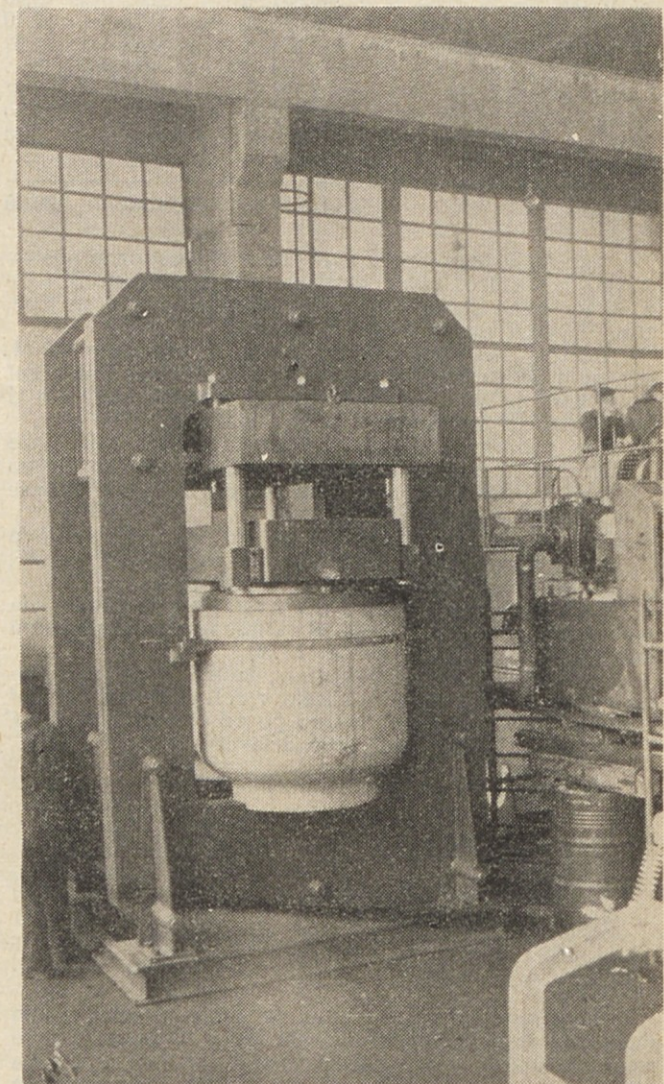
Poglejmo:

	Število del. mest		Struktura v %		
	1967	1968	1967	1968	
do 500	10	—	0,35	—	
od 500 do 600	108	83	3,72	2,98	
od 600 do 700	260	168	8,97	6,06	
od 700 do 800	373	215	12,86	7,75	
od 800 do 900	396	447	13,65	16,10	
od 900 do 1000	555	222	19,14	8,00	
od 1000 do 1100	506	938	17,45	33,78	
od 1100 do 1200	260	112	8,97	4,04	
od 1200 do 1300	196	158	6,76	5,68	
od 1300 do 1400	95	173	3,28	6,24	
od 1400 do 1500	94	60	3,24	2,16	
od 1500 do 1600	14	57	0,48	2,06	
od 1600 do 1700	19	58	0,66	2,08	
od 1700 do 1800	5	45	0,17	1,62	
od 1800 do 1900	6	15	0,21	0,54	
od 1900 do 2000	—	20	—	0,72	
od 2000 do 2100	—	3	—	0,10	
od 2400 do 2500	2	—	0,06	—	
od 2600 do 2700	—	2	—	0,06	
od 2700 do 2800	1	—	0,03	0,06	
od 3000 do 3100	—	1	—	0,03	
		2900	2777	100,00	100,00

Končajmo enako kot ob koncu leta 1967:

Razumimo in tolmačimo te objavljene podatke kot informacijo delovni skupnosti ter kot gradivo proizvajalcem in upraviteljem pri oblikovanju nagrajevalne politike v letu 1969.

N. V.



Hidravlična namenska stiskalnica 4000 Mp pritiska



# Varnost (ne) varnost - varnost

## Poročilo o nezgodah pri delu, na poti v službo in iz službe za leto 1968

V poročilu so zajete vse tiste poškodbe, ki zahtevajo en ali več bolniških dni. K poškodbam pri delu pa so pršte tudi poškodbe na poti na delo in z dela.

Za boljši prikaz pa je podana primerjava z letom 1967 oziroma letom 1966.

Nezgođe	1966	Leto 1967	1968
— število smrtnih poškodb			
— število poškodb pri delu	576	455	514
— število poškodb na poti na delo in z dela	64	29	55
— povprečno število zaposlenih	3487	3280	3230

Gornji podatki kažejo, da je število poškodb zopet naraslo. Leto 1967 je bilo najmanjše število poškodb v zadnjih 15 letih. Kot kaže, je bila to najnižja številka, ki smo jo lahko dosegli, saj smo

v preteklem letu zabeležili že zopet močan porast.

Če vzamemo za leto 1967 indeks 100, potem je v letu 1968 indeks 103,2 za poškodbe, za zaposlene pa 98,5.

Izgubljeni delovni dnevi	1966	Leto 1967	1968
— izgubljeni delovni dnevi zaradi poškodb	8130	6484	8031
— na 1 poškodbo odpade bolniških dni	12,4	13,4	14,1
— število poškodb na 100 zaposlenih v %	18,4	14,17	17,6

Pri teh podatkih je razvidno, da smo imeli v letu 1968 ne samo več poškodb, ampak so bile te poškodbe tudi težje značaja. Res je, da je razlika komaj 0,7 dneva na 100 zaposlenih več kot v letu 1967, toda če izračunamo za vseh 569 poškodb, vidimo, da je porast bolniškega staleža kar precejšen.

V podjetju se je lani poškodovalo na 100 zaposlenih 17,6 delavcev ali skoraj vsak 6. delavec je bil poškodovan. Iz analize nezgod je razvidno, da ima največji odstotek poškodb na 100 zaposlenih PE PK 31,5 % (tu so upoštevani tudi delavci iz obrata Trebnje), kar pa je kljub temu presenetljivo. Ne dosti manjši odstotek beležimo v PE MO 26,1 in PE FI 25,0 % poškodovanih delavcev na 100 zaposlenih v lanskem letu.

### Poškodbe po delih telesa

Največ poškodb je bilo v lanskem letu na očeh, kar 136, za kar je bilo izgubljenih 759 delovnih dni. Pri tem je bila na prvem mestu enota FI, saj ima kar 49,2 % vseh poškodb na očeh. Tu je jasen dokaz, da bi morali rezkalci, vrtači, strugarji ipd. namensko uporabljati očala. Motivacija, da očala strugarju niso potrebna, da so mu le v napoto, naš bo vsako leto dovedla do še večjega števila poškodb na očeh, do kakega invalida, za katerega bomo zopet odšteli nekaj denar-

ja in mu iskali novo delovno mesto.

Tudi prsti na rokah so zelo izpostavljeni poškodbam, saj beležimo kar 178 poškodb na prstih obeh rok. Marsikatero odrgnino, vbod pa bi se ob bolj dosledni uporabi zaščitnih sredstev dalo preprečiti.

### Poškodbe po letih starosti, dnevih in urah zaposlitve

Kakor vsako leto je tudi letos največ poškodb pri delavcih, ki so stari od 25—30 let 125, od 20—25 let 123, od 30—35 let 104 poškodovanci. Tu se lepo vidi, da so tako kot vedno in povsod največji povzročitelji nezgod prav mlajši ljudje, ki z neznanjem, objestnostjo, neizkušenostjo, mislijo, da so popolni mojstri v svojem poklicu.

Kot je statistično ugotovljeno, se več ljudi poškoduje na začetku tedna kot pa proti koncu. Seveda pa tudi naše podjetje ni izjema, in beležimo v torek 123 ali 21 % in v ponedeljek 118 ali 20,7 % vseh poškodb. Mnogo bolj pa je zanimivo vprašanje poškodb, ki so se zgodile v soboto. Teh beležimo kar 53, čeprav ni bilo toliko delovnih sobot. Morda je ob misli na nedeljo ob sobotah delo bolj neodgovorno, je manjši nadzor?

Po urah zaposlitve pa je na prvem mestu 4. ura, kar je dokaj težko razumljivo, ker imamo v

tem času odmor. Drugače pa so si poškodbe po urah zaposlitve dokaj izenačene.

Posebno obdelavo bi zaslužile poškodbe na poti v službo in iz službe, saj jih je kar 55 % več kot v letu 1967. Službi varstva pri delu je težko ugotoviti, kdaj je poškodba nastala res na poti v ali iz službe, vendar bi tu lahko potrkali na zavest delavcev in morda na bolj realno ocenitev zdravstvene službe glede starosti in vrste poškodbe.

### Poškodbe po vzrokih

Razdelitev poškodb po vzrokih je zelo težavna, saj je pri vsaki poškodbi prisotnih več faktorjev. Vendar pa se po glavnih vzrokih dajo razvrstiti približno takole:

1. ker orodje, stroji, naprave in instalacije niso brezhibno delale ali so bile pokvarjene; zaradi tega smo imeli 19 poškodb;

2. ker delovni prostor ni bil pravilno opremljen, zatrpani prehodi, delovišče, transport, neurejena razsvetljava, zračenje ipd. Zaradi teh vzrokov je bilo 40 poškodb;

3. ker ni bilo varnostnih naprav, osebnih varovalnih sredstev, ali te niso bile primerne, smo imeli 18 poškodb;

4. osebni faktor: nezanesljivo delo, slaba organizacija 143 poškodb;

5. pomanjkljiv nadzor, premajhna poklicna in šolska izobrazba 21 poškodb;

6. zaradi neupoštevanja predpisov o varnosti 326 poškodb;

7. ostalih vzrokov 2 poškodbi.

Kakor je iz gornjih podatkov razvidno, je tako imenovani »osebni faktor« človeka najpogosteje zastopan — seveda moramo k temu faktorju dodati tudi neupoštevanje predpisov o varnosti, ki je v veliki meri odvisna od pravilne organizacije dela. Z večjo zainteresiranostjo do varnosti pri delu vodstvenih in vodilnih kadrov bi se število teh vzrokov zmanjšalo. Pomanjkljiv nadzor nad delavci, ne samo v drugi ampak tudi v prvi izmeni, zelo slabo vpliva na disciplino in s tem tudi na varstvo sploh.

Nepoučenost o varnem delu, ki bi jo marsikje lahko šteli za vzroke poškodb, tudi ne bi smela biti zajeta v faktorjih poškodb, če bi se pridržavali predpisov, ki jih določa temeljni zakon o varstvu pri delu (izobraževanje delavcev na delovnem mestu).

Pri nas v podjetju si nismo še na jasnem, da z bolniškim staležem, ki ga ustvarimo tudi s poškodbami, globoko sežemo v svoj žep, da bi lahko vsak dinar, ki ga damo za zdravljenje poškodbe, bolj koristno uporabili.

Da se prepreči tako visoko število poškodb pri delu in zaradi tega veliko število bolniških dni, predlagamo:

— delovodje in obratovodje se morajo pridržavati vseh predpisov o varstvu pri delu, saj so to tudi dolžni po analitski stopnji odgovornosti,

— za kršitev delovnih pogojev in varnostnih predpisov se mora uvesti disciplinski postopek, za kar so odgovorni nadrejeni,

— uvesti kontrolo delavcev v bolniškem staležu.

Služba varstva pri delu želi več sodelovanja pri reševanju poškodb na poti v službo in iz službe z zdravniki, ki te poškodbe obravnavajo.

### POŠKODBE V JANUARJU

V podjetju je bilo v januarju 56 poškodb, od tega 12 na poti v službo in iz službe. V MO je bilo 20 poškodb, v PK 1, v FI 25, v VET 6 in v sektorjih 4 poškodbe.

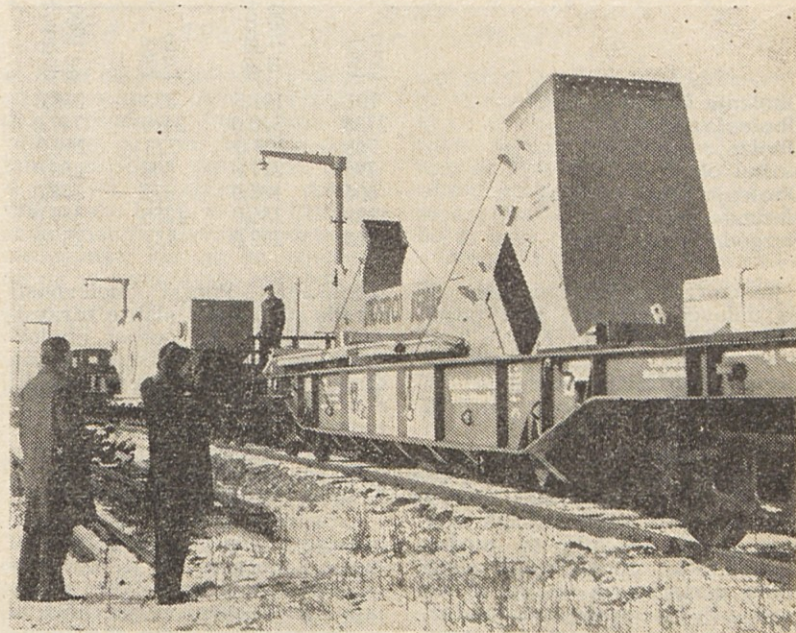
Zaradi teh poškodb smo izgubili 808 delovnih dni: 249 v MO, 64 v PK, 417 v FI, 32 v VET in 46 v sektorjih.

Glavo si je poškodovalo 6 delavcev, oči 14, telo 6, prste rok 14, ostali del roke 5 in noge 11 delavcev.

Največ poškodb je bilo v torek 14, ponedeljek 11, sredo 10, četrtek in petek 9, sobota 3.

V mesecu januarju sta bili 2 poškodbi več kot v istem mesecu lani.

Služba varstva pri delu



Druga pošiljka industrijske opreme za HE Djerdap, ki smo jo poslali v decembru 1968

## Delovno okolje in zdravstveno varstvo

V dosedanjih člankih smo obdelali klimatske razmere delovnega okolja, ropot, svetlobo, povečano na naj še nekaj o kemičnih faktorjih, med katere spadajo plini, para in aerosoli.

Včasih so nas učili, da poznamo trdne, tekoče in plinaste snovi. V sodobni tehniki smo toliko napredovali, da ni več prave meje med temi oblikami. Danes zrak lahko utekočinimo, katerokoli kovino pa uplinimo (seveda uplinjena kovina ne obstane v takem stanju, ampak se spet takoj strdi). V tem sestavku ne bomo natančneje obravnavali plinov, kot so n. pr. ogljikov monoksid, žveplov dioksid, ogljikov dioksid itd. ampak se bomo ustavili nekoliko pri tistih parah, ki so uplinjene tekoče ali trdne snovi. Poglejmo najprej v metalurgijo. V črni metalurgiji ni tistih škodljivih par kot so n. pr. v barvni metalurgiji. Velik del kovin, ki se uporabljajo pri barvni metalurgiji, ima precej nizko tališče, še bolj pa pri temperaturi vrelišča začne tekoča kovina izparevati, vendar se kmalu ta para zgosti in strdi v delce, ki so mikroskopsko majhni ter plavajo po zraku. Pri dihanju pridejo ti delci z zrakom v pljuča, kjer se prične njihovo delovanje ali pa nadaljujejo svojo pot, najprej v človeški organizem. Ko dosepejo na cilj, škodljivo vplivajo na organizem. Pare raztopljenega mangana so najboljše primer škodljivega delovanja v pljučih, povzročajo namreč mangansko pljučnico. To je zelo trdovratna bolezen; uspešno se zdravi le s penicilinom, čeprav je penicilin zdravilo proti okužbi z bacili. Drug tak primer je »livarska mrzlica«, za katero oboli mnogo tistih, ki delajo pri taljenju barvnih kovin, še bolj pri taljenju cinka (Zn). Bolezen traja 3—4 dni, je podobna gripi in preide tudi brez zdravljenja. Pri tem bi omenili še to, da se velika večina teh par še pred strditvijo veže s kisikom iz zraka, delavec pa vdihuje poleg par tudi kovinske okside. Kot primer škodljivega delovanja kovinskih par ali njihovih oksidov v človeškem organizmu omenimo svinec. Z vdihava-

njem preide svinec preko pljuč v kri in nato dalje v organizem ter se odloži — po vrsti zapletenih kemičnih procesov — v kosteh namesto kalcija, ki je osnovna sestavina kosti in pogoj za trdnost kosti. Takoj ko se v človekovem organizmu prevesi kislinsko lužnato ravnotežje na kislinsko plat, se odloži svinec mobilizira in s krvjo potuje po telesu. Tu se začne njegovo škodljivo delovanje v organih, kjer se tvorijo krvna telesa. Predvsem je tu prizadet razvoj rdečih krvnih teles. Posledica je slabokrvnost. S tem posredno škoduje tudi drugim sistemom, predvsem živčevju. Posledice so lahko hude: oslabele posameznih živčnih vej in neznosni glavoboli, ki jih ni moč pozdraviti z nobenimi praški ali tabletami. Enako deluje tudi svinec, ki prihaja v telo preko kože (pleskanje kovinskih površin z minijem brez rokavic). Pare se razvijajo tudi pri tekočinah že pri normalni temperaturi. Za nas so pomembne pare organskih topil (bencin, nafta, trikloretilen) in razredčila (razredčila za nitrolake in ostale barve). Čeprav se organska topila in razredčila ne vežejo z vodo, vendar prodrejo v organizem, kjer se vežejo predvsem z različnimi maščobami, snovmi n. pr. v možganih — narkotično delovanje in uničevanje živčnih celic v jetrih — okvara jetrnih celic itd. Čim višja je temperatura okolja in s tem posredno organskih topil ali razredčil, tem več je par v zraku in tem več jih človek v takem okolju vdiha. Poleg tega navadno ljudje delajo s temi snovmi brez rokavic in se te snovi vpivajo skozi kožo v organizem. Na ta način se njihovo škodljivo delovanje pomnoži. To velja predvsem za bencin. Le nekateri uporabljajo bencin za čiščenje pri razmaščevanju v kovinski industriji. Ta ne vsebuje škodljivih dodatkov, kot n. pr. bencin za motorje transportnih sredstev, kjer so antidektonatorji. Tako sredstvo je svinec tetraetil, ki prodre skozi kožo in lahko povzroči hudo zastrupljenje s svincem.

O zaščiti pred parami in plini bomo govorili prihodnjic.

TE

## Ali res ne bomo varnostnih pokrival namensko uporabljali?

Dne 4. 1. 1969 so delavci v čistilnici jeklene litine opravljali delo kakor vsak drug dan. Tudi Stane Smolič je opravljal delo, ki mu ga je poveril delovodja. Kakor drugi, tako tudi on ni preveč dal na uporabo osebnih varnostnih sredstev pri opravljanju tega vsakdanjega dela. Toda eno je preprečanje, da se mu nič ne more pripetiti, drugo pa je varno delo, ki je lahko odvisno tudi od marsičesa drugega. Da je to res, se je Smolič prepričal na lastni koži — kako? Nič hudega sluteč je obračal s pomočjo mostnega tekalnega žerjava in sodelavca večji ulitek. Naenkrat je začutil močan udarec po glavi — sreča v nesreči, poškodovanec je bil pripognjen, tako da mu padajoči predmet ni povzročil resne poškodbe, ki bi se lahko zaradi teže predmeta (250 kg) končala tragično.

Kako je prišlo do padajočega predmeta?

Delavci, ki oskrbujejo električne naprave, so zaradi okvare prestrežnih izolatorjev za drsni vod te zamenjali ter enega postavili na kabino žerjava. Po končanem delu se ni nihče več spomnil na odloženi izolator, ki je zaradi tresenja žerjava in kabine drsel proti robu kabine ter v nepravem momentu padel na glavo delavca, ki je spodaj delal.

Poškodovani delavec je utrpel manjšo poškodbo na glavi le zaradi drže telesa v takem položaju.

Pouk: Orodje in predmete, ki jih zamenjujemo ali opravljamo z njimi delo, je po končanem delu odstraniti ne glede na to, kje opravljamo delo.

ISA



# Zdravje naših delavcev v letu 1968

Zdravstveno stanje ocenjujemo na podlagi obolelosti in izgubljenih delovnih dni, seveda v primerjavi z letom 1967.

ljenih delovnih dni, seveda v primerjavi z letom 1967.

Takoj opazimo, da pride z ozirom na število zaposlenih največ izgubljenih delovnih dni na 1 zaposlenega v MO 23,6 dni, v VET 21,6 dni, v FI 18,1 dni, v PK 15,6 dni, vsi ostali 11,6 dni, na 1 zaposlenega Litostroja pa 17 dni. Če primerjamo obrate med seboj opazimo, da je v MO največ izgubljenih delovnih dni zaradi obolenj dihal, nato zaradi nezgod izven dela, slede nezgode pri delu, nato obolenje kosti in sklepov. V PK je največ izgubljenih delovnih dni zaradi nezgod pri delu, in sicer kar 23,1 odstotka. Temu sledijo obolenja dihal, nato nezgode izven dela in obolenja kosti in gibal. Mnogo izgubljenih delovnih dni je tudi zaradi obolenj čutil.

(Nadaljevanje na 9. strani)

	v letu 1967	v letu 1968
Zaposlenih (povprečno)	3280	3230
Obolelih	8988	8950
Poslanih v bolnico	200	117

Več bomo izvedeli iz podatkov, za katerimi skupinami obolenj so delavci obolevali v preteklem letu. Upoštevali bomo samo najvažnejše skupine obolenj.

Leto	na 1000 delavcev	Leto	na 1000 delavcev
1967		1968	
701	191,5	850	263,0
2338	510,0	2419	747,0
748	204,0	773	239,0
796	217,0	808	250,0
604	165,0	672	208,0
1229	336,0	1258	389,0
1068	292,0	837	259,0

Obolenje živcev in čutil	701
Obolenja dihal	2338
Obolenje prebavil	748
Kožna obolenja	796
Obolenje kosti in gibal	604
Nezgode pri delu	1229
Nezgode izven dela	1068

Že zgornja tabela nam kaže, da so delavci obolevali lani pogosteje kot v letu 1967. Tabela nam pove, da je ta porast predvsem zaradi pogostejših nezgod pri delu, boleznih dihal, boleznih čutil in končno zaradi boleznih kosti in gibal. Vzroki za porast obolenj niso jasni, ker zaradi faktorjev, ki vplivajo na te vzroke, ni mogoče ugotoviti prevladujočih vzrokov. Morda bi bilo to možno z mehansko obdelavo ali sistemom perforiranih kartic, a oba načina bi bila draga in zamudna. Upoštevati bi bilo treba starost, spol, stan, socialne razmere, oddaljenost stanovanja od delovnega mesta, razne odklone (alkoholizem, ponočevanje) na eni strani in vpliv delovnega okolja na drugi strani. Sele takrat bi lahko ugotovili resnične vzroke in tako bi lahko predvideli in svetovali primerno zaščito ali ukrepe za

izboljšanje. Porast obolevnosti seveda ne pomeni slabše zdravstvene zaščite. Ta porast obolevnosti pomeni predvsem zmanjšanje odpornosti organizma, ki nastane zaradi neprimerne ali nezadostne prehrane, preutrujenosti, neurejenega načina življenja itd. Mimogrede bi omenili še to, da gornji podatki o obolevnosti v Litostroju kažejo, da ta daleč presega obolevnost prebivalstva mesta Ljubljane. To je razumljivo, ker v našo ambulanto prihajajo samo aktivni zavarovanci, ki so izpostavljeni vsem škodljivim vplivom življenjskega okolja (doma in na delovnem mestu) bolj kot prebivalstvo, ki ga sestavlja poleg aktivnih zavarovancev še njihovi svojci in upokojenci. Za nas je pomembno tudi vedeti, koliko je bilo izgubljenih delovnih dni zaradi boleznih in nezgod, kar nam pove naslednja tabela:

L. 1967	Indeks	L. 1968
Bolezensko nesposobni delavci	5183	100
Izgubljeni delovni dnevi	49863	100
Izgubljen del. dni na 1 zaposl.	14,6	100

Število izgubljenih delovnih dni je poraslo nasproti letu 1967 za 21 odstotkov, število bolezensko nesposobnih pa za 6,5 odstotka. Prav tako je poraslo število izgubljenih delovnih dni na 1 zaposlenega od 14,6 na 16,9 dni ali za 15,2 odstotka, kar kaže, da so obolenja težja. Seveda pa ni število izgubljenih delovnih dni povsod enako. Na število izgubljenih delovnih dni vplivajo poleg zgoraj naštetih faktorjev tudi delovni pogoji in pa zaščita pred različnimi škodljivimi vplivi na delovnem mestu. Marsikatera obolenja bi lahko preprečili, tako da bi vsakdo na svojem delovnem mestu pazil nase in se varoval pred škodljivimi vplivi. Svoje delo bi moral opravljati tako, da ne bi škodoval sodelavcem. Omenimo primer: voznik vilicarja odpre vrata, zapelje vilicarja v obrat in pusti vrata odprta. Voznik ni izpostavljen prepihu, ker je primerno oblečen in navadno zapelje na mesto, do koder prepilih ne sega več. Delavci v bližini vrat pa so izpostavljeni prepihu, ki povzroči prehladno obolenje dihal, obolenje hrbtenice, išias itd. Značilno je, da se taki malomarni ljudje navadno ne brigajo za vsa pojasnila ali opomine. Toda

če ga dodelimo na delo v bližini vrat, se bo pritoževal in preklinjal vsakogar, ki bo puščal vrata odprta.

Malo smo zašli na pot poučevanja, toda upam, da taka pripomba ni odveč, saj si lahko ogledamo, kako so razdeljeni izgubljeni delovni dnevi zaradi boleznih po posameznih obratih z ozirom na skupine obolenj. Tu bi omenil, da štejemo med obolenja dihal angine, vnetje nosu, grla, sapnika, dušnikov z vejami pljučnice in gripe. Med obolenja prebavil štejemo vnetja želodca, črevesja, slepiča, kile, obolenja jeter in žolčnega mehurja, rano želodca in dvanajsternika. Med obolenja živčevja in čutil štejemo vnetja živcev, možganska obolenja, možgansko kap, vnetje oči in vnetje ušes. Med obolenja kosti in gibal pa obolenje kosti in hrbtenice, obolenje sklepov razen revmatizma: obolenje mišic in kit. Bilo bi treba prikazati obolenja po podskupinah, toda teh je 56, za pregled je dovolj, če prikažemo obolenje samo po skupinah. Prav tako tudi ne bomo vzeli vseh skupin ampak samo najvažnejše. Natančnejši prikaz bomo poslali organom upravljanja.

Skupine obolenj	MO	PK	FI	VET	ostali	skupno
Živčevje in čutila	683	331	1749	901	1285	4929
Dihala	3072	765	3052	1281	1957	10127
Prebavila	891	264	1698	485	650	3988
Koža	356	113	562	151	266	1448
Kosti in gibal	2078	343	1657	858	1527	6463
Nezgode pri delu	2201	797	3702	678	486	7864
Nezgode izven dela	2546	405	3688	1048	526	8213
Nega druž. članov	166	37	309	108	869	1489

Dodali smo še podatke o neki družinski članov, ki je ponekod precej pomemben vzrok izgube delovnih dni, predvsem tam, kjer so zaposlene matere.

Za boljše razumevanje gornjih podatkov je potrebno, da prikažemo še skupno število izgubljenih delovnih dni zaradi boleznih in nesreč po posameznih obratih in za celotno podjetje.

MO	PK	FI	VET	ostali	skup.
13709	3458	18843	6701	12263	54974
593	222	1047	310	1058	3230
23,6	15,6	18,1	21,6	11,6	17,0

Štev. izgubljenih delovnih dni  
Povpreč. štev. zaposlenih  
Bol. dni na 1 zaposl.



Prejšnji mesec je odšla v pokoj dolgoletna sodelavka Pavla Brilej. Zaposlena je bila v kemičnem laboratoriju. Želimo ji veliko zdravih in mirnih let v pokoju.



## PRIHODI V PODJETJE V MESECU JANUARJU 1969

FI: Iz JLA sta se vrnila Janez Kepa, str. ključav., Dimitrij Hariš, ključav.; potreba: Miha Denžič, snažilec.

PK: potreba: Stane Pugelj, ključav., Anton Vidmar, nakladalec, Stevo Gradinjan, obl. varilec, Rafael Bevk, plam. rezalec.

MO/s: potreba: Ivan Koželj, sej. peska.

MO/J: potreba: Anton Rus, livar.

VET: Zdenko Kovač, pk. ključ. ICL: izpraz. del. mesto: Marjan Polak, hišnik in skladiščnik. Spl. s.: izpr. del. mesto: Alojzija Švigelj, snažilka.

## ODHODI V MESECU JANUARJU:

FI: strugarji: Marjan Gorišek, Franc Ster, Marko Rajlič, Dušan Gačnik, Jože Kores, Anton Hotko, Roman Pirc, Franc Vidovič, Stane Trunkelj; ključavničarji: Marjan Sorli, Martin Zavec, Rudi Stritar, Jože Bratuša, Jože Hočevnar. Ciril Brančič, vrtalec; Valentin Dermota, monter; Jure Petkovšek, talilec; Matija Vaupotič, kalilec; Miloš Režek, el. monter; Slavko Jambrošič, rezkalec; Jože Poje, delavec; Dragica Borondič, snažilka.

MO/J: Ivan Vidmar, železokrivec, Milutin Ostič, prip. peska.

MO/S: Leopold Rančigaj, prip. peska.

MO/M: Avguštin Zajec, mod. mizar.

VET: Ivan Bedekovič, zidar, Zdenko Kovač, ključav., Ivan Osolnik, lanser.

Spl. s.: Jože Mihevc, delovodja.

KS: Marija Koželj, blagajnik.

EAS: Marija Copi, stroj. razpis., Marija Habjan, stroj. razpis.

PPB: Dušan Vitorovič, konstrukter, Anica Korošec, komercialist.

FRS: Zinka Kožuh, vod. gl. knjig.

MB: Ernest Forjanič, referent.

SK: kontrolorja: Peter Milač, Jože Majer.

TPD: Karel Eržen, kalkulant gl.

PK/T — odcepitev: ključavničarji: Viktor Novak, Janez Banič, Ciril Repnik, Janez Cugelj, Franc Pravne, Anton Udovič, Anton Kužnik, Jožef Bukovec, Janez Fortuna, Anton Hlebec, Anton Gašparac, Anton Kržič, Franc Makše, Anton Pajek, Bruno Bartolj, Viktor Huč, Peter Mikec, Anton Miklič, Milan Slak, Alojz Zupančič.

Obl. varilci: Anton Vovk, Alojz Bevc, Franc Matoh, Franc Progar, Dominik Bevc, Stanislav Perše, Ciril Repnik, Dušan Urana, Jože Štamcar, Ciril Pene, Alojz Hrastar, Roman Starič, Alojz Korelc.

Pl. rezalca: Alojz Mandelj, Jože Smolič.

Zarisovalca: Franc Hribar, Ludvik Janežič.

Skladiščnika: Ignac Gale, Anton Ojsteršek.

Zerjavovodja: Jože Pungartnik, Silvester Štupar.

Cuvaja: Janez Majer, Stane Markovič.

Strugar: Peter Žitnik, obratovodja: Stane Velikonja, vodja skladišča; Stane Novak, obr. sam. knjig.; Anica Majer, vodja vzdrž.: Janez Tratnik, delov. izdel.: Franc Jarc, Drago Radminič; administrator: Martina Luštek; sofer: Ivan Starič; električ.: Stjepan Bahun; snažilke: Lucija Markovič, Jožefa Udovič, Marija Udovič.

PK: ključav. Avgust Vrščaj; skoblar: Mihael Kunej; zarisovalec: Avgust Korber; snažilka: Rafaela Sapor.

Iz Knjaževca, kjer nosim vojaško suknjo, pristrčno pozdravljam vse svoje sodelavce na 7. polju obdelovalnice, posebno pa še mojstra Regenta in Piriha in sodelavca Papeža.

Avgust Šmon

V. P. 7573/3 Knjaževac

## ZAHVALA

Pristrčno se zahvaljujem sindikalni podružnici SK za pozornost in denarno pomoč, ki so mi jo nudili v času moje boleznih med novoletnimi prazniki. Enaka zahvala velja tudi tov. Stefanu Juraku za obisk na domu.

Marija Trobec



## ZAHVALA

Vsem, ki so nam ob krutem udarcu usode, ki nam je za vedno iz naše sredine vzela ljubljeno mamo in očeta

## MARIJO IN KARLA ERZENA

izrekli izraze sožalja, ju spremljali do njunega zadnjega doma, naša topla in iskrena zahvala. Pristrčno se zahvaljujemo za poslovilne besede, ki sta jih izrekli pri odprtem grobu tov. inž. Jože Kožuh in Ciril Horvat, godbi TZL ter za cvetje in denarno pomoč sindikatu TZL, TPD, oskrbovalnim obratom in FI iz desetega polja.

ISKRENA HVALA!

Zalujoči sinovi

## ZAHVALA

Ob mojem odhodu v invalidski pokoj se pristrčno zahvaljujem vsem mojim sodelavcem in sodelavkam iz pločevinarne za lepa darila, ki sem jih prejela ob odhodu. Enako tudi sindikalni podružnici. Delovni enoti PE pločevinarne želim še naprej mnogo uspehov pri delu, podarjena darila pa mi bodo v spomin na moje drage sodelavce.

Rafaela Sapor

## ZAHVALA

Ob mojem odhodu v pokoj se najtopleje zahvaljujem za prijetno slovo in darila vodstvu službe kvalitete, sindikalni podružnici in sodelavcem in jim želim mnogo uspehov. Najlepša hvala!

Pavla Brilej

## ZAHVALA

Zahvaljujem se sindikalni podružnici metalurških obratov in UO podjetja za podporo, ki so mi jo nudili v času moje boleznih.

Pavle Prosen

V zgodovini ni pomembno tisto, kar se je v resnici pripetilo, pač pa tisto, kar so si ljudje o tem mislili.

G. Maitland

Grmade ne razsvetljujejo teme.

A. Lec



# ČLOVEK IN DELO

## KRI ODTEKA IN PRITEKA

(FLUKTUACIJA V 4 LETIH)

Podjetje bi se dalo primerjati z jezerom: na eni strani priteka sveža voda, se zlije vanj v skupno vodovje, čaka, stoji, na drugem koncu pa odteka spet ven, v novo in neznano življenje. Čim večje je ravnotežje med prilivom sveže vode in odtokom, tem bolje za jezero.

Tudi v podjetje nenehno doteka nova voda delavcev, s tem se kolektiv pomlaja, prečiščuje, obnavlja. Če je tega pritoka preveč, ni posebno dobro, ker prihaja v nevarnost prava fiziognomija podjetja, če ga je premalo, se pa tudi začnejo kazati nezaželene posledice: zatočnost, kalnost, pomanjkanje svežine.

Do tu bi primerjava še držala, naprej pa nič več. Prelivanje kadra ali fluktuacija je res dobrodošla, dokler je v zdravih mejah. Kjer je priliv novih sodelavcev premajhen, se pojavi v podjetju nezdrava zaprtost, kjer je pa fluktuacija premočna, so pa proizvodne in kadrovske težave še večje.

### Številke govore

Poglejmo sedaj, kakšna je bila fluktuacija pri nas v zadnjih štirih letih (1965—1968). V številkah je zajeto tudi osebje DUR in ICL.

leto	prišlo	odšlo	neg. razl.
1965	497	586	— 89
1966	391	676	— 285
1967	288	473	— 183
1968	372	449	— 77
skupaj	1.548	2.184	— 636

Odstotek fluktuacije znaša torej za leto 1965 15,4 odstotka, leta 1966 19,8 odstotka, leta 1967 14,2 odstotka in leta 1968 13,8 odstotka. V povprečju odide letno okrog 500 sodelavcev in tako bi se v šestih, sedmih letih zamenjal ves kader. V štirih letih se je število vseh delavcev v naši tovarni zmanjšalo za 636, saj je vsako leto odšlo več delavcev, kot jih je prišlo novih.

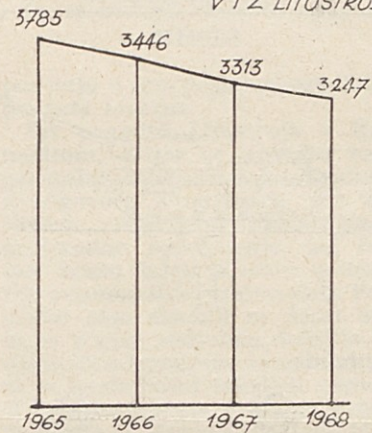
Kakšna pa je naša fluktuacija po kvalifikaciji? Navajamo samo negativno razliko, primanjkljaj v vsaki kategoriji.

leto	VK	K	PK	NK
1965	42	6	24	17
1966	70	205	60	50
1967	34	14	1	138
1968	22	5	12	38
skupaj	168	232	97	243

oz. vseh skupaj v 4 letih 636.

Navedene podatke o kvalifikaciji pa bi bilo vendar treba pojasniti, saj so do uveljavitve ana-

ŠTEVLO ZAPOSLENIH v TZ LITOSTROJ



litične ocene vodili kot PK vsakega delavca v prejšnjem 4. plačilnem razredu, K delavci so bili v 5. in 6. razredu, VK pa v 7., 8. in 9. grupi. Razvrstitev v navedene razrede pa ni bila vedno samo sad strokovne izobrazbe, ampak pogosto tudi izraz drugih faktorjev (starost, soc.

razmere itd.). Zato k sreči številke niso tako hude, kot bi človek lahko sklepal, saj bi sicer lahko govorili o nevarnem kvalifikacijskem osiromašenju našega kadra.

### Zakaj odhajajo?

Fluktuacija kadra se da in mora deliti pravzaprav na dve različni kategoriji: ali odhajajo na lastno željo, ali pa na željo oz. zahtevo podjetja. Značilno je, da v zahodnem svetu večina delavcev odhaja iz podjetja na zahtevo podjetja. Značilno je, da v zahodnem svetu večina delavcev odhaja iz podjetja na zahtevo podjetja, medtem ko pri nas takih primerov skoraj ni, oz. so brezpomembni. Za ilustracijo naj navedemo, da je pri nas podjetje odpovedalo delovno razmerje leta 1965 12 delavcem, leta 1966 25, leta 1967 22, lani pa celo enemu samemu delavcu. Spet moramo seveda pripomniti, da gre v vseh teh primerih za odpovedi v formalnem oziru, saj je v resnici marsikdo odšel na tiho ali glasno željo obrata, le da so zaradi lepšega napisali »sporazumno«.

Odhodi delavcev so pri nas razvrščeni po naslednjih kategorijah: na lastno željo, sporazumno, samovoljno, upokojen, JLA, umrl, v času preizkušnje, invalidsko upokojen, rehabilitacija, po preteku pogodbe in po sili zakona. Odhodi na željo delavcev samih so torej zajeti v glavnem v prvih treh kategorijah, medtem ko so vsi ostali vzroki bolj ali manj neizogibni (JLA, upokojitev itd.) in seveda smrt, pri čemer naj omenimo, da smo zaradi zadnjega vzroka izgubili komaj po 7 delavcev letno, oz. v štirih letih le 27.

Če torej pogledamo fluktuacijo v obziru, čistem smislu besede, dobimo takole sliko:

leto	na lastno željo	spora-zumno	samo-voljno	skupaj
1965	176	50	157	383
1966	219	80	130	429
1967	53	142	84	279
1968	52	155	68	275
Skupaj	500	427	439	1.366

Ker ne moremo dognati, koliko delavcev je odšlo od nas na svojo pobudo in so vpisani pod »sporazumno«, moramo pač vse šteti, kot da so odšli na svojo željo. S tem pridržkom torej dobimo lahko odstotek prave, čiste fluktuacije in ta znaša:

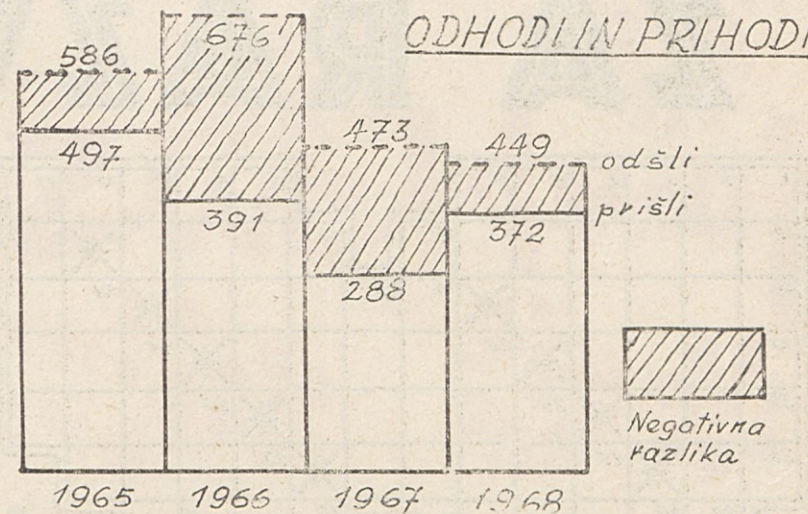
leta 1965	10,1 %
leta 1966	12,4 %
leta 1967	8,4 %
leta 1968	8,5 %

Te številke res niso brezpomembne in so precej višje kot v drugih državah, toda vznemirljive vendar še niso. Vprašanje je le, če naj ob njih ostanemo le pasivni opazovalci in goli kronisti, ali pa naj se aktivno spopademo s tem pojavom.

### NOMADI DELA

Prava fluktuacija je nezdrav in škodljiv pojav, ker nujno prinaša motnje v proizvodni proces. V grobem povprečju je vsak delavec na novem delovnem mestu za 28 % manj vreden, oziroma njegova storilnost je za toliko manjša. Pri težaku, ki dela s krampom ali lopato, je ta odstotek enak skoraj ničli, saj je dejansko vseeno, v katerem podjetju koplje, čim višja pa je strokovnost, tem več časa potrebuje za življenje na novem delovnem mestu in za spoznavanje novih delovnih nalog.

Vzroki za odhode pri nas niso izrazito osebni (nerazumevanje z okoljem, z nadrejenimi, nezadovoljstvo z delom ipd.), ampak pretežno, če ne sploh izključno, zunanji oz. materialni. Delavcem



se zdijo osebni dohodki prenizki, ali vsaj neuravnoteženi, voznja z dežele predolga, jim vzame preveč časa, ni dosti upanja, da bi kmalu prišli do stanovanja. Mlajši delavci odhajajo na delo v tujino, da bi si v čim krajšem času prislužili dovolj sredstev za stanovanje, ker so že poročeni ali pa se nameravajo poročiti. To so pa objektivni vzroki, proti katerim se ne moremo boriti. Stalnost zaposlitve je pri nas mnogo manjša kot v zahodnih državah in smo v tem pogledu že

kar pravi nomadi, na Japonskem pa je npr. prava redkost delavec, ki ne preživi vsega življenja pri enem samem delodajalcu. Danes tam ni tako čudno, če si človek izbere drugo ženo, pač pa je na moč pohujšljivo, če pusti službo in greš drugam.

Okrog 10.000 se nas je zvrstilo na vratih TZ Litostroj. Mnoge je Litostroj naučil delati in mnogi si zdaj služijo kruh drugod. Kri odteka, kri priteka. Kdaj boljša, kdaj slabša, to je vprašanje.

Mirko Hrovat

## Prometne nesreče in alkohol

Ko se dandanašnji podamo na cesto, že po prvih korakih ugotovimo, da se moramo ravnati po določenih pravilih, ki veljajo na naših in tujih cestah. Tega reda pa nismo uvedli kar čez noč, temveč smo ga izpopolnjevali vzporedno z naraščanjem prometa. Kljub temu pa so še ljudje, ki se temu redu ne uklonijo, s tem pa ne ogrožajo samo sebe, temveč tudi druge udeležence v prometu.

Poškodbe v cestnem prometu so v večini primerov posledica neupoštevanja cestno-prometnih predpisov ali neprimerne vedenja na cesti. Če upoštevamo vse prometne predpise, ne bomo povzročili prometnega prekrška ne glede na kakovost ceste.

Pazljivost in sposobnost hitrega ukrepanja vseh udeležencev v prometu sta predpogoji varnosti na cesti. Če hočemo to doseči, je nujno potrebna disciplina na cesti, dobra volja, obzirnost in potrpljenje vseh uporabnikov ceste. Toda to vse pri nas za voznike motornih vozil še ne velja. Zelo čudno pa je, da jemljemo tako veliko število poškodb in smrtnih primerov povsem hladnokrvno, kakor da je to nujen davek napredka tehnike. Vsekakor je to napačno. Velika Britanija ima namreč več motornih vozil in prebivalcev kot Švica, Švica pa ima več poškodb na cesti kakor Velika Britanija. To nam dokazuje, da je vzgoja uporabnikov ceste zelo važen faktor, na katerega pa pri nas mnogi ne dajo mnogo.

Strokovnjaki za promet so pričani, da povzročajo večji del prometnih nesreč (70 do 80 odstotkov) le manjše število udeležencev v prometu. Ugotovitve so tudi pokazale, da se ti vozniki znajdejo večkrat pred sodnikom za prekrške in na raznih klinikah.

Neko ameriško prevozniško podjetje je pri 2000 voznikih ugotovilo, da je samo 5 odstotkov voznikov bilo udeleženih pri večjem številu prometnih nesreč.

Varna vožnja je seveda odvisna tudi od razpoloženja, utrujenosti, od neprespance noči, od pitja alkoholnih pijač in še vrste drugih primerov. Nesprespane noči nam n. pr. zmanjšujejo sposobnost za delo ne samo naslednjega dne, temveč tudi za daljši čas.

Skrbi, duševna razkrojenost ter hitre spremembe nam zmanjšujejo sposobnost koncentriranja in hitre reakcije.

Veliko prometnih nesreč se dogodi prav na poti v službo, ker gre mnogo porabnikov ceste na pot res v zadnjem času, seveda pa pri tem predvidevajo, da bo cesta prosta in varna, toda ne-

sreča je že tu. Na cesti moramo biti pripravljeni na razne zapreke, ki lahko zaustavijo promet, zato ne smemo biti nestrpni in na vsakem koraku izsiljevati prednost.

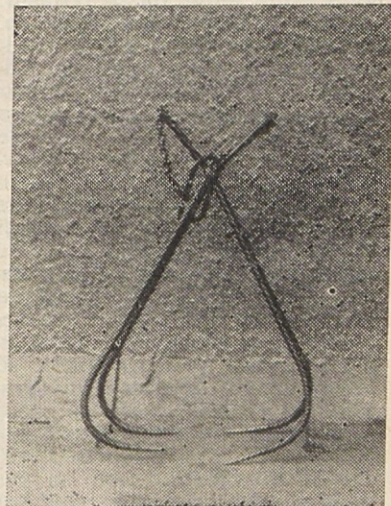
Nesporno je, da je pri velikem številu nesrečnih primerov v prometu naveden v statistiki kot vzrok za nesrečo nepazljivost, prehitra vožnja itd., vse to je posledica alkohola. Ugotavljanje alkohola v krvi se opravi le takrat, kadar je že bila povzročena prometna nesreča, ali pri vozniku, ki je vidno vinjen. Tudi pri pitju manjše količine alkoholne pijače se nam zmanjša reakcija in hitri refleksi, zaradi česar je delček izgubljenega časa lahko vzrok prometni nesreči. Podaljšanje reakcije za 1/4 sekunde pri vozilu, ki vozi 80 kilometrov na uro, predstavlja podaljšanje ustavljanja za približno 6 m.

Največ nesrečnih primerov zaradi alkohola se po statističnih podatkih dogodi v poznejših urah dneva in to ob praznikih in nedeljah.

Kakšna količina alkohola onesposobi voznika za vožnjo?

Na to vprašanje je zelo težko odgovoriti, ker je povečana koncentracija alkohola v krvi odvisna od raznih okolnosti: od telesne teže, od tega, kdaj smo alkohol zaužili, od količine drugih snovi v želodcu, od utrujenosti itd.

ISA



Zbiralci industrijskih odpadkov so dolgo premišljevali, kako preprečiti nezgode pri nakladanju ostružkov na elektrovoziček, kako olajšati in pospešiti svoje delo. Rodila se je enostavna misel, uresničili pa so jo delavci iz delavnice vzdrževanja žerjavov in naprav.

## Zdravje naših delavcev v letu 1968

(Nadaljevanje z 8. strani)

Če upoštevamo neugodne mikroklimatske razmere (predvsem prepih) v MO in PK nam je jasno, da so obolenja dihal in obolenja kosti ter gibal med prvimi. Zanimiv je podatek, da so izvenobratne nezgode v MO takoj na drugem mestu, vendar nam je jasno, če pomislimo, da se večina tam zaposlenih vozi na delo.

V FI vidimo, da je število izgubljenih delovnih dni zaradi nezgod pri delu 19,75 odstotka skoraj enako številu izgubljenih delovnih dni zaradi nezgod izven dela (19,65 odstotka). Sledijo prehladna obolenja (16,3 odstotka), obolenja živcev ter čutil (9,3 odstotka) ter obolenje kosti in gibal (8,83 odstotka). Pri nezgodah pri delu so na prvem mestu poškodbe oči, saj je od 262 nezgod pri delu kar 67 poškodb oči, kar kaže na zelo malomaren odnos delavcev in vodstva do zaščite pri delu, predvsem zaščite oči — očala.

V VET je največ izgubljenih delovnih dni zaradi obolenj dihal (19,1 odstotka), slede nezgode izven dela (15,65 odstotka), obolenja živcev in čutil (13,5 odstotka) in nato obolenje kosti ter gibal (12,8 odstotka). Nezgode pri delu so povzročile 10,15 odstotka izgubljenih delovnih dni, kar je najmanj od vseh obratov. Vsi ostali pa imajo največ izgubljenih delovnih dni zaradi prehladnih obolenj (16 odstotkov), slede izgubljeni dnevi zaradi po-

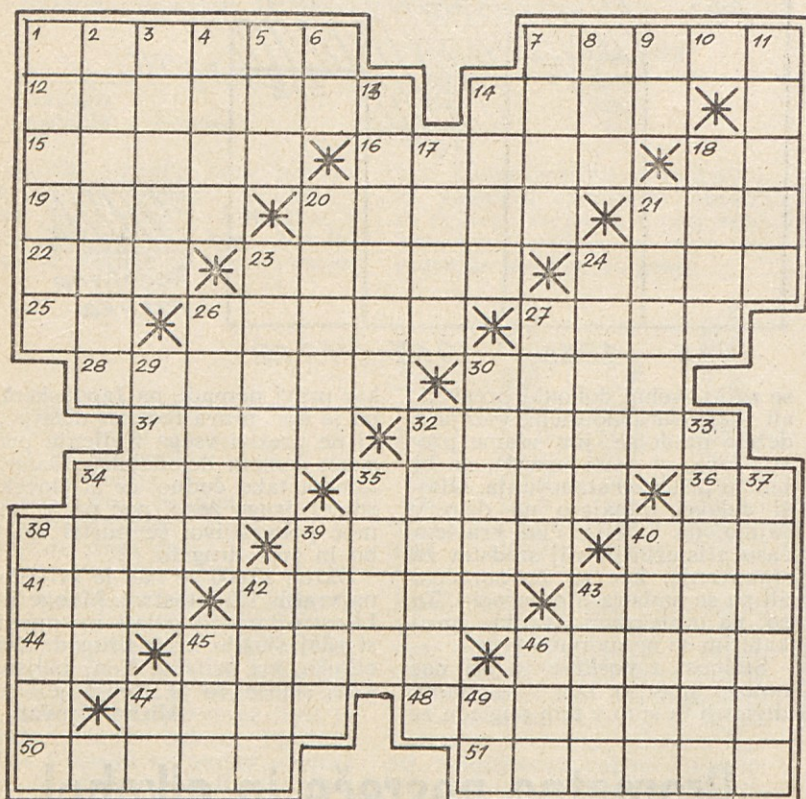
rodov in ženskih boleznih (14,35 odstotka), nato obolenje kosti in gibal z 12,47 odstotka. Precej izgubljenih delovnih dni je zaradi nege obolelega družinskega člana 7,1 odstotka, kar je le malo manj kot skupno število izgubljenih delovnih dni zaradi nezgod pri delu in izven dela (8,2 odstotka). Če pogledamo sedaj prikaz izgubljenih delovnih dni za vso tovarno opazimo, da so obolenja dihal povzročila največ izgube delovnih dni (18,48 odstotka), za njimi pa so nezgode izven dela (14,95 odstotka) in nezgode pri delu (14,32 odstotka). Nato slede obolenja kosti in dihal. V primerjavi s preteklimi leti se je struktura izgube delovnih dni zaradi nezgod zboljšala. Struktura se pa glede na obolenja dihal, ki so še vedno med prvimi, ni spremenila. Poročila službe varnosti pri delu o nezgodah pri delu dajejo sicer drugačno sliko. Povečalo se je število nezgod, izgubljenih delovnih dni in število izgubljenih delovnih dni na eno nezgodo. Toda v strukturi vseh izgubljenih delovnih dni zaradi boleznih in nezgod je glede na daljše obdobje opaziti tendenco manjšega upadanja. Zboljšanje tega položaja je odvisno od zrelosti in prizadevnosti posameznika. Enako velja tudi za obolenja dihal, ki povzročajo sorazmerno visoko izgubo delovnih dni in so v primerjavi s sorodnimi podjetji nenavadno visoke. Nad temi dejstvi bi se morali zamisliti prav vsi.

E. T.



# ZA RAZVEDRILLO

PALINDROMNI REBUS



MIROSLAV SVANDELIK

## Nesporazum

Priznam, da jaz, Pepik Kogol, nisem nežnega srca. Nikoli me niso zanimala pesmi, zato pa sem se toliko bolj navduševal za hokej. Zaradi tega sem se tudi sam lotil igranja te moške igre. Moj prijatelj Gobloun je prav tako postal hokejist, le da je on igral v drugem moštvu kot jaz in tako sva se srečala večkrat na igrišču kot tekmeča. Morate namreč vedeti — kdor hoče šport brez prask in modric, naj igra namizni tenis, preferanso ali pa naj keg-lja, hokej pa naj igrajo krepki mladeniči, taki kot jaz, saj za reve in strahljivce tu ni prostora.

Na tekmah med mojim klubom in klubom Goblouna sva oba večkrat pokazala, da nisva razvajena ali reve, pač pa, da sva pripadnika krepke rase. Že ob začetku tekme sem tako sunil Goblouna, da je zletel čez ograjo in celo podrl nekega gledalca. Zaradi tega sem bil kaznovan za dve minuti.

Kmalu zatem sva eden druge-mu polomila palici — na klop sva morala za pet minut. Takoj ko sva se vrnila v igro, sva zopet navalila eden na drugega — Goblounu sem razbil nos, on pa je s komolcem preizkusil, kako močna je moja nosna kost. Sodnik je to ocenil kot pretep in zopet sva presedela na klopi 5 minut.

Takšne so bile najine tekme. Doktor Buhte je imel mnogo opraviti z nama in po vsaki tekmi sva bila po nekaj dni v bolniški. Z Goblounom sva se ponosno sprehajala po sosesčini in kazala svoje brazgotine otrokom, ki so

naju z zavistjo gledali in hrepneli po tem, da bi tudi oni, ko bodo zrasli, postali veliki športniki. Midva pa sva bila vesela, saj sva v teh otrocih videla poroštvo, da se nam ne bo treba bati za prihodnost našega hokeja. Zrasli bodo novi Goblouni in Kogoli, ki jim ne bo mar za modrice, razbite nosove in polomljene roke.

Nekega dne sva se z Goblounom srečala na plesu, pa sva bila že skupaj. Vse je bilo videti, kot da bi se samo pozdravila, toda ker sva močna fanta, kar ste verjetno že opazili, je bilo to najino pozdravljanje malce bolj krepko. Po hokejsko bi dejali, da je to bila igra s telesom.

Za grobo igro s telesom v hokeju si kaznovan z največ 5 minutami, nakar zopet nadaljuješ z igranjem. Z Goblounom sva bila pripravljena sprejeti, tako kot vsak pravi športnik, kazen. Toda pomislite, na občinskem sodišču niso imeli pojma o športu. Vsak od naju je moral odsedeti pet tednov zaradi huliganstva.



IZBRANE MISLI

Vsak moški bi bil rad prva ljubezen ženske, vsaka ženska bi bila rada zadnja ljubezen moškega.

Oscar Wilde

Ženske se ne bi nikoli med seboj sovražile, če ne bi bilo na svetu moških.

Le Bruyere

Če bi bili vsi ljudje dobri, bi književnosti sploh ne bilo.

R. Carson

Banke ne morejo zardeti od sramu.

C. Morgan

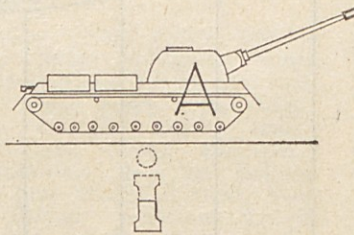
Ne morete biti dober prerok, če nimate dobrega spomina.

Halifaks

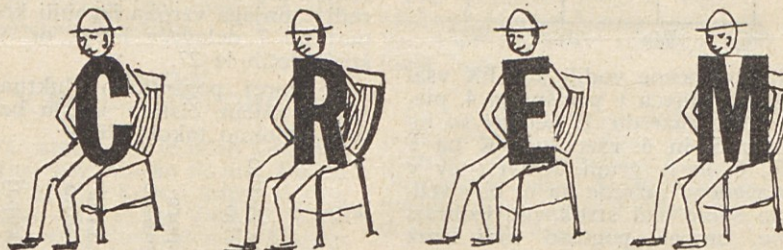
Vsi ljudje kupujejo knjige, ker noče nihče priznati, da je nepismen.

Z. Drvar

REBUS



Palindromni rebus



Vodoravno: 1. zmes pare in zraka, 7. velika zavesa, 12. Germani, 14. vrsta barve, 15. kača velikanka, 16. reditelj, paznik, 18. avtomobilska oznaka Reke, 19. trščica, 20. rimski oblastnik v Judeji (Poncij), 21. debel kol, 22. okras (popačenka iz nemščine), 23. tepc, 24. stanovanjski prostor, 25. vzklík, 26. popularni košarkar Olimpije (fon.), 27. lesena dvoriščna zgradba, 28. Krlježeva drama, 30. srbsko moško ime, 31. muslimansko moško ime, 32. Bulajčev film, 34. ptica, 35. žuželka, 36. Založba Obzorja, 38. vrsta zgradbe, 39. narodni heroj (Ivo-Lola), 40. hitra smrt, 41. Čapkova drama, 42. dalmatinsko moško ime, 43. skrajšano moško ime, 44. igralna karta, 45. pristaniška naprava, 46. mesto v ČSSR, 47. pralno sredstvo, 48. polotok v Aziji, 50. znani hunski vojskovodja, 51. pogorje v Burmi.

Navpično: 1. lahen vetrič, 2. tuje žensko ime (naša pisava), 3. pogosto moško ime, 4. bog ljubezni, 5. zgoden, 6. nemški predlog, 7. morska žival, 8. katran, 9. oranje, 11. operni spev, 13. kemični element, 14. hrvaški skladatelj, 17. tovarna športne opreme na Gorenjskem, 18. vodna žival, 20. rimano besedilo, 21. slovensko obalno mesto, 23. slovenski kipar (Stojan), 24. izdelovalec sodov, 26. jugoslovanski filmski igralec (Fehmiu), 27. vrsta gozdnega polja, 29. poljedelec (pesn. oblika), 30. vrsta leposlovnega dela, 32. samica domače živali, 33. cvetica lončnica, 34. prebivalec vzhodne nemške pokrajine, 35. ime politika Gligorova, 37. mnogokrat pičen, 38. živilo, 39. del človeškega telesa, 40. glavna sestavina zraka, 42. najnovejši način oblačenja, 43. starejši izraz za spiralo, 45. polovica, tečaj, 46. dvojica, 47. avtomobilska oznaka za Sisak, 49. egiptovsko božanstvo.

(Nadaljevanje s 4. strani)

pa morda slabemu gospodarju. Morda pa je predvideno rušenje tega poslopja, ker je v neposredni bližini že zgrajeno novo postajno poslopje. Pred postajo je trg z avtobusno in tramvajsko postajo. Od tu smo se peljali s stari tramvajem, kakršne smo poznali v Ljubljani še pred vojno. Sploh smo že takoj opazili, da uporabljajo že davno dotrajane vozove in avtobuse. Vendar to nikogar ne moti in tramvajji so polni kljub temu, da so počasni.

Kazan je dokaj znano mesto. Deloma je podobno našim predvojnim bosanskim kasabam. Tatarji so po veri muslimani. Z vero so sprejeli tudi arabsko pisavo in tudi razne običaje. Zato je prav čudno tako na severu v osrčju evropske Rusije videti minarete in madžete (muslimanske molilnice.) Med novimi naselji blokov montažnega tipa se pa še vedno najdejo stare, že razpadajoče, največ do enega nadstropja visoke lesene hiše, ki so bile nekoč ponos premožnih Tatarov. Pročelja hiš in opaži oken so imeli čudovito izrezljane in okrašene okvire, od katerih pa sedaj ni drugega kot trhle posamične deščice. Na nekem dvorišču sem skušal fotografirati, pa so me opozorili, naj tega ne storim, ker ni zaželeno, da bi prikazoval, v kakšnih bednih hišah žive ljudje. Videli smo tudi nove bloke, ki rastejo tako kot gobe po dežju in tvorijo velike sošeske. Pri znanu, kjer sem stanoval, so imeli trosobno stanovanje s plinom in stalno toplo vodo iz mestne toplarne. Stroški za stanovanje, elektriko in ogrevanje (za centralno kurjavo) ne predstavljajo stvarne vrednosti, saj



Spomenik Muse Džalila pred vvhodom v kazanski Kremelj

je znano, da so cene dirigrane. Montažni bloki so grajeni v dveh tipih. En tip predstavljajo desetnadstropne stolpnice, medtem ko drugi tip predstavljajo štirinadstropni bloki. Ti imajo dvajset stanovanj v enem stopnišču, oziroma osemdeset stanovanj v bloku, saj imajo vsi bloki po štiri stopnišča. Obrtniška dela so opravili zelo hitro in temu primerna je kvaliteta. Tako na primer vrata nikjer niso dobro izdelana, poleg tega pa so lesene površine izglajene ročno z obličem.

Kazan je veliko mesto. Zatrtili so mi, da šteje 850.000 prebivalcev, kar bo verjetno res, saj v enciklopediji piše, da šteje to mesto 565.000 prebivalcev, ta podatek pa je iz leta 1956. Pri ogle-

du mesta, ki je izredno razprostranjeno, sem v vseh štirih predelih mesta (Sovjetski, Povolžski, Kirovski in Leninski) videl komplekse novih naselij in gradbišč. V vsaki taki soseski, v nekaterih pritičnih blokih imajo tudi trgovine z živili, s konfekcijo in raznimi servisi. Vsi servisi v mestu tvorijo eno podjetje, ki ga imenujejo kombinat (fotografski, frizerski, čevljarški itd.). Poleg tega imajo tudi zelo mnogo otroških vrtcev. Videl pa sem »Sadik«, kot imenujejo vrtce štev. 146.

Ponos mesta so kakor povsod po SZ javne zgradbe, predvsem gledališče. Poleti, ko ni gledališke sezone, so gostovali v mestu umetniki iz karelske republike. Na programu so imeli predvsem komedije in balet. Povabili so nas na ogled baleta »Labodje jezero«. Gostitelj nas je popeljal po obnovljeni stavbi, kjer so samo za razne pozlatitve porabili ca. 15 kg zlata. Naše gledališče, ki kraljuje sredi Ljubljane, je pravi pritlikavec v primeri z mogočno posestrimo na Kazanu. Pročelje je podobno klasičnemu slogu, kjer ogromni stebri nosijo prednji del konstrukcije strehe in segajo do višine štiri-do petnadstropne stavbe. Pred gledališčem je zelo prostran park z urejenim nasadom cvetja in z ogromnim Leninom, ki je obrnjen proti gledališču.

V prostranem preddverju je skora dva metra visoka glava tatarskega umetnika Musa Džalila, ki je bil vodilni igralec kazanskega gledališča. Ob napadu na SZ so ga ujeli in odpeljali v Osviecim, kjer je umrl. Po koncu vojne je neki belgijski zapornik izročil sovjetskemu veleposlaniku

zvezek, kamor je ta umetnik pisal pesmi o trpljenju v taboriščih smrti. Tako je ta igralec šele po svoji smrti doživel priznanje za svoje pesniške storitve. Posamezni verzi in citati so na mnogih mestih izpisani oziroma klesani v Kazanu. Na ploščadi pred vvhodom v kazanski kremelj stoji mogočen kip nekdanjega jetnika iz Osviecima, ki kljubuje okupatorju. To je simbolično nakazano z bodečo žico, razpeto med nogami.

V baletni predstavi Labodjega jezera so se izkazali solisti,

zbor pa ni bil tako dober. Seveda mi znanci zaradi posameznih spodsrljajev niso pozabili poudariti, da je njihov ansambel, ki sedaj v poletju gostuje v Sevastopolju in ostalih črnomorskih letoviščih, mnogo boljši od tega iz Karelije. Morda je to še celo res, vendar se nisem mogel znebiti vtisa, da je to zgolj lokalpatriotizem. Cene predstavam niso nizke. Karta v šesti vrsti parterja je veljala 2,25 Ru, kar bi po uradnem tečaju znašalo celih 31 ND.



Kazanski Kremelj s stolpom Sujumbeki (s katerega je 1552. leta skočila tatarska carica Sujumbeki, da ne bi padla v ujetništvo Ivanu Groznemu), in reka Kazanka