

# Plan za leto 1971

**NAŠ DANAŠNJI ČAS JE ZAZNAMOVAN S PRIZADEVANJEM ZA STABILIZACIJO JUGOSLOVANSKEGA GOSPODARSTVA, KAKOR TUDI Z UREJEVANJEM NEGOSPODARSTVA. OBE DEJAVNOSTI STA MED SEBOJ TAKO TESNO POVEZANI, DA LAHKO GOVORIMO KAR O UREJEVANJU VSAKDANJEGA ŽIVLJENJA NAŠE DRUŽBE, KATERE CLANI SMO. SMO PA TUDI CLANI DELOVNIH SKUPNOSTI V PODJETJIH. ZATO SO BILE GORNJE MISLI VES ČAS PRISOTNE, KO SMO PRIPRAVLJALI PREDLOG GOSPODARSKEGA PLANA 1971 ZA NAŠE PODJETJE.**

Poglejmo, kaj smo napisali v uvodu k predlogu proizvodnega in finančnega plana za leto 1971:

»Glede na namen naše poslovne politike, moramo tudi s planom za prihodnje leto doseči relativno in absolutno povečanje obsega poslovanja zato, da bi lahko povečali dohodek ter s tem nadalje izboljšali osebne dohodke in ustvarili zadostna sredstva za nadaljnji razvoj podjetja.

Upoštevajoč ta načela predvideva predlog finančnega in proizvodnega plana:

— 15470 ton blagovne proizvodnje in

— 3600 kosov osebnih avtomobilov

— 390,4 milijona din fakturirane realizacije, iz katere sledi

— 120 milijonov din dohodka, oziroma

87,9 milijona din sredstev za osebne dohodke in

— 11,4 milijona din dobička.

Navedeni obseg proizvodnje in finančne realizacije moramo doseči s:

— 3400 delavci, pri čemer moramo ob polnem izpolnjevanju planskih nalog predvidovati ca. 10 odstotno povečanje osebnih dohodkov,

— 270 milijonov din oziroma 69,2 odstotka substančnih (materialnih) stroški, ki jih nikakor ne smemo prekoračiti, kajti vsako povečanje te postavke predstavlja istočasno zmanjšanje dohodka ter s tem sredstev za osebne dohodke in dobiček.

Delitev celotnega dohodka in dohodka nam nakazuje v letu 1971, spričo za našo vrsto dejavnosti zelo neugodnih tržnih gibanj, minimalno akumulacijo — 2,9 odstotka dobička, kar komaj zadošča vsem potrebam, ki jih moramo kriti iz te postavke.

Taka situacija nam narekuje, da vse planske propozicije dosledno spoštujemo in izpolnjujemo ter da stremimo za tem, da predvidene planske zadolžitve izvršimo v duhu zmanjševanja stroškov in povečanja proizvodnosti, skratka, da svoje poslovanje opravimo ekonomično in racionalno.

Torej 15470 ton blagovne proizvodnje. Ta številka dobi svojo pravo vrednost šele, če jo primerjamo z našimi dosedanjimi rezultati. Vsekakor je to v litostrojevem obstoju doslej najvišje načrtovana količina blagovne proizvodnje, kar je nazorno vidno iz objavljenega diagrama. Odločitev za tako visoko vrednost ni bila lahka, obrazložitev zanjo pa smo napisali že v uvodu: »... da bi lahko povečali dohodek ter s tem...«. Iz istih razlogov je tudi skupna proizvodnja v višini 23270 ton doslej najvišje načrtovana vrednost (glej diagram). Diagram pa nam prikazuje tudi željo podjetja, da poveča svojo produktivnost, to je, da v bistvu s istimi strojnimi in ljudskimi zmogljivostmi občutno poveča količinsko proizvodnjo. To ni samo želja, temveč predvsem potreba in celo nujnost.

Zelo pomemben delež k načrtovani proizvodnji predstavlja tudi 3600 kosov avtomobilov.

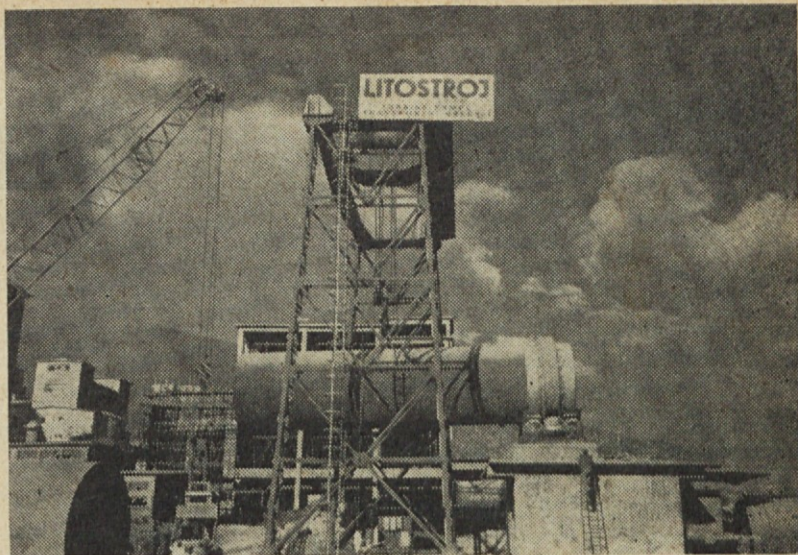
Za vso predvideno proizvodnjo in za navedene ostale storitve plan predvideva 390,4 milijona din fakturirane realizacije. Ta številka sama zase ne pove mnogo. Ni namreč pomembno, če se mnogo denarja pretaka skozi našo blagajno. Vajnejša je na novo ustvarjena vrednost oziroma dohodek. Zato predlog plana s posebnim naglasom poudarja, da materialni stroški ne smejo preseči vrednosti 270 milijonov din (69,2 odstotka), če hočemo doseči 120 milijonov din (30,8 odstotka) dohodka. Naj ponovimo enačbo: celotni dohodek (100 odstotkov) je materialni stroški (69,2 odstotka) in dohodek (30,8 odstotka)! Vsako povečevanje stroškov vobče pa manjša predvideni dohodek. Dohodek pa, kot vemo, vsebuje naše osebne dohodke (predvideno 22,5 odstotka), dobiček (predvideno le 2,9 odstotka!) ter pogodbene (2,2 odstotka) in zakonske (3,2 odstotka) obveznosti. Enako lahko trdimo, da vsako zmanjšanje stroškov povečuje dohodek, posredno pa lahko povečuje tudi osebne dohodke v globalu.

Toda zainteresirani smo in želimo, da bi poleg ostalih boljših rezultatov podjetja tudi posameznik bil česa deležen. Zato plan predvideva le 3400 zaposlenih, torej le nezatno povečanje od sedanjega stanja. Ta delitveni problem je dobro poznan: če isto količino denarja delimo večjemu številu ljudi, bo vsakdo dobil manj, če pa manjšemu številu — pa več. Po grobih ocenitvah je znašal lani povprečni mesečni osebni dohodek v Litostroju okrog 1350 din. V letu 1971 ga želimo povečati vsaj za 10 odstotkov in se postopoma približati povprečju 1500 din — seveda v skladu z rezultati našega dela in poslovanja. In ravno zaradi tega smo v predhodnih vrsticah napisali pravila igre pri gospodarjenju.

Kot vidimo, je celotni plan v strateškem in taktičnem pogledu dobro sestavljen. Vsebuje naše trenutne želje, načrtuje pa tudi našo nadaljnjo pot. Edine pripombe bi morda bile, da plan premalo upošteva dejanske možnosti in da ne upošteva vseh obstoječih pogojev. Toda takšne pripombe bi vnašale v naša prizadevanja škodljiv pesimizem (črnoglednost), še predno smo mobilizirali in izkoristili vse razpoložljive možnosti. Zato priporočamo, da sproti ustvarjamo zadovoljujoče pogoje in iščemo v danih situacijah optimalne rešitve.

Situacije se v gospodarstvu dokaj hitro spreminjajo. Lani smo ob tem času precej »pesimistično« gledali na pokritje plana z naročili. Toda v septembru je bil plan z naročili pokrit. In letos? Pesimizem lahko takoj zavržemo, kajti že ob vstopu v novo leto je bil plan že več kot 90-odstotno pokrit z naročili.

Oglejmo si to na primeru proizvodnje enote finalnih izdelkov, za katero smo gornje trditve vnesli v diagram. Debela črta v diagramu prikazuje potek kumulativnega dinamičnega plana, po katerem naj bi proizvodna enota finalnih izdelkov proizvedla 11.170 ton blagovne proizvodnje. Tanka črta pa predstavlja enak potek kumulativne že sprejetih naročil po stanju z dne 1. 1. 1971.



Montaža rotirne peči v cementarni Šar

Kaj nam pove diagram? Iz nje vidimo, da manjka do pokritja plana le še 800 ton naročil in dalje, da bo enota finalistov tja do srede novembra (sečišče tanke in debele črte) podvržena stalnemu pritisku glede rokovega izpolnjevanja naročil tudi v primeru, če bo izpolnjevala svoj plan po dinamičnem planu in pa da sploh ne pridobi nobenega novega naročila več. Idealno bi bilo, če bi izpolnjevanje plana potekalo tako, kot ga prikazuje tanka črta, ki se z novimi naročili iz dneva v dan spreminja in sicer dviga.

In ker smo že pri enoti finalistov, si še oglejmo, kako izgleda njen proizvodni program v letu 1971:

- 2500 ton talnih transportnih sredstev
- 2250 ton vodnih turbin
- 1700 ton črpalk
- 1650 ton žerjavov in reduktorjev
- 820 ton hidravličnih stiskalnic

- 800 ton cementarn
- 700 ton strojnih delov
- 650 ton Diesel motorjev
- 100 ton orodja
- 11.170 ton PE FI — skupno ter 240.000 ur zunanje-montažnih del in
- 48.000 ur storitev

Dokaj smel program ima tudi bodoča proizvodna enota polizdelkov (PE PI). Poglejmo:

- 3400 ton ulitkov jeklene litine
- 2200 ton ulitkov sive litine
- 850 ton ulitkov specialne litine
- 4500 ton zvarjencev
- 300 ton odkovkov
- 11250 ton PE PI — skupno ter 100000 ur izdelave modelov in 12000 ur storitev.

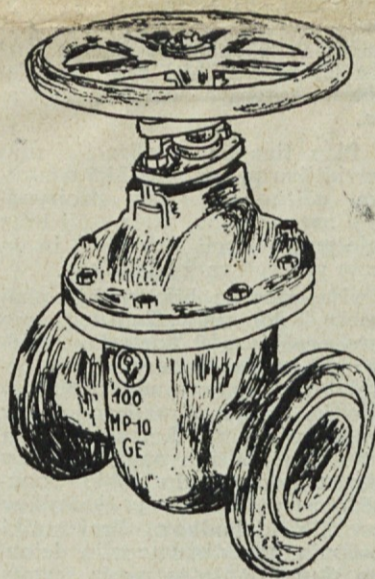
Od gornjih količin je 7550 ton predvidenih za interno uporabo, torej za finalno proizvodnjo, ostalih 3700 ton ulitkov pa direktno kot blagovna proizvodnja.

Pomembno mesto v planu ima tudi proizvodna enota VET (vzdrževanje, energetika, transport) in to ne toliko zaradi predvidene proizvodnje 850 ton kisika, temveč zaradi 112.000 ur vzdrževanja, ko bo skrbela za brezhibno delovanje naših strojev, naprav in stanje zgradb.

Tako smo bežno preleteli nekatere glavne postavke, ki tvorijo naš proizvodni program in plan. Ostale podrobnosti so navedene na dvaindvajsetih straneh predloženega predloga plana. Tam je v podrobnostih obdelan tudi finančni del plana.

V trenutku, ko to pišemo, je plan še v razpravi. Pričakujemo, da bo v takšnem obsegu tudi sprejet in potrjen. Kakih novih nasvetov nimamo, saj za večino od nas ni to prvo poslovno leto. Morda za konec le to, da še enkrat ali dvakrat preberemo uvodne besede, da bomo vsi vedeli, kaj hočemo, kakšni so naši cilji — in da bomo s svojimi sposobnostmi in močmi sodelovali pri ustvarjanju in doseganju teh ciljev.

V. N.



## KOLIKO DNI?

Ko smo dobili v roke razpored prostih sobot v letu 1971, smo se poleg tega, koliko dni v letu bomo prosti, vprašali tudi, koliko dni bomo delali. Zato si leto 1971 oglejmo nekoliko podrobneje.

Ima 365 dni. Če odštejemo 52 nedelj, nam ostane le še 313 dni. Nedeljam podobni so tudi zvezni in republiški državni prazniki, ki jih je v vsem letu 9, in če jih odštejemo, nam preostanejo le še 304 dnevi. Toda še nismo pri kraju. Odšteti moramo še 37 prostih sobot in pristanemo pri 267 delovnih dneh, kolikor jih bo imelo podjetje v letu 1971.

Če grupiramo mesece po številu delovnih dni, dobimo naslednji pregled:

- 20 delovnih dni — november
- 21 delovnih dni — januar, maj
- 22 delovnih dni — februar, april, oktober
- 23 delovnih dni — marec, junij, julij, avgust, september
- 24 delovnih dni — december

Če pa grupiramo mesece po številu plačanih dni, dobimo nekoliko bolj enolično razporeditev:

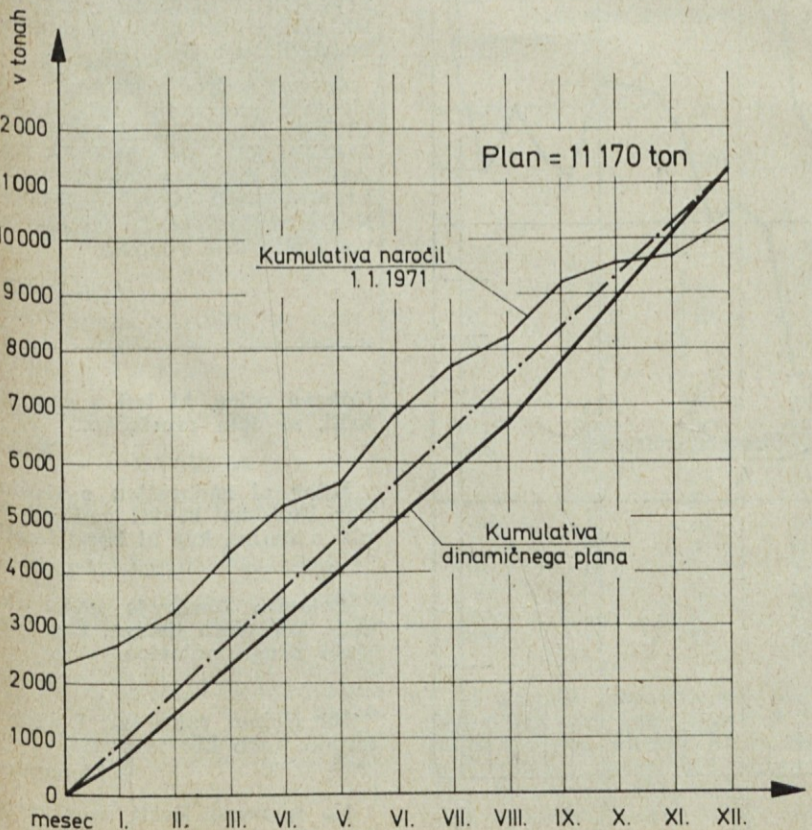
- 22 plač. dni — februar, oktober
- 23 plač. dni — januar, marec, april, maj, junij, avgust, september, november
- 24 plač. dni — julij, december

Torej bomo od 365 dni kar 98 dni prosti. In tudi to še ni končna številka. Prišteti moramo še najmanj 14 dopustniških dni in že se prosti dnevi povzpno na 112 dni.

Pod predpostavko, da so si dnevi med seboj v vseh ozirih enaki, lahko sklepamo, da bomo najmanj napravili v novembru, največ pa v decembru; najmanj denarja v kuvertah bo februarja in oktobra, največ pa julija in decembra. Po svoje je zanimiv oktober, ki je sicer eden od daljših mesecev, saj ima 31 koledarskih dni. Ima pa kar 4 proste sobote in 5 nedelj.

Zato ni odveč pripomba, da moramo tako z reducirano številko delovnih dni racionalno izkoristiti, da bodo prosti dnevi bolj prijetni.

V. N.

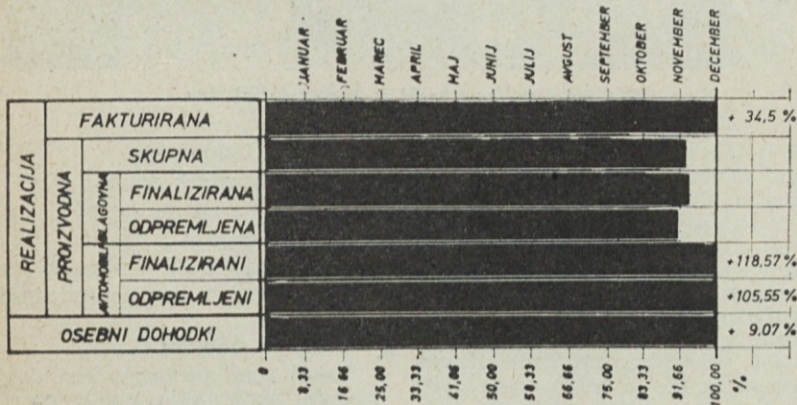




# Naš barometer

## ČIMPREJ V JAVNO RAZPRAVO

Decembra smo večkrat stali ob našem barometru in opazovali premikanje njegovih stolpičev. Leto se namreč izteka in ni vseeno, kolikšni bodo odčitki. Celotno potrkali smo nekajkrat narahlo ob steklene cevčice, da bi se prepričali, če barometer, pravilno kaže. Toda živo srebro v njih je vztrajalo v svojem položaju in se je šele 31. 12. 1970 ob 24.000 ustavilo na tistih mestih, kot jih prikazuje naš posnetek. Trije stolpiči so se ustavili pred pokončno črto »100.000 — december«. In ker je leta konec, se ne moremo več tolažiti, da bomo zamujeno nadoknadili. Kar je, je!



Številčni odčitki iz barometra nam gornjo ugotovitev le potrjujejo. Ocenjevanje je tokrat lahko: imamo samo en številčni stopec in rezultati, ki so manjši od 100,00 odstotkov so slabi, razen pri izplačanih osebnih dohodkih, kjer je kriterij ravno obraten.

Poglejmo jih!

Finančna realizacija	%
— fakturirana	134,50*
Blagovna proizvodnja	
— skupna	92,68
— finalizirana	92,87
— odpremljena	90,42
— avtomobili-finalizirani	218,57*
— avtomobili-odpremljeni	205,55*
Osebnih dohodkov	
— izplačani	109,07

Ker smo podatke zbrali takoj ob koncu leta, sta podatka za fakturirano realizacijo in izplačane osebne dohodke le ocenjeni vrednosti. Ker pa vemo, da ob koncu leta pripravimo vse predale, objavljeni vrednosti prav gotovo ne bosta manjši.

Ceprav je še prezgodaj razsojati med dobrimi in slabimi rezultati, smo v gornjem pregledu dobre označili z zvezdicami. Zakaj takšna previdnost? V gospodarstvu namreč vedno nimamo v negotovosti, če je dobro res dobro in slabo res slabo. K presoji moramo namreč pritegniti več meril in napraviti več primerjav, če hočemo, da so ocene bolj objektivne. To pa prepuščamo analitikom in izdelovalcem poslovnega poročila za leto 1970, ko nas bo zanimalo, s kolikimi ljudmi smo izdelali navedene proizvode, količina je bila produktivnost, rentabilnost, ekonomičnost, stroški, dohodek, dobiček — in kadar človek ne ve, kaj bi še naštel, napiše — in še marsikaj.

Mi pri ocenjevanju nismo tako vsestransko natančni. Dobre rezultate smo označili z zvezdicami. In ker je gornji pregled obenem tudi pregled o poslovanju celega leta, lahko izjavimo, da so tudi rezultati brez zvezdic — zadovoljivi. Zakaj? Brez zvezdic so sicer trije kazalci, skupna finalizirana in odpremljena proizvodnja, v bistvu pa je to ena in

ista stvar — proizvodnja (količinska), merjena s tonami, katere smo proizvedli približno 8 odstotkov manj, kot smo v letnem načrtu predvideli, toda še vedno za 10 odstotkov več kot v letu 1969. Omeniti moramo to, da letni plan ni predstavljal le seštevka že poznanih naročil, temveč poleg njih še proizvodne možnosti in želje ter željeno strukturo naročil. Dejansko pa se stvari vedno odvijajo nekoliko drugače. Med drugim pri merjenju količinske proizvodnje niso upoštevane razne materialne usluge in druge storitve. Vse to pa je prav gotovo prispevalo k finančni realizaciji, ki je konec koncev naš primarni cilj. Scer pa — kolikor smo naredili, toliko bomo použili! Prva naloga v novem letu pa bo morala biti ta, da pogledamo, katera naročila so zaostala.

Plan finančne realizacije smo zavidljivo presegli za 34,5 odstotka, očitno na račun proizvodnje avtomobilov. Toda tudi brez nje smo dosegli letni plan in ga celo presegli za 9 odstotkov.

»Najlaže« je bilo doseči plan osebnih dohodkov. Tudi tega smo prekoračili za 9 odstotkov. Vidno pa je, da je ta vrednost nekako na sredini med proizvodnjo in finančno realizacijo, kar bi lahko označili kot pravilno in previdno politiko nagrajevanja v korist podjetja in rahlo popuščanje v korist prejemnikov osebnih dohodkov. Prejemniki osebnih dohodkov tvorijo delovno skupnost, le ta pa je sestavni del podjetja — torej vsakemu malo, oziroma vse vsem. In še nekaj lahko zaključimo iz gornjih ugotovitev: če bi bili proizvodna in finančna realizacija še višji, bi bili tudi izplačani osebni dohodki višji.

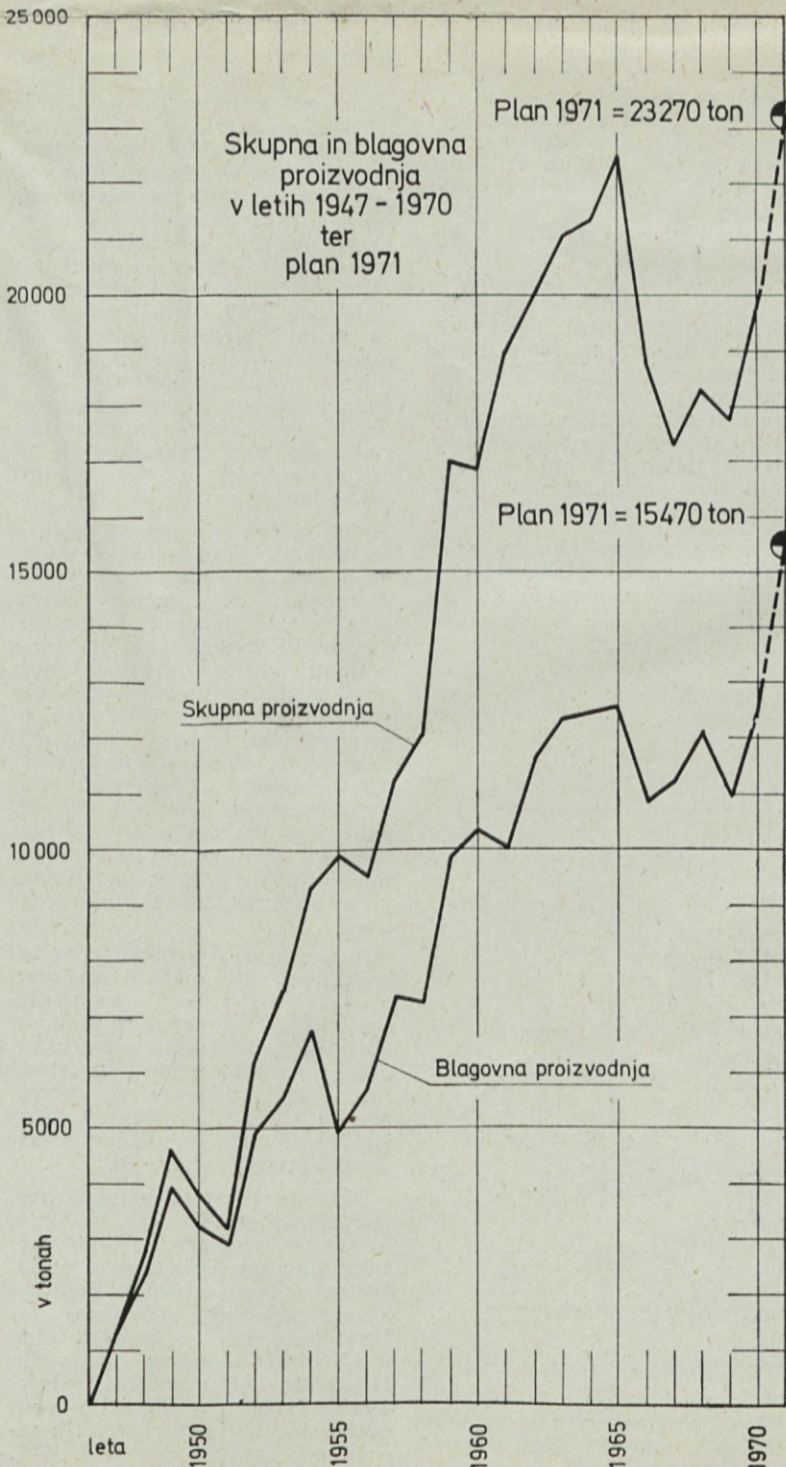
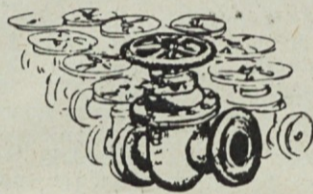
Ko smo nekoliko poenostavljeno ocenili naše rezultate v letu 1970 na ravni podjetja, pojdemo sedaj med proizvodne enote oziroma vrsto proizvodov. Poglejmo, kako smo pri njih dosegali planirane količine, katerih seštevke je podjetje doseglo le 93 odstotno. Pregled izgleda takole:

	Plan	Izvršitev	%
Cementarne	2.100 t	1.907,6 t	90,84
Talni transport	1.900 t	1.315,0 t	69,21
Zerjavi, reduktorji	1.800 t	1.492,8 t	82,93
Turbine	1.500 t	979,7 t	65,31
Črpalke	1.500 t	1.244,7 t	82,98
Diesel-motorji	1.200 t	1.021,9 t	85,16
Strojni deli	350 t	318,3 t	90,94
Stiskalnice	250 t	258,0 t	103,20*
Orodje	100 t	140,7 t	140,70*
PE FI — skupno	10.700 t	8.678,7 t	81,11
PE MO	5.500 t	5.927,2 t	107,77*
PE PK	4.300 t	4.096,5 t	95,27
PE VET	760 t	1.001,2 t	131,74*
Podjetje — skupno	21.260 t	19.703,6 t	92,68

V dosedanjih pregledih smo objavljali le odstotkovno izpolnjevanje letnih planov. Danes pa smo ga za konec leta dopolnili še s planiranimi in proizvedenimi količinami v tonah. V tem hipu pa dobijo odstotki drugačen pomen, drugačno vrednost. En odstotek cementarn predstavljaja 21 ton, en odstotek orodja pa le 1 tona, en odstotek fi-ja predstavlja 107 ton, en odstotek mo-ja pa 55 ton... Vsak odstotek planirane proizvodnje na nivoju podjetja pa 212,6 tone. Torej so odstotki dokaj različni z ozirom na tonažo, tonaža pa zopet različna z ozirom na cene na tona. Vse to pa potrjuje že navedeno misel, da je zelo tvegano razločevanje med dobrim in slabim, dokler ne napravimo podrobnejših analiz. Pogodrnjajmo le toliko, da bi bili rezultati lahko boljši.

Kdor je za to (za boljše rezultate), naj dvigne roko! Torej vsi! In ko se bomo v letu 1971 zopet znašli na svojih delovnih mestih, tega ne pozabimo. Barometer ne pozna ne subjektivnih ne objektivnih vzrokov, temveč registrira le dejansko stanje in če se ne bo razbil, vas bo tudi v letu 1971 obveščal o rezultatih našega dela, o tistih z zvezdicami in tistih brez njih.

V. N.



V novembru 1970 smo objavili članek z gornjim naslovom, ki ga je napisal Milan Vidmar, delegat Litostroja za II. kongres samoupravljalcev. Pred dnevi nam je poslal nadaljevanje, ki ga objavljamo.

### PRED PRICETKOM »OKROGLIH MIZ«

Mestni koordinacijski odbor za pripravo II. kongresa samoupravljalcev je skupno z delegati izdelal in sprejel program za nadaljnje vsebinske priprave na kongres. Program zajema razgovore z vsemi 72 delegati, izvoljenimi v 37 samostojnih in 22 združenih volivnih enotah, organizacijo več okroglih miz v delovnih organizacijah in na terenu. Prav tako bodo organizirali povezovanje s komunikacijskimi sredstvi za obveščanje javnosti o pripravah na kongres.

Predvidene okrogle mize v delovnih organizacijah bodo obravnavale sledeče teme:

- opredmeteno in živo delo,
- sporazumevanje, dogovarjanje in usmerjanje delitve dohodka,
- oblikovanje dohodka v delovnih organizacijah, njegova delitev, prelivanje, združevanje sredstev,
- modernizacija in višek delovne sile,
- delovna organizacija kot organizacija združenega dela,
- uveljavljanje samoupravnih odnosov v družbenih službah,
- neposredno in posredno samoupravljanje,
- samoupravljanje v integriranih podjetjih.

### Mestne okrogle mize

Integracija združenega dela, krajevna samouprava, medobčinsko sodelovanje, interesne samoupravne skupnosti, dijaška samouprava v okviru samouprave na šolah.

### Okrogle mize v Litostroju

V našem podjetju je predvidena tema za razpravo okroglih miz »Neposredno in posredno samoupravljanje«.

Ta tema bo vsebovala:

Ustava in neodtujljivost pravic do samoupravljanja, možnost za realizacijo samoupravnih pravic, referendum, zbor, skupščina, delovna skupina, vpliv članov delovnega kolektiva na odločanje organov upravljanja.

Nosilci razprav okroglih miz so:

samoupravni organi, osnovne sindikalne organizacije, organizacija ZK in ZM.

Pred nami je še štiri polne mesece dela do II. kongresa samoupravljalcev, zato menim, da bo obravnavana v Litostroju naletela na razumevanje in tako pripomogla plodnemu delu predkongresnega obravnavanja.

### Način dela kongresa

Kongres bo najprej zasedal plenarno. Uvodni referat bo imel član sveta federacije Edvard Kardelj, ki bo prikazal osnovne značilnosti in najpomembnejše izkušnje dvajsetletnega razvoja samoupravljanja v Jugoslaviji. Za posamezna področja samoupravljanja bodo zadolžene štiri delovne skupine.

Prvo področje zajema probleme z naslovom »NADALJNJI RAZVOJ IN NAPREDEK UČINKOVITEGA SAMOUPRAVLJANJA V DELOVNIH ORGANIZACIJAH«. Delovno skupino bo vodil Dušan Petrovič-Sane.

Drugo področje zajema probleme z naslovom »RAZSIRJENA REPRODUKCIJA IN INTEGRACIJA NA SAMOUPRAVNIH TEMELJIH«. Delovno skupino bo vodil Bakarič.

Tretje področje zajema probleme z naslovom »MATERIALNI RAZVOJ SAMOUPRAVNE DRUŽBE — OSNOVA ZA POVEČANJE ŽIVLJENJSKEGA STANDARDA DELOVNIH LJUDI«. To skupino bo vodil Kiro Gligorov.

Četrto področje zajema probleme z naslovom »KREPITEV VLOGE ZDRUŽENIH PROIZVADJALCEV KOT OSNOVE ZA NADALJNJI RAZVOJ SAMOUPRAVLJANJA DRUŽBENO POLITIČNEGA SISTEMA«. To skupino bo vodil Milentije Popovič.

M. Vidmar

Nobena ptica, ki leti s svojimi krili, ne leta previsoko.

Blake

Kdor ni zadovoljen s tistim, kar ima, ne bi bil zadovoljen niti s tistim, kar bi hotel imeti.

Auerbach

Polovica žensk je nesrečnih zato, ker nima tistega, kar onesreči drugo polovico.

Bazin

Ne živimo tako kot hočemo, ampak tako kot moremo.

Menander

Ne moremo živeti brez razuma, bodisi svojega ali tujega.



# Občni zbori osnovnih sindikalnih organizacij

Letos poteče dvoletni mandat vsem vodstvom organizacij sindikata v delovnih organizacijah. Prav tako poteče dvoletni mandat vsem izvoljenim vodstvom sindikalne organizacije v našem podjetju. Izvršni odbor sindikata je že v začetku novembra 1970 začel s temeljitimi pripravami za organizacijo občnih zborov sindikalnih podružnic po posameznih samostojnih organizacijah združenega dela. Da bi delo sindikata v podjetju bilo čimbolj učinkovito, je bilo potrebno organizacijo sindikalnih podružnic prilagoditi spremembam v organizaciji podjetja in jo organizacijsko prilagoditi organom samoupravljanja v podjetju. V ta namen so bile izvršene nekatere spremembe oz. organizirane nove sindikalne podružnice po posameznih samostojnih organizacijah združenega dela v podjetju.

1. Sindikalna podružnica PI, ki zajema metalurške enote ter pločevinarstvo in kovačijo
2. Sindikalna podružnica FI,
3. Sindikalna podružnica komercialni sektor, FRS, nabavni biro, tehnično servisna služba, prodaja avtomobilov, konsignacija in LINT
4. Sindikalna podružnica TS, ki zajema TS-CTB, TPD, PTO, SK in VET
5. Sindikalna podružnica PA
6. Sindikalna podružnica IC
7. Sindikalna podružnica KS, EAS, direkcija z org. službo, in tajništvo pri generalnem direktorju
8. Sindikalna podružnica Storitvenih enot, DR, tiskarna in družbeni standard.

Na zborih sindikalnih podružnic so bili izvoljeni novi odbori. Da bi seznanili članstvo z novo izvoljenimi odbori, jih objavljamo v celoti.

## 1. Sindikalna podružnica PI:

1. Fonda Janko, preds., 2. Maričič Ivan, 3. Sapor Anton, 4. Lovšič Anton, 5. Selan Dominik, 6. Berginc Slavko, 7. Kolar Franc, 8. Tekavčič Jože, 9. Brezovnik Alojz, 10. Bevk Alojz, 11. Igljč Jelisa-vea.

## 2. Sindikalna podružnica komercialni sektor, FRS:

1. Koren Boris, predsednik, 2. Šmid Ksenija, 3. Potočki Rudi, 4. Letnar inž. Boris, 5. Gerden Rajko, 6. Grošelj Srečko, 7. Dolinar Marija, 8. Ogrič inž. Janko, 9. Ostanek Bojan.

## 3. Sindikalna podružnica tehnični sektor, VET:

1. Cizel Stane, predsednik, 2. Kocjan Stane, 3. Tajnikar Marija, 4. Ivezic Dragica, 5. Dremelj Sonja, 6. Meserko Ivan, 7. Vukolič Drago, 8. Kocjančič Rado, 9. Erman Mirko, 10. Bola Jože, 11. Barič Mio.

## 4. Sindikalna podružnica FI:

1. Dečman Drago, predsednik, 2. Ograjšek Majda, 3. Meglič Marija, 4. Pavc Jože, 5. Kokolj Janko, 6. Knez Ivan, 7. Sever Pavle, 8. Marenčič Rajko, 9. Pirnat Stane, 10. Grušovnik Janko, 11. Straka Adolf, 12. Kos Anton, 13. Mlinar Jernej.

## 5. Sindikalna podružnica PA:

1. Šetina Franc, predsednik, 2. Vrhovec Cveta, 3. Manfreda Milenka, 4. Srež Anica, 5. Urankar Franc, 6. Gumilar Karel, 7. Bertontelj Vladimir.

## 6. Sindikalna podružnica IC:

1. Komel Dominik, predsednik, 2. Musič Gojko, 3. Tome Ladislav, 4. Stih Oskar, 5. Grom Janez, 6. Zalec Alojz, 7. Hrovat Jože, 8. Kapko Drago.

## 7. Sindikalna podružnica KS:

1. Kreft Magda, predsednik, 2. Justin Bogo, 3. Brenčič Bojan, 4. Zupančič Miro, 5. Maver Snežana, 6. Mesojedec Katja, 7. Prijatelj Janez, 8. Zagar Stane, 9. Štalc Franc, 10. Pirih Marija, 11. Snaj Jožica.

## 8. Sindikalna podružnica, storitvene enote:

1. Burič Ante, predsednik, 2. Solce Martin, 3. Djordjevič Zoran, 4. Poreber Joži, 5. Kosi Nada, 6. Perišič Dušana, 7. Podpečan Tončka, 8. Zaman Silvo, 9. Novak Mara, 10. Dežutelj Zofka, 11. Rosi Anica.

Celotne priprave na občne zbere sindikalnih podružnic v podjetju niso bile usmerjene samo v kadrovske priprave in volitve novih odborov sindikalnih podružnic. Največja skrb je bila posvečena vsebinskim pripravam, saj se iz dneva v dan srečujemo s perečimi problemi na

vseh področjih delovanja v družbeni skupnosti in podjetju samem. Spričo problemov, ki se na tem področju pojavljajo, so temeljne naloge sindikata:

— Skrb za stalno naraščanje materialnega in kulturnega standarda delovnih ljudi, kar je pogoj za njihovo večjo svobodo, neodvisnost in večjo ustvarjalnost.

— Borba za vedno bolj demokratične in humane odnose med ljudmi, ki so pogoj samoupravnega položaja delovnega človeka v družbi.

— Trajno utrjevanje socialne varnosti delovnega človeka, kar ga razbremeni negotovosti o njegovem obstoju in mu omogoča večje posvečanje ustvarjalnemu delu.

Da bi uspešno izpolnjevali dolgoročno zastavljene naloge sindikata, moramo posvečati vso skrb reševanju problemov, ki se pojavljajo na vsakem delovnem mestu in v celotnem podjetju. Žal lahko trdimo, da bomo na tem področju imeli veliko dela.

Kljub določenemu napredku podjetja v zadnjih letih z rezultati, doseženimi v letu 1970, ne moremo biti popolnoma zadovoljni. Z izpopolnjevanjem planskih obveznosti smo lani imeli veliko težav. Težave so objektivnega, še bolj pa subjektivnega značaja. Vsi skupaj smo se premalo prizadevali za odpravo predvsem subjektivnih težav in s tem pripomogli k čimboljšemu in čim hitrejšemu izpolnjevanju planskih obveznosti. Veliko časa in razgovorov je bilo posvečeno problemom nagrajevanja v podjetju. Jasno je, da na tem področju obstajajo tudi problemi. Vse premalo smo ob tem poudarjali, da je edini možni način reševanja problemov s tega področja v pospeševanju proizvodnosti, rentabilnosti in ekonomičnosti poslovanja celotnega podjetja in s tem povečevanje vrednosti točke.

Na področju proizvodnje se v isto let poplavljajo pereči problemi, ki jih še do danes nismo uspeli rešiti. Ob taki količini naročil, kot smo jih imeli v letu 1970, bi naše kapacitete morale biti bolj enakomerno izkoriščene v vsem letu, kar bi pripomoglo k boljšemu izpolnjevanju planskih obveznosti. Spričo nerednega pritoka dela v delavnico smo imeli veliko čakalnih ur, nekatera delovna mesta (stroji) so bili dalj časa brez dela, montaža je čakala na izgotovitev posameznih delovnih sklopov, izdelovalni roki so se podaljševali itd. Vse to je pripeljalo do velikih problemov in do slabe izpolnitve planskih obveznosti v preteklem letu.

Ti problemi kažejo na slabo organizacijo dela na vseh ravneh v podjetju. Za bolj uspešno poslovanje v prihodnosti bomo morali organizacijo dela postaviti na tako raven, kot to zahteva razvoj znanosti, organizacije, tehnologije v svetu in naš karakter proizvodnje.

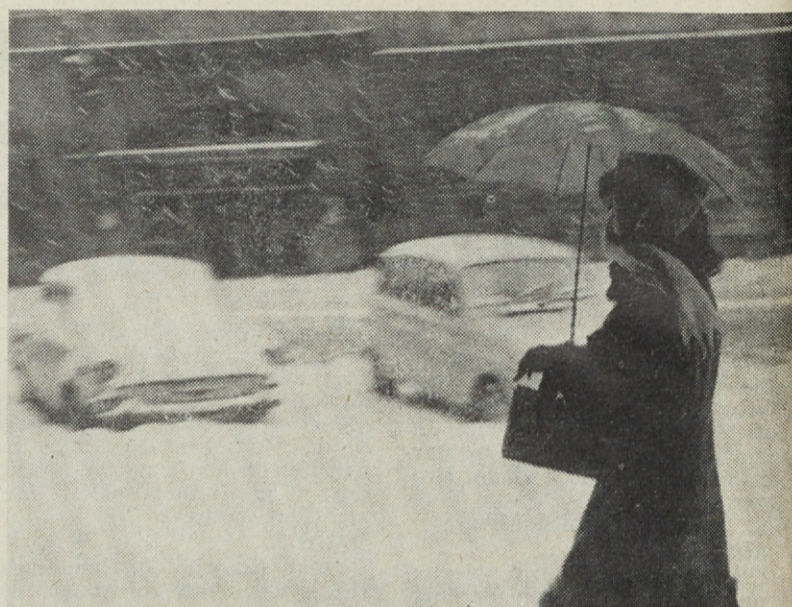
Člani sindikata so na svojih zborih predlagali, da se ob sprejetju plana za leto 1970 takoj predvidijo ukrepi, s katerimi bomo že v začetku leta izboljšali organizacijo dela in poostriili mere odgovornosti do vsakega posameznika v podjetju.

Razmerja v delitvi osebnih dohodkov naj bi v letošnjem letu ostala nespremenjena. Vso skrb na področju delitve osebnih dohodkov bi posvetili le rasti vrednosti točke. S splošno in delovno disciplino v podjetju ne more-

mo biti zadovoljni. S prisotnostjo posameznikov na delovnem mestu ne moremo biti zadovoljni, posebej pa ne z učinkovitim izkoriščanjem delovnega časa. Dobra organizacija dela na vseh področjih delno že vpliva na disciplino in obratno, dobra splošna in delovna disciplina sta pogoj za uspešno funkcioniranje začrtane organizacije.

To je le nekaj vprašanj, ki so jih sprožili člani sindikata na svojih občnih zborih. Splošno mnenje pa je, da dobro vodenje podjetja in dobra organizacija dela pri taki količini razpoložljivega dela morajo zagotoviti primeren osebni dohodek in normalni razvoj podjetja.

KP



Metež (Foto O. Dolenc)

# Podjetje in stabilizacija

Pred dnevi nam je naš zvesti bralec M. Janošević iz Zagreba poslal prispevek z naslovom »Stabilizacijske mere in delovna organizacija«. Zavaljo zanimivosti teme objavljamo članek, ki je nekoliko skrajšan.

## Stabilizacijski ukrepi

Tako kot za druga podjetja, velja tudi za Litostroj, da bodo novi stabilizacijski ukrepi nedvomno vplivali tudi na prihodnost razvoja našega podjetja. Te mere, oziroma predpisi, bodo tako kot vedno, nekaj komu odvzeli, zato bo nekdo drug imel več.

## Kaj pričakujemo od stabilizacijskih ukrepov?

Cepprav bi ti ukrepi nekatere gospodarske organizacije prizadeli, bi se le-te morale zavedati, da teh ukrepov ni država sprejela zato, da bi oškodovala nekatere organizacije, pač pa zaradi dobroti celotne družbe. Vzrok, da je do takega gospodarskega stanja prišlo, je mnogo, npr. pretirana inflacija, nezmerno divjanje cen, velike izgube v gospodarskih organizacijah itd.

Delovne organizacije je najbolj prizadela prav inflacija, saj je le-ta razvrednotila dinar, vplivala na stalen dvig cen in na dvig osebnih prejemkov. V primeru inflacije, stalnega dviga cen in osebnih dohodkov dobro živi tisti, ki se zadoljuje, a slabo tisti, ki hrani in pametno gospodari, saj le-ta troši samo tisto, kar je zaslužil, pa še od tega daje denar v sklade ali na hranilno knjižico.

V deflaciji pa trda prede tistim, ki žive samo na kredit, saj potrošijo več kot zaslužijo, dolga pa kasneje ne morejo vrniti. Onim, ki spravljajo denar v hranilnice pa v tem primeru prinese denar precejšnje obresti, kupna moč tega denarja se dvigne.



Bo zmrzal držala? (Foto O. Dolenc)

**1. Zamrznjenje cen.** Ta ukrep, vsaj tako upajmo, ne bo škodil Litostroju, saj podjetje ni dvigalo cen zaradi lažjega ustvarjanja dohodka, pač pa zaradi porasta cen surovinam, uslugam itd. Če se te cene ne bodo več dvigale, se ne bodo dvigale prodajne cene, povečala se bo produktivnost dela, pa tudi osebni dohodki se bodo lahko dvignili.

**2. Uvozni depoziti.** Ta ukrep finančno močna podjetja sploh ne prizadene, pač pa škodi podjetjem, ki jim finančno, morda tudi brez lastne krivde, ne gre dobro.

**3. Zmanjšanje potrošniških kreditov.** Če bi omejili ali ukinili kredite za uvozno blago, bi bilo to popolnoma razumljivo, toda, da ukinejo kredite za naše proizvode, je toliko bolj nerazumljivo, saj potrošniki jemljejo kredite za tisto blago, kjer je proizvajalec zadel okus kupca.

**4. Omejevanje proračunske potrošnje** je prav gotovo med najboljšimi ukrepi za razbremenitev gospodarstva.

**5. Zamrznjenje proračunskih viškov.** Morda bi bilo bolje, da bi tudi v prihodnjem letu ostala proračunska potrošnja enaka, seveda pa bi v tem primeru moral najti notranje rezerve in povečati produktivnost dela.

**6. Zmanjšanje doprinosov iz osebnih dohodkov.** Ob tem ukrepu se nehote spomnimo na zmanjševanje davka na promet. Ko ga je zmanjšala federacija, so ga povišale republike in občine.

Stabilizacija verjetno ne more rešiti podjetja. Lahko pa mu omogoči boljše pogoje gospodarjenja. Naj naštejemo nekaj načinov, kako izboljšati večkrat kritično stanje podjetja.

**1. Kvaliteta proizvodov.** Podjetje se lahko bori z ustrežno konkurenco iz uvoza, ki je v zadnjem obdobju prešel vsako mero, edinole s kvaliteto svojih izdelkov.

**2. Visoka produktivnost dela.** Prav ta bi nam glede na to, da so naši delavci slabše plačani od delavcev v tujini, prinesla seveda ob ustrejni organizaciji dela prednost pred inozemsko konkurenco.

**3. Dobava blaga ob določenih rokih.** Prav rok dobave je tisto, kar poleg kvalitete izdelkov, bodisi kupca pritegne ali pa odbije. V kolikor je podjetje, kar se rokov tiče nesolidno, bo prav kmalu ob vse kupce, saj slab glas seže v deveto vas.

**4. Stalna cena.** Če bodo naši proizvodi imeli stalno ceno, bo to prineslo podjetju velik ugled. Res je, da bi s povišanjem cen izdelkov lahko dvignili osebne dohodke, vendar bi bil to za podjetje lahko le bumerang ne pa trajna rešitev.

**5. Izpolnjevanje pogodb.** Naši kupci cenijo pogodbo mnogo

bolj, kot si lahko mislimo. Pri neizpolnjevanju pogodbe se največkrat izgovarjamo na višjo silo. To nam koristi le v danem trenutku, zato pa bomo v bližnji prihodnosti verjetno izgubili kupca.

**6. Višek delovne sile.** Skoraj v vsaki gospodarski panogi pri nas pride do viška delovne sile. Ta višek podraži proizvodnjo, ta pa povzroči večjo prodajno ceno. Za marsikatero podjetje bi bila morda rešitev v tem, da bi se integrirala z močnejšimi podjetji.

**7. Cena kapitala.** Ta je pri nas resda nizka, toda zaradi inflacije vseeno negativno vpliva na delovanje bank.

**8. Prednost bogatih.** Podjetja, ki imajo bogate sklade in dobro organizacijo, imajo mnogo prednosti pred siromašnim podjetjem. Dobivajo namreč kasaskonto 2 odstotka, 3,5 odstotka obresti na sredstva, ki jih imajo v banki, prav tako pa jim ni treba plačevati 8-odstotnih obresti na kredite. Za takšno podjetje se bodo kupci skorajda stegli. Za siromašno podjetje, ki mora plačevati visoke obresti in razne sodne stroške zavaljo tožba, se seveda ne bo nihče brigal.

Naj ob koncu nanizamo še nekaj misli.

Negospodarstvo naj bi poplačalo svoje dolgove gospodarstvu. Tako bi dobilo gospodarstvo vsaj začasno dovolj denarja, obenem pa bi lahko odkrili vse nelikvidne gospodarske organizacije, kar je v sedanjem gospodarskem položaju dokaj težko.

Vsaka družbeno politična skupnost naj bi imela svojo banko. Ta naj bi pravočasno plačevala dolgove, tako da gospodarstvo ne bi tako kot sedaj občutilo prekomernega trošenja družbeno političnih skupnosti.

Proračunska in neproračunska potrošnja naj bi se zmanjšala tako, da bi mnogo bolj izkoriščali notranje rezerve. V podjetjih bi morali povečati produktivnost dela in nameniti več denarja za obnovitev strojnega parka.

Zavedati se moramo, da o samostojnosti delovne organizacije govorimo lahko le do takrat, ko le-ta rentabilno posluje. Ko prične podjetje delati z izgubo, o njegovi samostojnosti ni več govora, saj nadomestita njegovo izgubo ali družbeno politična skupnost, ali pa upnik s tem, da se z dolžnim podjetjem poravnata.

Nezaposlenost je največje zlo gospodarstva: zmanjšuje kupno moč prebivalstva, proizvodnja je vedno manjša, pa tudi z uvozom je nezaposlenost neposredno povezana. Ob pojavu nezaposlenosti ni pomembno ali uvažamo zaradi nezadostne zaposlenosti ali je do nezaposlenosti prišlo zaradi uvoza.

Naj ob koncu pribijemo še to, da do konvertibilnosti dinarja ne bomo prišli z raznimi izjavami, ali predpisi, ampak s trdim delom in umerjenim trošenjem denarnih sredstev.

J. Janošević



# Zanima vas...



## PRISLI V DECEMBRU 1970

Zaradi izpopolnitve delovnih mest:

**FI:** Strugarja Marjan Juvančič in Mile Bačinič, stroj. ključ. Filip Novak, rezkalec Danilo Pošebal, ostrilec Teodor Krivorotov, monterja Branko Weithauser in Marjan Božič, rezkalec Vlado Kraševac in navezovalac Anton Travnik, strugar Petkovič Mile.

**MOJ:** Cistilci ročni: Karol Novak, Ivan Podbregar, Anton Farčnik, Imer Ademi, železokrivca Cazim Zukanovič in Dominik Zonta, žerjavar Janez Trobec, priuč. ključ. Fadil Ferizovič in stroj. ključ. Slobodan Tadič.

**MOS:** Cistilci: Mustafa Kurtovič, Perc Drago, Vojislav Konjakovič, Jože Košak, Jože Gregorič in Jahir Krasnič.

**VET:** Stroj. ključ. Ivan Bratož, pom. kurjač Arandjel Nedeljkovič, električarja Mijo Mandič in Marjan Sifrer, transportni delavci Kostadin Pantič, Boris Rajk in Aleš Smolič.

**PK:** Konstr. ključavničarja Miroslav Smeh in Marko Vukovič, obl. varilec Janez Jakše in transportni delavec Zaim Bečirovič.

**TSS:** Avtomehanika Milan Pavlovič in Vincenc Marjetič, avtoličar Vasja Ukmar.

**PRB:** Konstruktor Ivan Volarič, admin. Danica Novak.

**PTO:** Evidentičar Ruža Novak.

**NB:** Korespondent Teodora Frank.

**SK:** Obratni kotrolor Petar Vitič.

**FRS:** Knjigovodja Andreja Mehle, referent likvid. Svetlana Savič, administrator Cirila Rozman.

**KS:** Snažilka Georgina Milošević.

## ODSLI V MESECU DECEMBRU 1970

**FI:** Marjan Konečni, Ivan Turk, Jože Turšič, Franjo Vidic, Milan Cvetkovič, Roman Simnovec, Zaim Suljič, Peter Baloh, Rudolf Albert, Tone Zagožen, Božidar Najdek, Karel Pavšek, Jože Zamernik, Valentin Jeraj, Anton Gostiša in Anton Drašler. Umrli je Anton Medved.

**MOJ:** Vinko Kastelic, Justina Jelečević, Jože Koman, Jože Papež, Ibrahim Osmanagič, Sava Marič, Anton Polanec, Anton Perko.

**MOS:** Stanislav Škufca, Ivan Pokleka, Anton Zorec, Rasim Sahinovič.

**VET:** Anton Travnik, Anton Težak, Boris Rajk. Umrli je Anton Peroci.

**PK:** Martin Hočevar, Franc Zore, Alojz Rakuš, Cedo Crljenica, Marko Vukovič, Ivan Kotnik, Karel Vimpolšek, Vinko Benko, Janez Petek, Ludvik Polše, Pero Guzijan, Petar Jakšič, Štefan Capek, Franc Zabkar, Franc Jerin.

**PA:** Viktor Budkovič, Ratko Vojnovič, Tomaž Oblak.

**PRB:** Teodora Frank in Zorc Angela.

**PRA:** Gorazd Kogoj.

**PTO:** Anton Boben.

**TPD:** Milan Koncilja.

**NB:** Podbregar Alojz — umrl.

**SK:** Petar Vitič.

**KS:** Janez Kralj, Tatjana Juvan.

**DR:** Marija Erjavec.

### ANTONU MEDVEDU V SLOVO

Dne 9. 12. 1970 ob 8.45 uri se je smrtno ponesrečil med delom naš dolgoletni sodelavec tov. Anton Medved. V naš kolektiv se je vključil spomladi leta 1957. Na delovnem mestu navezovalca je kmalu spoznal naše proizvode. Z vso vestnostjo od prve faze naših delovnih operacij v mehanski obdelavi, pa do končne operacije v montaži je vsak sklop ali pa detajl varno navezoval, obračal in postavljaj na pravilna delovna mesta. S svojim strokovnim, vestnim in marljivim delom je kmalu postal skupinovodja. Mnogo svojih sodelavcev je neposredno dobro praktično naučil veččin v navezovanju. Sodelavcem ni nikdar odkrel pomoči in je bil izredno priljubljen med njimi.

Njegov delovni lik, skromnost in marljivost nam bodo trajno ostale v spominu.

K. M.

### ZAHVALA

Zahvaljujem se sodelavcem iz transportnega obrata za denarno pomoč in za udeležbo na pogrebu moje mame Karoline Pirih, ki je umrla 14. 12. 1970. Zahvaljujem se tudi za vsa ustna in pismena sožalja.

Leopold Pirih

### ZAHVALA

Ludvik Jernejčič, čuvaj, se zahvaljujem sindikalni podružnici za denarno pomoč ob dolgotrajni bolezni. Posebna zahvala naj velja tov. Galu ter ostalim mojim sodelavcem.

Vsem članom kolektiva želim v letu 1971 mnogo delovnih uspehov in osebnega zadovoljstva.

Ludvik Jernejčič

### POŠKODBE V DECEMBRU

V decembru smo imeli v našem podjetju 50 poškodb, od tega 1 smrtno, 8 pa na poti v službo in iz službe, v MO je bilo 13 poškodb, v PK 6, v FI 23, v VET 3 in v sektorjih 5 poškodb.

Zaradi poškodb smo izgubili 590 delovnih dni, 166 v MO, 67 v PK, 269 v FI, 27 v VET in 61 delovnih dni v sektorjih.

Glavo si je poškodoval 1 delavec, oči 14, telo 4, prste rok 14, ostali del roke 6, noge pa si je poškodovalo 11 delavcev.

Največ poškodb je bilo v torek 16, sledijo četrtek 10, ponedeljek 9, sreda 6, petek 5 in sobota s 4 poškodbami.

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

Služba varstva pri delu

### UMRL

Dne 14. 12. 1970 je umrl naš zvesti sodelavec ALOJZ POODBREGAR. Ves čas je bil



zaposlen kot delavec v materialnem biroju. Dobra tovariša in sodelavca bomo ohranili v lepem in trajnem spominu.

### ZAHVALA

Ob težki in prerani smrti našega dragega

### ALOJZA POODBREGARJA

se iskreno zahvaljujemo kolektivu LITOSTROJ, sindikalni organizaciji in godbi. Posebej se zahvaljujemo tov. Ivanu Česniku in tov. Buriču ter vsem sosedom in znancem, ki so izrazili pismena in ustna sožalja ter ga pospremili na njegovi zadnji poti.

Zena Alojzija v imenu vsega sorodstva

### PREGLED OBJAVLJENIH ČLANKOV V ENAJSTIH LETIH IZHAJANJA ČASOPISA LITOSTROJ

LETO	Družbeno-politični članki	Poročila UO in DSP	Industrija in gospodarstvo	Vesti iz obratov	Stanovanjski problemi	Vesti iz ambulante in HTV	Strokovni članki	Šport in rekreacija	Kultura in potopisi	Obiski tujih državljanov	Zanima vas	Občinske novice	Vinjete, karikature	Fotografije	Človek in delo
1960	42	23	24	39	10	23	27	32	20	14	12	22	90	235	—
1961	38	28	28	40	12	32	35	30	17	18	12	18	88	186	—
1962	30	30	29	37	15	31	42	30	10	19	12	16	129	244	—
1963	36	33	33	45	20	36	43	25	9	17	12	15	95	182	—
1964	39	35	37	46	23	35	65	12	4	19	12	10	108	140	—
1965	31	30	30	36	14	15	64	6	5	4	9	11	89	118	8
1966	39	36	41	37	16	17	70	7	3	3	11	7	96	125	41
1967	19	31	39	32	13	20	64	9	6	—	10	6	111	122	32
1968	23	28	42	28	9	25	56	13	7	—	10	3	121	119	16
1969	18	32	38	24	11	27	60	7	11	—	9	5	98	170	19
1970	31	32	62	38	11	28	76	9	18	—	11	5	112	201	17

V enajstih letih izdajanja Litostroja smo izdali 132 številčk časopisa. Poleg tega smo obeščali člane s sedmimi številčkami izredne izdaje časopisa Litostroj z naslovom »Med dvema številčkama« ter ob obletnici ustanovitve Litostroja z izredno izdajo časopisa z naslovom »Litostroj v diagramih« in ob dvajseti obletnici delavskega samoupravljanja izredno izdajo časopisa ter zelo lepo urejeno revijo



Dne 15. 12. 1970 je odšel v zaslužni pokoj naš dolgoletni sodelavec tov. Anton TEŽAK. To je bil star litostrojski veteran, saj je prišel v podjetje 10. 5. 1948, torej še v težkih časih izgradnje, ko je bilo udarniško delo še vsakdanja stvar. Ves čas je bil zaposlen kot šofer tovornjaka. Vsi njegovi sodelavci mu želimo veliko lepih in zadovoljnih dni in zasluženega počitka.

### OBVESTILO

Upravni odbor je na svoji 6. redni seji dne 10. 12. 1970 sprejel sklep o razporedu prostih in delovnih sobot za leto 1971.

Mesec	Delovne sobote	Proste sobote oz. prosti dnevi zaradi zamenjav	Zvezni in republ. državni prazniki
Januar	16.	9., 23., 30.	1. petek 2. sobota
Februar	6., 27.	13., 20.	—
Marec	—	6., 13., 20., 27.	—
April	10., 24.	3., 17., 26.	27. torek
Maj	8.	15., 22., 29.	1. sobota 3. ponedeljek
Junij	5.	12., 19., 26.	—
Julij	3., 17., 31.	10., 24., 23.	22. četrtek
Avgust	28.	7., 14., 21.	—
September	25.	4., 11., 18.	—
Oktober	23.	2., 9., 16., 30.	—
November	20.	6., 13., 27.	1. ponedeljek 29. ponedeljek 30. torek
December	4.	11., 18., 25.	—

K razporedu prostih sobot za leto 1971 dajemo naslednje pojasnilo:

- V mesecu februarju 1971 bosta samo dve prosti soboti in zato dve redni delovni soboti, ker bi bilo drugače samo 21 delovnih dni oz. le 168 delovnih ur. Zato bodo v mesecu marcu štiri proste sobote.
- V mesecu aprilu bi bila po rednem razporedu prosta sobota 24. aprila 1971. Tega dne bo delovna sobota, namesto te proste sobote, bo prosto v ponedeljek 26. aprila 1971, ker je 27. aprila, v torek republiški državni praznik, ker je 27. aprila, v torek republiški državni praznik.
- V mesecu juliju je bilo predvideno, da bo 17. julija 1971 prosta sobota. Ker je v četrtek, 22. julija 1971 republiški državni praznik, bo v soboto, 17. julija 1971 redni delovni dan, namesto tega bo prosto v petek, 23. julija 1971.
- Po rednem razporedu bi bila delovna sobota 18. decembra 1971. Ta razporeditev se spremeni tako, da bo delovna sobota 4. decembra 1971, 18. decembra 1971 pa bo prosta sobota, ker bi drugače bili v prvem tednu decembra le trije delovni dnevi.

»Ob dvajseti obletnici delavskega samoupravljanja v Litostroju«. Če bi povezali strani našega časopisa skupaj, bi dobili kar zajetno knjigo s 1138 stranmi Litostroja ter s 44 stranmi »Med dvema številčkama«. Naš časopis nam že vsa leta vzorno in prizadevno tiska kolektiv tiskarne v Kopru. Casopis je začel izhajati v nakladi 3000 izvodov, trenutno pa znaša naklada Litostroja 5800 izvodov.



# ČLOVEK IN DELO

## Invalidnost na pohodu

Pred dobrimi petnajstimi leti je bilo v Sloveniji milijon in pol prebivalcev, od teh je bilo 704 tisoč zaposlenih. Med nami je bilo 21.000 invalidov, ali drugače povedano, na 33,7 zaposlenih, oziroma na 71 prebivalcev smo imeli enega invalida.

V letu 1969 nas je bilo v Sloveniji okrog 1.800.000, od tega je bilo 770.000 zaposlenih, invalidov je bilo 39.000. Na 19,8 zaposlenih, oziroma na 46 prebivalcev smo imeli enega invalida. Številke so zaskrblyujoče. Povsem naravno je, da do invalidnosti pride, vendar tako visoka številka opozarja, da je položaj kritičen. Če upoštevamo, da je bilo v letu 1966 pri 770.000 zaposlenih 166.000 upokojevcem, nam to pove, da 465 delavcev dela za sto upokojevcem, med temi pa jih je kar 24 invalidov.

Za naš mali narod je to številko previsoko, saj so po eni strani naše datjave težke, upokojevcem, oziroma invalidi pa životarijo z miloščino, ki jo dobivajo.

Vsi smo dolžni, da si prizadevamo, da bi bilo invalidov čim manj. Ne smemo trditi, da je človek glavni vzrok za nesrečo in invalidnost, saj marsikdaj pride do nesreče brez zavestnega sodelovanja ponesrečenca. Kako torej zmanjšati invalidnost? Če bi ljudje, ki iščejo zaposlitev, pošteno in dobro premislili in pretehtali in svoje telesne in duševne sposobnosti, ne bi iskali dobro plačanih mest, ki zahtevajo vsega človeka, ampak tista mesta, ki so primerne njihovi zmogljivosti. Tako bi se v precejšnji meri zmanjšala invalidnost, ki ima svoj izvor v telesni ali duševni nesposobnosti za določeno delo.

Ne smemo pozabiti na alkoholizem, čeprav noče nihče priznati tega, da med delom pije. Marsikateri poškodbi, pa tudi prehladnim obolenjem botruje alkohol. Kdor pozna delovanje alkohola, bo pritrtil našim ugotovitvam, ki jih potrjujejo tudi prometne nesreče. Teden za teden ugotavljamo, da je vinjenost med vzroki nesreč, čeprav udeleženci nesreč zanikajo zvezo med alkoholom in nesrečo. Pri obratnih nesrečah bi morali odzvati kri na alkohol, ali vsaj se protestirati bi samo prijatelji alkohola, trezni ljudje pa bi v taki preiskavi imeli samo dokaz, da niso pili. Po našem mnenju vinjenost v nobenem primeru ne sme biti olajševalna okolnost.

Delovna skupnost lahko s pravih odnosom do svojih članov marsikdaj prepreči prezgodnjo invalidnost. Marsikdo namreč čuti, da ga delo zmaguje, da je delovno okolje zanj pretežko. Skušaja si dobiti primerno mesto, ga večkrat tudi dobi, toda nadrejeni ne pristanejo na premestitev, češ mi delavca potrebujemo. To je res, zato vzgojite, izučite novega, mlajšega delavca, ki je še poln moči. Res je treba vložiti v pouk nekaj truda, a ta ne bo zaman. Nasprotovanje nadrejenega za premestitev po želji lahko povzroči odpoved delavca, kar je moralna in materialna škoda za delavca in za podjetje.

K invalidnosti veliko prispeva neprimerno delovno okolje, še več pa malomarnost zaposlenih. Ta še poslabša že tako ali tako neugodne delovne pogoje. Kakšni smo, nam kaže naslednji, vsak dan se ponavljajoč prizor: Delavci se na delovnih mestih bližju vrat stalno pritožujejo zaradi prepaha in zaradi tega, ker nihče za seboj vrat ne zapira. Čeprav se morda pritožujejo več let, bodo prav ti ljudje, prav tako puščali vrata odprta takoj ko bodo premeščeni na delovno mesto brez prepaha. Taki smo... Našteli bi lahko še marsikaj, vendar upajmo, da bodo tudi bralci marsikaj našli sami.

Poglejmo si raje, kaj naj bi ukrenilo podjetje za zmanjšanje invalidnosti. Menimo, da je naj-

bolje, če opišemo sistem železarne Jesenice. Železarji so na zveznem posvetovanju, kamor so povabili vse tiste, ki imajo pri nas problem invalidnosti že urejen, opisali način preprečevanja invalidnosti, ki ga uporabljata zdravstvena služba in kadrovski sektor železarne. Poleg uvodnih ukrepov, n. pr. za težaška dela določeni nekvalificirani delavci ob sprejemu ne smejo biti od 40 let, niti lažji od 63 kg, imajo točno določen postopek za sprejem na delo. Pregledati jih mora specialist za medicino dela, ki po potrebi opravi še dodatne preiskave npr.: preiskave zmogljivosti dihal, zmogljivosti obočij (srca in ožilja) po obremenitvi, preiskave sluha in vida. Če je potrebno, ga mora pregledati še specialist določene stroke. Nato ga z izvidi psihološkega testiranja in zdravniških pregledov še enkrat temeljito preizkusi komisija, ki jo sestavljajo psiholog, specialist za medicino dela in referent za kadre proizvodne enote. Njihovo mnenje odloča o sprejemu na delo, ki pa je vezan še na preizkusno dobo. Jasno je, da pri takem načinu sprejema-

nja ne more priti do težjih napak, ki bi se kruto maščevale. Taka strogost je povzročila, da so se nekateri skušali prethotapiti v tovarno. Na pregled je prišel določeni delavec, na rentgensko slikanje pa nekdo drugi. Seveda so takoj odkrili take posebnosti in odslej naprej se mora vsakdo vsepovedno legitimirati.

Medicinski strokovnjaki so dali Jesenicam vse priznanje. Vendar se nam zdi, da pri vsem tem še nekaj manjka — dosedanja zdravstvena dokumentacija. Vsi vemo, da ljudje ob sprejemu na delo skušajo prikriti tisto, kar bi jim onemogočalo nastop dela. To sta predvsem božjast in alkoholizem, ki sta tako težki bolezni, ki ju zdravnik ne sme zanemarjati ali omalovaževati. Zato naj bi bil predhodni pogoj za razgovor o sprejemu na delo vsa dotedanja zdravstvena dokumentacija. Poleg tega železarji ne morejo premeščati ljudi znotraj podjetja brez soglasja odgovornih služb. (Zdravstvena, psihološka itd.) Tak način dela štiti delavca in skupnost. Prepričan sem, da je število invalidov v železarni Jesenice manjše kot v Litostroju. Upamo, da bomo uspeli to trditev dokazati takoj, ko bomo zbrali ustrezne podatke iz železarne Jesenice in jih primerjali z našimi.

Dr. Edo Tepina



Moja mati (A. Zajc)

## Vzgojili ste... Organizatorje proizvodnje

Besede, izrečene med ostalimi priznanji v slavnostnem govoru tov. Staneta Kavčiča so še posebej ostale v ušesih. Ob vsaki novi sprejeti obvezi, podpisu pogodbe ali naročila znova prihajajo v spomin.

HE Orlovac, Mratinje, Trebinje, Peručica, Mangapapa — to je samo del tistega širnega žitnega polja, katerega zrno nam daje vsakdanji kruh. Zrno je zasejano, vzklilo je — ga bomo znali tudi pravočasno požeti, spraviti zrno v kašče pred jesenskimi nevihtami investitorjeve nestrpnosti?

»Uspeli ste vzgojiti močan kader organizatorjev proizvodnje... Bomo vsi na svojih mestih, ko bo tekla beseda o zamujenih sončnih dnevih žetve? Člani kolektiva: mladi, starejši, novi, pionirji, varilci, monterji, koordinatorji, samoupravljavci?...

## MED PSIHOLOGI V RENAULTU

Podjetje Renault je pokazalo izredno dinamičnost v razvoju, postalo je prvo podjetje v Franciji po bruto realizaciji in največji francoski izvoznik. S svojimi 90.000 sodelavci je v resnici industrijski gigant, po katerem se zgledujejo v mnogih ozirih druga podjetja.

Zato me je tem bolj zanimalo, kako imajo urejeno tam psihološko službo, saj bi mi imeli ob predvideni industrijski kooperaciji tudi nalogo, da izberemo in usposobimo kadre za novo vejo proizvodnje. Značaj njihovega podjetja je vsekakor precej drugačen od našega, brez ozira na velikost podjetja in število zaposlenih.

Njihova proizvodnja je izrazito serijska, saj izdelajo letno že preko milijon vozil in so v tem pogledu na osmem mestu na svetu, pri nas je bila pa doslej še skoro izključno individualna proizvodnja. Za nove delavce ni skrbi, ker je podjetje na glasu s svojimi kar lepimi osebnimi dohodki, občasnimi premijami in s stalnostjo zaposlitve. Pred njihovim poslopjem za kadrovske zadeve visi celo stalna tabla z napisom, da nekvalificirani in polkvalificirani delavci ne sprejemajo. In kljub temu smo videli posebno ob ponedeljskih dolge vrste mladih fantov, posebno Arabcev in črncev, ki so potrpežljivo čakali na delo. Zelo radi pa sprejemajo vse vrste kvalificiranih in višjih kadrov.

Glavnina Renaultovih tovarn, matica in zibelka podjetja, leži v jugozahodnem delu Pariza, v Billancourtu. Tu dela 38.000 ljudi in tu je glava, srce podjetja. Seveda so tu tudi vse glavne centralne službe podjetja, med njimi psihološka.

Uradno se imenuje celo samo »psihotehnična služba«, kar naj bi pomenilo, da opravlja samo psihotehnične preizkušnje, ne pa tudi ostalih psihosocialnih nalog, anketnih akcij ipd.

Doslej so imeli manjše število prostorov v poslopu obratne ambulante, oktobra pa so se preselili v novo moderno poslopje, kjer zasedajo celo prvo nadstropje s 23 sobami. Delo bo nemoteno potekalo. Za skupinsko testiranje so morali doslej porabljati nekakšne učilnice v delavnicah, kjer seveda ni bilo potrebnega miru, ne zraka, ne temperature.

Za razliko od naših prilik oni ne sodelujejo niti pri ocenjevanju niti pri analitični oceni. Psihotehnične preizkušnje opravljajo pri delavcih, ki se javljajo v tečaje za kvalifikacije, za napredovanje na višje delovno mesto, predvsem pa za vozno osebo in za delo pri nevarnih strojih.

Za te obstoji posebna kartica z 22 zahtevami. Pri vsaki je možno pet stopenj. Večji del izpolni zdravnik, za šest zahtev so pa odgovorni psihologi. Gre recimo za ohranjenost prihomotornih funkcij (brzina reakcije, okulomotorna koordinacija itd.) Posebna komisija je postavila normativne zahteve za posamezno sposobnost, pri čemer je morala pač paziti, da ni pri tem segla previsoko, saj bi v tem primeru bilo delovno mesto toliko višje nagrajeno, niti ne prenizko, ker bi sicer lahko trpelo delo in bi bila nevarnost za zdravje. Če kandidat za delovno mesto le v eni točki ne izpolnjuje pričakovanih zahtev, ne more biti sprejet.

V ostalem pa gre sploh samo za mlade delavce, ki imajo odlične vid, sluh, brezhibne živce. Treba bi jih bilo le videti, kako urno in spretno vodijo, lahko bi rekel drviijo, skozi delavnico s svojimi vilicarji. Ves prevoz se opravlja v enotno velikih, standardiziranih paletah. Vidiš črnca, kako suvereno sedi na visokem sedežu vilicarja, ponosen kot kočijaž na ruski trojki; s svojim vozilom šviga mimo strojev kot nekakšna drveča raketa, se zapodi, zasadi vilice pod naložene motorje ter jih v trenutku dvigne visoko v zrak, odrzri z njimi proti kamionu, jih spet v trenutku spusti in odbrenči nazaj. Človek, ki je vaje umirjenega, previdnega notranjega transporta, samo z grozo čaka, kdaj bo treščil z vilicarjem v drugo vozilo, ki mu drvi nasproti izza ovinka. Malo pretirano povedano: včasih sem dobil občutek, da ne znam niti gledati tako hitro

kot zna on voziti. V primerjavi z drugimi lahko rečem, da so tudi evropski, posebno pa arabski vozniki vozili hitro, vendar nihče ne tako naglo in spretno kot črnici. Vsiljuje se »nehumana« primerjava: ti delavci se tako naglo in zanesljivo gibljejo v prostoru kot opice v živalskem vrtu. Tu odpovedo vsi aparati in testi o okulomotorni spretnosti. Seveda tudi zrak ni tak kot na Soriški planini, je zatohel, gost, dišeč po olju. Mučna, nezdrava arena, sužnji moderne industrije. Vse hiti, povsod hrup, umazanija, ogljikov dioksid. Devet ur na dan nisi človek, ampak napeto orodje v podobi človeka, tolkač, privijač, strežaj stroju, dodatek k stroju, robot v človeški koži.

Nisi potem presenečen, ko bereš v tovarniškem obvestilu, da so oktobra tolkli vse rekorde proizvodnje, odkar stoji Renault, ne čudiš se pa tu, če sindikati zagrizeno zahtevajo izboljšanje delovnih pogojev, standarda, plač. Končni preizkusni kamen pa vedno ostaja cena vozila, ki mora zdržati konkurenco z vozili drugih proizvajalcev. Ze tako so Renaultovci handikapirani v primeri s kakšnim Fiatom, kjer so vse faze montaže v eni proizvodni hali povezane z enim samim (35 km dolgim) tekočim trakom, pri Renaultu pa so posamezni obrati močno dislocirani in je treba recimo motorje in karoserije voziti v 40 km oddaljen Flins, da gredo naprej v montažo. Pri tem nastajajo dodatni prevozni stroški, izguba časa, nevarnost okvar itd. Svetovno tržišče se pa ne briga za take in podobne notranje težave, ampak hoče imeti čim boljše vozilo po čim nižji ceni. In »ceno« za starejšo opremljenost, raztresenost obratov, manj sodobne obrate, plača delavec.

V kakšni gneči se dela v Billancourtu, je razvidno že iz podatka, da pride tu na enega zaposlenega 27 m<sup>2</sup> prostora, v Flinsu, to je v novem in seveda modernem obratu, pa 160 m<sup>2</sup>.

Številka se zdi na prvi pogled malo velika, toda pri tem je treba upoštevati ves prostor v delavnici, vse stroje, potem pomožne prostore, hodnike, prometne poti, zelene površine itd.

V moderni industriji in napetih poslovnih pogojih sodobnega tržišča ima zadnjo besedo cena izdelka in temu se mora vse podrediti, predvsem in v prvi vrsti pa udobje, počutje delavca. Tudi za industrijo veljajo iste zapovedi, ki jih tako pogosto citirajo za športnike: hitreje, više, močnejše! Danes je vsako podjetje prisiljeno v gospodarsko tekmo. Prvi najdejo kupca, zadnji oglodane kosti.

Psihološka služba v Renaultu je v primeru z našo za dve leti starejša, po številu 16-krat močnejša, po opremljenosti približno trikrat. Po opravljenem delu se pa nimamo razloga sramovati.

Tudi iz stikov z drugimi institucijami smo lahko ugotovili, da so se psihološke službe dokončno uveljavile kot nujno potrebni sodelavci v delu kadrovskih služb, vendar so zaenkrat pretežno angažirane pri sprejemu za izbiro kandidatov. Sindikati jih zato večinoma še vedno gledajo malo postrani, češ da na ta način služijo bolj delodajalcem kot delavcem. To nezaupanje pa ni utemeljeno, saj je selekcija le en del v širokem kompleksu nalog, ki jih želi opravljati psihološka služba. Pa tudi v tem primeru ima korist od smotrne izbire ne samo podjetje, temveč tudi delavec sam, ker bi sicer ob neustreznih sposobnostih, znanju in izkušnjah doživljal na zanj neprimernem delu frustrativne občutke, saj ne bi imel pričakovanih uspehov niti ne dohodkov.

Mirko Hrovat



# LITOSTROJČAN - GLASBENIK

Litostrojčane poznamo kot dobre strugarje, ključavničarje, monterje, livarje, inženirje, kot sposobne graditelje hidroelektrarn, sestavljalce avtomobilov itd. Njihovi izdelki slove po vsem svetu, manj znano pa je, da je med množico Litostrojčanov zaposlen tudi glasbenik — harmonikar Slavko Žnidaršič, ki nateguje svoj meh že polnih 32 let.



Ovitek plošče našega harmonikarja

Slavko Žnidaršič je zaposlen v oddelku za družbeni standard. K nam je prišel pred dvema letoma, v domovino svojih staršev pa leta 1946. Rodil se je namreč v Lensu na severu Francije. Že v rani mladosti mu je oče kupil kromatično, ročno izdelano har-

moniko, ki je takrat veljala 6245 francoskih frankov. Njegov oče je bil dober pevec in vnet član slovenskih prosvetnih društev v Franciji, zato ni nič čudnega, če je mladi Slavko rad obiskoval harmonikarsko šolo v Lensu. S svojo harmoniko je Žnidar-

šič igral na radiu Ljubljana že leta 1948, takrat, ko je bil Avgust Stanko vzor vsem takratnim harmonikarjem. V naslednjih letih je Žnidaršič zaradi pomanjkanja časa in slabih prometnih zvez z Ljubljano, stanuje namreč v Mokronogu, igral harmoniko le od časa do časa na raznih prireditvah. Pred nekaj leti je na prigovarjanje Jožeta Kampača iz RTV Ljubljane, ustanovil svoj trio, ki se je kasneje izkazal na nastopih v »Studiju 14« in v oddaji »Slovenski ansamblu tekmujejo«.

Zanimivo je to, da ob amaterju glasbeniku Žnidaršiču nastopata dva profesionalna glasbenika. Njihov trio je izdal pred kratkim tudi ploščo zabavnih melodij, na katerih so izključno skladbe Slavka Žnidaršiča. V prihodnosti nameravajo posneti več šansonov, ki jih bo pela Tatjana Gros ob njihovi spremljavi.

Delavni Litostrojčan pravi, da bi rad posnel še več plošč s svojimi skladbami, ki jih, mimogrede povedano, odlikuje francoski melos, pa kaj, ko nima časa. Poleg službe v Litostroju, vstati mora že ob štirih zjutraj, domov se vrne tudi šele okrog štirih, večkrat na teden poučuje harmoniko na osnovni šoli v Trebnjem.

Se njegova največja želja? Rad bi si kupil elektronsko harmoniko, ki lahko nadomesti ves orkester. Seveda si je zaenkrat še ne more kupiti, saj je izredno draga.

Našemu harmonikarju želimo še mnogo uspeha pri nadaljnjem glasbenem ustvarjanju.

I. P.

# LETA 1980

Nemški gospodarstveniki so izračunali, da bo po predvidevanjih l. 1980 znašal mesečni zaslužek uslužbenca 1700 DM, če danes zasluži tisoč mark. V povojnih letih bodo torej do tega leta plače petkrat hitreje zrastle kot cene. Vsak delavec bo imel pravico do dvakrat treh tednov dopusta na leto. Tedenski delovni čas bo znašal 38 ur, kar pomeni, da bo na leto okroglo 200 delovnih dni in 165 prostih.

### Spalnica

Ta del stanovanja ne bo več nekaj stalnega, nepremakljivega, ampak bo vsak dan drugače urejen. Sedeži bodo narejeni v lepih, tekočih oblikah in izdelani iz izredno lahke umetne mase, tako da bomo na njih bolj ležali kot sedeli. Stoli in pručke, na katerih je prostor le za eno osebo, bodo pozabljeni. Novi kosi opreme terjajo tudi telesno bližino med osebama, ki se pogovarjata. Število kosov opreme je zmanjšano na najmanjšo možno mero. Prostori naj učinkujejo veliko in prostorno. Ta občutek se poveča tudi s tem, da postavimo na stene ogledala. Luči dajejo barvno luč, ki jo lahko spreminjamo vsak čas po želji in potrebi, da bi si ustvarili v sobi tisto vzdušje, ki ga želimo.

### Barva oči po želji

V prihodnjem desetletju bodo ženske toliko na boljšem, da jim ne bo treba več izbirati svoje garderobe in modnih artiklov po barvi oči, ampak narobe. Za 300 mark si bodo izbrale kontaktne leče poljubne barve.

Seveda si bodo ženske tudi naprej barvale lase, le da se bo postopek poenostavil. Pogolnita bo primerno pilulo in lasje bodo postali snežno beli. Z drugo pilulo

si bo lahko pričarala spet črno, svetlo, modro, zeleno ali rožnato barvo las.

Gube in drugi nevšečni pojavi v starejših letih bodo izgubili svoj črni pomen. Poslužile se bodo postopka »mini lifting«, ki traja komaj toliko kot trajna pri frizerju. Nekaj kirurških urezov na lasišču in gubice bodo izginile.

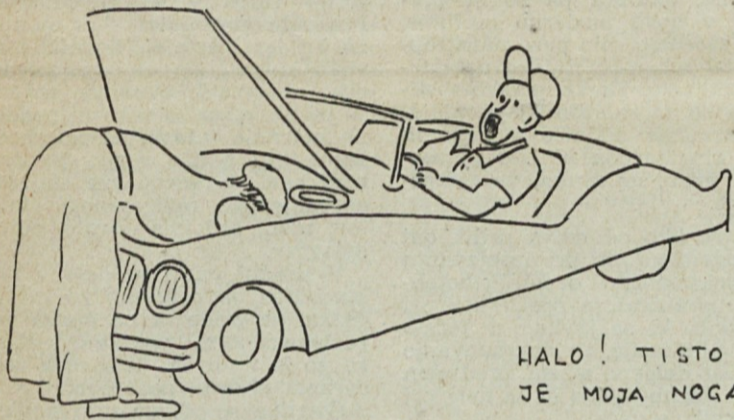
Za preprečevanje gubic pa ima ženska v bližnjem desetletju na razpolago lepotno masko za celo telo, saj je bila že klinično preizkušena. Po njej ne bodo segale le odrasle ženske, ampak tudi dekleta in celo 11-letne deklice.

Za make up ne bodo potrebne več nobene kreme in maže, temveč nemastne tekočine, ki služijo obenem kot parfum. Lica bodo nežno prozorne barve, obrvi svetlo poudarjene. Osrednja točka obraza so velika in močno našminkana usta.

### Telefon

Ko boš poklical po telefonu svojega sobesednika, ga ne boš samo slišal, ampak tudi videl, ker se bo v desetih letih uveljavil TV telefon. Če boš pa na poti, boš govoril v nekakšen telefon ploske oblike, ki ga boš nosil na roki kot zapestno uro. Stevilke ne boš več vrtil, ampak izbiral naslovnika s tipkami.

## Naša Pepa tokrat drugače



HALO! TISTO TAM JE MOJA NOGA!

Na razglednem parkirišču v Dolomitih je poleg nas ustavil avto tuje registracije. Očka in otroci so navdušeno izstopili, da bi občudovali ponoramo, mamica pa se nikakor ni mogla odločiti za tak napot.

— Ali naj res izstopim? je vprašala zdihujoče.

Namesto odgovora je očka vzela z zadnjega sedeža POLAROID — kamero in ob ograji razgledišča naredil posnetek. Počasi je prišel k avtomobilu, odtrgal sliko in jo podal ženi. Gospa so prikimali in videti je bilo, da obuva čevlje.

Naša znanka pripoveduje na obisku pri nas o tem, kako je njen mož razbil celotno sprednjo masko in žaromete, ko je nesrečno zapeljal v srno, ki je prečkala cesto.

— Veste, sem pa že vesela, da je bil ON! Če bi vozila jaz, bi rekel, da sem vozila prehitro. Če bi vozila najina hči, bi jo podučeval, naj previdneje vozi. Ker pa je vozil ON, se ni dalo nič narediti!

Na cesti so bile zapornice spuščene. Nekaj avtomobilov je ustavilo, iz čuvajnice pa je prišel deček z vedrom in brisalцем in nam začel umivati stekla. Vsakdo mu je dal nekaj napitnine in ko je prišel do zadnjega avta in ga končal, je pomignil proti čuvajnici. Zapornice so se odprle, o vlaku pa ni bilo ne duha ne sluha.

Šofer taksija, ki me je vozil, je komaj ušel nesreči. Pripomnil sem, da izgleda vprašanje prednosti še vedno nerešeno.

— Prednost ni nekaj, kar imamo; prednost je nekaj, kar nekdo nekomu prepusti. Če tega ne naredi, je pač nimamo.

### IZID NAGRADNEGA ZREBANJA

Do 15. januarja smo prejeli 63 rešitev noveletne nagradne križanke.

Izžrebani so bili naslednji reševalci:

- I. Iva Ljubič, AO, Litostroj
- II. M. Krefc, Djakovičeva 29, Ljubljana
- III. Antonija Žorž, PPB, Litostroj.

Izžrebani reševalci naj se oglasijo v uredništvu našega časopisa, kjer bodo dobili zaslužene nagrade.



Dalmatinski taksi (O. Dolenc)

### MODRE VRTNICE

Nageljni so v teh letih prišli iz mode kot cvetje za darilo. Videli jih bomo le še kot okras na mizi v stanovanju. Za dan žena recimo bomo smeli poklanjati le vrtnice in teh bo vedno več in drugačnih, saj bodo vzgojili čisto nove vrste, na primer golobje modro vrtnico, ki bo veljala kot najlepši izraz nežnosti.

### MODA PRIHODNIH LET

Vsaka ženska je rada drugače napravljena kot druga, vendar je bilo doslej kljub vsemu le preveč uniformiranosti. V prihodnjih letih pa se obeta ženam res popolna individualizacija v oblačanju. Izginila bodo klasična križala, bluze in kompleti. Ostali bodo samo še deli, ki jih bodo zahtevne lastnice po volji izbirale in oblačile. Kombinirale bodo lahko kmečko izdelano blago z mehkim in upogljivim, debelo s tenkim, geometrične vzorce z domišljjsko razgibanimi. Tkanina ne bo več šivana, ampak lepljena ali varjena.

Obleka bo vedno lažja in »blago« sploh ne bo iz tkanine, am-

pak iz umetnih mas, ki se vliვა, pozimi pa bo podložena z mehko peno, v najhujšem mrazu celo električno ogrevana. Kožuhošina naravnega izvora se bo vse bolj umikala umetni, ki ne bo samo cenejša, ampak tudi lažja in zdržljivejša.

Perilo, srajce, puloverji bodo iz umetnih mas, vendar tehnično že tako dognani, da v primerjavi z naravnimi ne bomo imeli nobenih pomanjkljivosti več.

Časopis »Litostroj« izhaja mesečno (s posebnimi prilogami) v nakladi 5800 izvodov — Ureja ga uredniški odbor — Glavni urednik dr. Branko Vrčon — Odgovorni urednik Pavel Perko — Tehnični urednik Estera Lampič — Tel. uredništva 56-021 (h. c.) int. 246 — Cena posamezni številki v prodaji 0,50 din — Poštnina plačana v gotovini — Rokopisov ne vračamo — Tiska tiskarna ČZP »Primorski tisk« v Kopru

	S	R	E	Č	N	O	N	O	V	O	L	E	T	O
P	R	A	P	R	O	T	M	A	J	A	R	O	N	
R	E	Z	I	N	E	R	E	Z	K	O	L	I		
E	D	I	T	A	P	A	T	E	R	S	A	K		
L	I	N	A	S	E	K	A	L	E	C	R	S		
A	N	F	A	U	L	Č	I	B	U	K				
T	A	M	K	L	I	N	E	L	J	U	B			
A	S	T	E	N	I	K	A							
M	E	S	T	I	C	K	O	M	A	L	I	L		
O	D	L	I	V	Z	O	L	A	V	A	T	A		
S	V	A	K	K	O	Z	A	S	A	G	A	N		
T	I	R	S	A	R	I	A	U	G	U	S	T		
E	N	L	O	A	J	U	B	K	A	N				
C	A	R	I	C	A	A	L	O	N	E	T	O		
P	Š	E	V	O	A	T	O	M	E	R	K			
P	R	I	D	I	G	A	A	K	E	R				
O	T	O	B	A	S	R	A	A	R	U	B	A		
N	A	M	A	T	E	O	A	D	O	N	I	S		
T	R	A	V	N	I	K	O	B	E	N	E	M		
O	T	R	E	B	K	I	N	O	N	I	J			