

11 167466



SATURNUSA

1960

1

številk

1167466

Vsebina

Kratko poročilo o doseženih uspehih v letu 1959 in 1960	37
Nagrajevanje po učinku	38
Deset let sistematičnega dela komisije HTZ v podjetju	40
Kaj delamo v kemičnem laboratoriju	45
Teoretično in praktično iz tehnike štancanja	48
Terminska služba v »SATURNUSU« in izpopolnjevanje organizacije dela	49
Svetloba — varnost	51
Beograjski velesejem	52
Sklepi upravnega odbora »Saturnusa« Ljubljana	53
Sklepi delavskega sveta »Saturnusa« Ljubljana	57
Domovi oddiha občinskega sindikalnega sveta Moste	61
Ob novoletni jelki v tovarni »SATURNUS«	63
Upokojenci v letu 1959	64



90 483/1962

Kratko poročilo o doseženih uspehih v letu 1959 in 1960

Delovni kolektiv je v letu 1959 dosegel zopet pomembno zmago v svoji neprestani borbi za povečanje storilnosti in rentabilnosti podjetja. Leto se je sicer slabo začelo, skoro katastrofalno. Januarski mesečni operativni plan je bil izpolnjen komaj s 75 %, februarški pa samo nekoliko bolje, v dveh prvih mesecih leta smo premalo naredili za 80 milijonov dinarjev. Z marcem so se stvari začele popravljati, vsak mesec je bil plan dosežen in presežen, ob polletju smo že dosegli polletni plan, naslednje mesece je bil tempo dela še boljši in letni plan smo presegli, celotni dohodek je bil za 24,6 % višji kot leta 1958, čeprav je bilo samo 5 % več izvršenih ur. Kot glavni vzrok takemu dobremu zaključku smatramo novouvedeni način stimulativnega nagrajevanja po učinku, ki je res vzpodbudil naše ljudi, da so z vso iniciativo iskali boljše organizacije in druge prijeme, ki bi povečali proizvodnjo. In uspelo je!

Prvo polletje 1960 smo plan izpolnili s 55 % po količini in z 61 % po vrednosti. Vendar imamo sedaj v podjetju dva plana. Drugi služi za nagrajevanje, pri katerem je postavljen kot pogoj, da mora biti storilnost v letošnjem letu za 7,5 % višja kot je bila lanskoletna. Že takoj januarja in februarja je bila bistveno druga situacija! Zaradi pravočasne oskrbe surovin, so vsi obrati takoj pričeli delati s skoro polno paro in samo januarski plan ni bil dosežen (97,9 %), vse druge mesece pa je bil presežen. Seveda so bile še velike težave z materialom, predvsem za avtoelektriko, vendar je zopet uspeh tu! Predvsem pa je to zato, ker je avtomatska linija delala neprekinjeno od 1. januarja dalje. Če bomo vsi na svojem mestu, bomo letni plan krepko presegli!

Nagrajevanje po učinku

Do leta 1959 so gospodarska podjetja različno delila svoje fonde osebnih dohodkov: osnova so bile tarifne postavke, v precej primerih je bilo delo plačano po normi in akordih, ponekod so imeli tudi premije, ostanek, to je osebne dohodke nad tarifnimi postavkami (po starem »dobiček« ali »višek«), pa so izplačevala še bolj različno, v zelo dobro idočih tudi preko 3 plač letno, v slabih pa manj. Zadnje leto, t. j. leto 1958 je bila nekaka »norma« — po priporočilih občinskih zborov proizvajalcev — 3 plače. Vendar v celoti gledano, ni bilo nikakega merila kolikšen naj sploh bo skupen fond osebnih dohodkov in še ta, kakršen je pač bil, se je delil v glavnem v odnosu na tarifne postavke.

Lansko leto pa je v tem prineslo bistvene novosti in spremembe. Slovenski sindikati so namreč uveljavili načelo, da naj tisti, ki boljše, cenejše in več naredi, prejema za to tudi večjo plačo kot oni, ki ima slabše delovne rezultate tako v količinskem kot tudi v ekonomskem oziru. To načelo pa naj velja tako za delovni kolektiv pri delitvi čistega dohodka na osebne dohodke, kot tudi pri nadaljnji delitvi fonda osebnih dohodkov na poedinke kolektiva. Ker pa rezultati dobrega ali slabega gospodarjenja s podjetjem povedo poslabšanje ali izboljšanje samo v primeru, če jih primerjamo z rezultati nekega določenega leta, se je postavilo kot osnova leto 1958: rezultati, doseženi v tem letu služijo kot osnova za primerjavo z naslednjimi leti, edinole boljši ekonomski rezultati dajejo pravico do povečanih osebnih dohodkov. Zato se je odnos delitve čistega dohodka (t. j. tisti del dohodka, ki ostane podjetju za njegove potrebe: plače in skladi) postavil kot fiksen, kolikor % so podjetja v letu 1958 dale za osebne dohodke, toliko % naj dajo tudi v prihodnje. Pri tem seveda oni kolektivi, ki z manj ljudi ustvarijo enake dohodke ali z enakim številom ljudi večje dohodke, dobijo več, obratno pa seveda manj, ker se ista vsota osnovnih dohodkov deli na manj ali več oseb.

Za delitev osebnih dohodkov znotraj kolektiva na poedinke pa naj podjetja naredijo take sisteme nagrajevanja, da bo plačilo odvisno od delovnega učinka vsakega posameznika ne pa od njegove tarifne postavke.

Tudi naše podjetje je kot vsa druga takoj pričelo z izdelovanjem »Pravilnika o nagrajevanju po učinku«, ki na osnovi navedenih načel določa sistem nagrajevanja v podjetju.

Kot vodilo je, poleg že navedenih smernic, bilo postavljeno od Delavskega sveta, da naj novi sistem nagrajevanja ne bazira na povečanju fizičnih naporov naših delavcev, t. j. na poviševanju norm. Smatrali smo, da so veljavne norme že na primerni višini in da te zahtevajo maksimalen napor od naših delavk. Zato naj se po-

večanje storilnosti išče predvsem v tako imenovanih »skritih rezervah«: večje izkoriščanje obstoječih kapacitet, boljša in smotrnejša organizacija dela vseh služb v podjetju, znižanje izmeta in sploh materialnih stroškov, povečevanja kapacitet z novimi modernimi stroji, z avtomatizacijo proizvodnje, i. sl.

Najprej se je izvršila revizija vseh norm, vendar so se te spremenile samo tam, kjer se je spremenil tehnološki postopek, saj so bile nekatere stare že več let, čeprav se je med tem način dela že spremenil.

Novosti napram prejšnjemu nagrajevanju so sledeče:

1. Skladno načelu, da naj bo učinek dela, ne pa tarifna postavka, merilo za višino osebnega dohodka posameznika, se delo po normi plačuje v odvisnosti od vrste dela ne pa od tarifne postavke. Vsa dela (razne operacije) so bila razvrščena v določeno število grup z ozirom na težavnost, nevarnost, potrebno pazljivost in potrebno dobo priučevanja. Vsaka grupa ima določeno plačilno tarifo v okviru 44 do 53 din (neto). Prej se je preseganje norme plačevalo z ozirom na tarifno postavko delavca — delavke. V proizvodnih obratih je 91 % vseh del izvršeno po normi, ostanek predstavlja razno čakanje na material ali na popravilo stroja, premenjavo orodja, uvajanje novih artiklov, ko norma še ni določena i. sl.

2. Za delavnice se je postavilo načelo, da naj se čim več del izvaja v akordu, vendar to ni uspelo, le 5—10 % del po posameznih delavnicah se je opravilo v akordu. To je hiba, ki jo je treba čimprej odpraviti, kajti predvsem orodjarna in strojna delavnica sta danes grlo proizvodnje in treba je tu najti način nagrajevanja, ki bo stimulatивно, t. j. vzpodbujevalno vplival na izvrševanje dela.

3. Postavljeni so bili normativi proizvodnje za posamezne obrate, ki predpisujejo storilnost v din za izvršeno delovno uro. Za povečanje storilnosti se nagrajujejo vsa delovna mesta, ki neposredno vplivajo na to z izboljšanjem organizacije — v proizvodnji delovna mesta od predelavca navzgor, in ona, ki posredno vplivajo na to, n. pr. nabava, prodaja, i. dr. V letu 1960 pa se je v to vrsto nagrajevanja pritegnilo še vse one, ki ne delajo po normi ali akordu in ki niso nagrajevani po premijskem sistemu. Pri tem smo upoštevali, da le vsakdo po svoji moči prispeva k izboljšanju organizacije v delokrogu, kjer pač dela in mu je njegovo konkretno delo težko ali nemogoče izmeriti in s tem normirati.

Kot osnova za nagrajevanje za leto 1959 je bila dosežena storilnost v letu 1958, za leto 1960 pa za 7,5 % višja kot je bila dosežena v letu 1959. V letu 1960 postavljen normativ izvršujemo s 105 %, kar dokazuje, da je v to smer obrnjeno

prizadevanje in iniciativa vseh odgovornih služb v podjetju in da so tu skrite še razne možnosti izboljšanja poslovanja, čeprav se do sedaj nihče ni toliko posvetil reševanju tega vprašanja. v letu 1959 pa je bila storilnost proti 1958 povečana za cca. 8 % in rezultati za obe leti nam kažejo, da je bilo nagrajevanje usmereno pravilno tja, kjer so dosedaj bile skrite možnosti.

Po teh normativih proizvodnje se nagrajuje tako, da se dobi osnovna nagrada za 100 %-no izpolnitev postavljenega normativa (nagrade so različno visoke z ozirom na važnost delovnega mesta, in so za odgovorna delovna mesta postavljene v zneskih od 2000 do 8000 din mesečno, za ostala — ki so bila letos vključena v ta sistem — pa znaša 8 % tarifne postavke delavca), za vsak 1 % prekoračenja normativa pa se osnovni znesek poviša za 10 %, tako da n. pr. pri 110 %-ni izpolnitvi normativa znaša nagrada 200 % osnovnega zneska.

V letu 1959 je bila povprečna nagrada po normativih proizvodnje 180 % osnovnega zneska, v letu 1960 pa je 150 %.

V letu 1959 je bilo po normativih nagrajevanih 70 oseb, v letu 1960 pa jih je 292.

Ti normativi so v letu 1960 poostreni v toliko, da je sam normativ povišan, kot že preje rečeno, za 7,5 nad doseženo storilnostjo v letu 1959; dalje mora biti mesečni plan obrata, ki je postavljen na osnovi normativa proizvodnje, dosežen v postavljeni vrednosti, kot dodatni kriterij pa je dosežena kvaliteta proizvodov obrata. Ti kriteriji so bili postavljeni: dovoljen izmet za tiskarno je 0,3 %, za kovinske obrate pa 0,7 %, skupno za podjetje 1 %. Povečanje izmeta zmanjšuje nagrado, tako, da pri 100 % povečanju izmeta nagrada v celoti odpade; zmanjšanje izmeta pa povečuje nagrado tako, da je to za 50 % večja, če se škart zmanjša za 100 %, t. j., da ga sploh ni. Pri tem se upoštevajo tudi reklamacije zunanjih strank, ki reklamirajo kvaliteto naših izdelkov, ki so jih prejele. Izračun se izvrši na osnovi izdanega materiala iz skladišča in izdelki, ki jih prevzame ekspedit. Vmesna kontrola in prevzem se izvrši samo pri predaji tiskanih plošč iz tiskarne v kovinski obrat. Posamezni obrati so nekoliko iznad normativa dovoljenega izmeta, to je, delajo več izmeta kot je dovoljeno.

Ker predstavlja 1 % celotne proizvodnje v letošnjem letu 34 milijonov din, je to tak znesek, da se izplača storiti vse mogoče ukrepe, da bi se ga znižalo. Prvotno smo hoteli tudi vsako poedinko, ki dela po normi vezati na enak način, kot je prej opisano, tudi na kvaliteto. Tega pa ne moremo storiti, ker nimamo absolutno točne evidence po posameznih operacijah in take evidence tudi ne moremo organizirati pri tako masovni proizvodnji.

4. Kot drugi normativ proizvodnje pa je bil določen normativ za asortiment proizvodnje. Zaradi raznih vzrokov smo namreč vsakomesečno ugotavljali pri analiziranju izvršitve operativ-

nega mesečnega plana, da nekaterih planiranih artiklov sploh nismo proizvajali ali pa v premalih količinah, druge, ki pa niso bili v planu, smo pa delali. Ta način poslovanja je seveda kvaril ugled tovarne, saj je v takih primerih pokazal nesolidnost našega poslovanja. Z uvedbo nagrajevanja po tem normativu se je ta zadeva bistveno popravila, vsi odgovorni so stremeli za tem, da bi bil tudi asortiment dosežen v najvišji možni meri. Normativ je predpisoval 80 %-no izpolnitev planiranega asortimenta za obrate okrogle in štirioglate embalaže, 85 % pa za konzervni obrat in avtoelektriko. V letu 1960 smo kriterij povišali za 5 %. Po tem normativu so bili nagrajevani vsi obratovodje, planerji in prodajna služba.

V zadnjih mesecih tega leta se je vprašanje izvršitve planiranega asortimenta zopet pojavilo in je Upravni odbor v tem pogledu sprejel sklep, da je treba tu postopati z vso ostrino. Od kupcev je treba pravočasno zbrati naročila, postavljen plan pa je treba brezpogojno izvršiti tudi po asortimentu, da bo podjetje tudi v tem pogledu uživalo primeren renome.

5. V podjetju je že obstojal premijski sistem, ki pa je bil v letu 1959 v celoti zamenjan. Novi premijski sistem je zajemal sledeče kriterije: stanje zalog potrošnega materiala, stanje dolžnikov, izvrševanje plana izvoza, izvrševanje investicijskega plana in rentabilnost. Kot osnova so bili rezultati, ki so bili doseženi v letu 1958, izboljšanje pa se premira. Obračun se vrši tromesečno, v letu 1959 so bili doseženi boljši rezultati kot v letu 1958 samo po kriteriju rentabilnost, podjetje je ustvarilo za 38 % višji dohodek, delovne ure pa je povišalo samo za 5 %. Po kriteriju rentabilnosti je bilo v letu 1959 najrajeno 75 oseb, v letu 1960 pa 166 oseb, ker smo v ta sistem vključili v letošnjem letu še delavstvo iz orodne, strojne in elektrodelaavnice. Ker so bili tudi v pogledu rentabilnosti oziroma povečanja dohodka na posameznika doseženi odlični rezultati, lahko brez vsakega pomišljanja trdimo, da je tudi tu bilo nagrajevanje usmerjeno pravilno.

6. Tudi delitev osebnih dohodkov nad tarifnimi postavkami (po starem »dobiček«) se izplačuje na drugi osnovi. Ta osnova je sedaj dosežena storilnost posameznih obratov, kolikor posamezen obrat doseže večjo storilnost na izvršene ure (kot je opisano pod t. 3) napram preteklemu letu kot drugi obrat, za toliko % se tudi poveča fond osebnih dohodkov nad tarifnimi postavkami tega obrata in seveda tudi obratno. Pri delitvi na posameznike pa je zopet upoštevan njegov delovni uspeh, preseganje norm se namreč upošteva pri delitvi.

7. Že obstoječi dodatek na službena leta, pri čemer so ga dobili tudi tisti, ki so prišli v podjetje na razpis podjetja, se je spremenil v dodatek na stalnost v podjetju. Spremenjeni so bili nekoliko kriteriji za dosego tega dodatka in višina. Po novem ta dodatek dobivajo oni, ki so v podjetju nepretrgoma vsaj 5 let in se ta do-

datek izplačuje v višini od 500 do 2500 din (po 15 letih stalnosti). V našem novem sistemu nagrajevanja je to edini kriterij, ki pravzaprav ne zahteva povečanega učinka pri delu za višji osebni dohodek, ampak je izrazito socialnega značaja. Res pa je to, da če je ta socialni moment opravičljiv za polkvalificirane delavke in delavce, ki z leti izgubijo del svoje zmožnosti in zaradi tega eventualno tudi dosegaajo slabše delovne efekte kot v mladosti in so seveda tudi osebni dohodki zaradi tega manjši, kar pa jim nadoknadi ta dodatek na stalnost; da pa je za kvalificirane in visokokvalificirane delavce po mnenju sindikatov to neopravičljivo, saj ti delavci, ako so sposobni in pridni lahko pridejo do najvišjih položajev v podjetju, ki so temu primerno tudi plačani, da tu ni govora o kakem socialnem momentu, ampak da je to dodatna plača. Verjetno bo treba to stvar v prihodnosti korigirati.

8. Kot fiksen odnos delitve je bilo postavljeno: 76 % za osebne dohodke, 24 % pa je za sklade in ostalo. Ker je bil finančni uspeh podjetja zelo dober, podjetje pa gre v milijardno rekonstrukcijo, je Delavski svet spremenil ta odnos za leto 1959 v korist skladov za 1 %, za leto 1960 pa še za 2 %, tako da je za letos razmerje: 73 % za osebne dohodke in 27 % za sklade in ostalo. Pri tem je Delavski svet postavil kot načelo, da se naj ta denar (1 % je 4.800.000 din) v celoti uporabi za povečanje standarda: stanovanja, počitniški dom, obratna menza in sl.

Zaključki:

Novouvedeni sistem nagrajevanja po učinku je bistveno vplival na povečanje storilnosti in rentabilnosti, torej na ekonomske rezultate poslovanja podjetja. Zaradi tega ga je treba še naprej izpopolnjevati.

Menimo, da je sistem bil zato toliko učinkovit, ker je zelo preprost in enostaven in si vsak lahko rezultate sam izračuna, seveda na podlagi obratnih evidenčnih in računovodskih podatkov.

Ima pa sistem seveda svoje hibe. Preveč oseb je vezano na uspeh celotnega podjetja, premalo pa na konkretne naloge svojega delovnega mesta. Za delavnice je nujno uvesti akordni sistem v mnogo večji meri kot je sedaj.

Da bi ves sistem nagrajevanja še bolj približali poedincu, so zastopniki podjetja sprejeli do Okrajnega sindikalnega sveta obvezo, da bo do maja 1961 podjetje izdelalo še izpopolnjen sistem nagrajevanja, ki bo eventualno zajemal i ekonomske enote i enoto proizvoda, na vsak način pa tak sistem, ki bo zajemal i storilnost i kvaliteto i stroške neke ekonomske enote in bodo na ta način vsi delavci še bolj zainteresirani na boljšem poslovanju te enote in s tem tudi celotnega podjetja. Zato naj vsi delavci in uslužbenci premišlujejo o tem, kako bi te stvari čim bolj konkretizirali in uveljavili res dober sistem nagrajevanja, ki bo nudil tistemu, ki več naredi, tudi večje koristi.

Č. B.

Deset let sistematičnega dela komisije HTZ v podjetju

I.

Letos, ko bomo 27. avgusta proslavljali 10. obletnico delavskega upravljanja v našem podjetju, bomo obenem tudi zabeležili 10 let dela komisije za HTZ.

V tem obdobju — t. j. ob pogojih socialističnega upravljanja v našem podjetju, je bilo dano skrbni za varno delo in boju za preprečevanje nesreč pri delu še poseben poudarek, saj ni bilo govora samo o materialni in ekonomski škodi, prizadejani po teh nesrečah, temveč tudi o moralno politični odgovornosti za zdravje in življenje delovnih ljudi, kar je bolj važno in bistveno.

Po 10 letih sistematičnega dela komisije lahko danes ugotavljamo že lepe rezultate. Od 1947 leta, ko je moč zaslediti prve zapisnik o nesrečah pri delu pa do danes, ko je v podjetju že 4. leto zaposlen varnostni tehnik z glavno nalogo — skrbeti za varno delo — lahko ugotavljamo, da se nesreče pri delu postopoma manj-

šajo, kljub temu, da proizvodnja iz leta v leto znatno raste.

V letu 1947. je moč zaslediti iz zapisnikov 33 nesreč in leta 1950, ko je začela delati komisija za HTZ 45 nesreč. Pri tem je potrebno poudariti, da so se takrat evidentirale samo nezgode težjega značaja, ki so imele za posledico lažjo ali težjo invalidnost. Dočim lažje nezgode niso bile tako točno zasledovane kot danes, ker ni bilo zato posebej določene osebe, razen obratne bolničarke, ki je nudila vsem ponesrečenem prvo pomoč.

Delavsko upravljanje in nova gospodarska politika sta zelo pomembna mejnika v povojnem razvoju podjetja. Z letom 1952 je začela proizvodnja vedno hitreje naraščati in doseže že v letu 1955 dva in polkrat večjo proizvodnjo kakor v letu 1950/51. Seveda je to imelo za posledico tudi povečanje delovne sile. Hitrejši tempo dela pa je povzročal tudi vedno več obratnih nezgod.

Od leta 1950., ko je evidentiranih 45 nesreč pri delu, je to število naraslo v letu 1955. kar

na 103, ki je tudi eno najvišjih števil v letih po osvoboditvi. Vsled teh nezgod je tudi izpadlo 2765 delovnih dni, kar nam dokazuje, da so bile nezgode težjega značaja.

Z analizo nesreč, ki jo je vršila komisija HTZ, je bilo ugotovljeno, da je potrebno najprej izvesti temeljito tehnično zaščito — seveda v okviru možnosti podjetja, nato nuditi delavcem osebna zaščitna sredstva — in nato pričeti s preventivno zaščito. V ta namen so bila izdana precejšnja denarna sredstva. Saj so bile vse stiskalnice predelane na enoročni ali dvoročni sprožilec z zaščitno napravo, ki je preprečevala težje nezgode na rokah, ki so bile zelo pogoste. Vsi stroji so predelani iz skupnega — transmisijskega — pogona na posamičen pogon z zaščitno napravo. Razsvetljava je v oddelkih urejena ter ni mračnih in temnih lukenj, kjer bi delavci uničevali svoj vid s prenapetim gledanjem pri opravljanju dela.

Pri vsem tem so se začela delavcem nuditi osebna zaščitna sredstva, kot n. pr. zaščitne rokavice, predpasniki, respiratorji in drugo, kar pa delavci prvotno niso hoteli uporabljati, temveč nasprotno, celo negodovali so. Danes pa že sami delavci urgirajo in takorekoč nočejo delati, če jim ne nudimo zaščitnih sredstev.

Seveda je bilo za vse to povprečno na leto izdano okoli 16 350 000 dinarev, kar pa ni zaman, saj se tudi izpad narodnega dohodka iz leta v leto znatno zmanjšuje, kar je razvidno iz sledečega:

Leto	Število nezgod	Izpad del. dni	Izguba narod. dohodka	% nezgod
1950	45	875	—	16 %
1955	103	2765	10 657 300	14 %
1957	102	1583	12 664 000	11 %
1958	80	1029	6 707 022	9,1 %
1959	80	966	9 177 000	8,75 %

Kakor vidimo iz prikazane tabele, število nezgod pred vsem v zadnjem času znatno pada in še te so v glavnem lažjega značaja, kar se da tudi sklepati iz števila izpadlih delovnih dni, ki iz leta v leto znatno pada.

Zanimiva in poučna je tudi analiza, ki nam pove, da je vrstni red ponesrečencev v zadnjih 10 letih po skupnem delovnem stažu sledeč: največ se jih ponesreči od 5 do 10 let, pa od 2 do 5 let in od 1 do 2 let, itd. Če pa sledimo še nadalje številkam vseh ponesrečencev z delovnim stažem v kolektivu (Saturnus), oziroma pri istem delu, pa ugotovimo, da se jih največ ponesreči s stažem do enega leta, teh je pa ogromna večina ali 73,6 % vseh primerov. Zanimivo je, da potem postopoma pada, čim daljši je delovni staž.

Če bi skušal prikazati še procent ponesrečencev po kvalifikacijah, bi bilo stanje sledeče: največ se ponesreči nekvalificiranih in polkvalificiranih delavcev in sicer 78,7 %, nato kvalifici-

ranih 18,9 %, visokokvalificiranih 1,81 % in ostali 0,59 %.

Sicer je pri tem razumljivo, da se ponesreči največ NK in PK delavcev, saj oni opravljajo vsa najbolj nevarna in tekoča dela. To stanje tudi povsem odgovarja analizam ponesrečencev po njihovih kvalifikacijah po svetu in pri nas, kar lahko trdim, da je pozitivno, če ugotavljamo, da so naši stroji in organizacija dela precej drugačna kot drugje.

Nadaljnja analiza vseh nezgod v času od 1950. do 1957. leta nam pokaže, da je nad polovico vseh nezgod, ki so bile povzročene, pri delu na strojih, kamor so bile usmerjene vse preventivne in tehnične mere.

Dočim je leta 1957 pa do danes stanje znatno drugače. Danes je 75 % vseh ponesrečencev lažjega značaja — nezgode vsled urezov ali vbodov s pločevino, 15 % je nezgod vsled padcev, transporta in le 10 % je nezgod na strojih in le te so premnogokrat vsled subjektivnega faktorja.

Normalno bi bilo, da so nesreče pri delu pogostejše v mesecu novembru in decembru, ker se tedaj normalno forsira izpolnitev letnega plana, pri nas temu ni tako. Največ nezgod imamo v mesecu januarju, februarju, juliju in septembru. Tu morda ne smemo zanemariti pred vsem psihološkega momenta v zvezi z vremenskimi razmerami.

Če natanko analiziramo stanje po dnevih, ko se izvršijo nesreče, vidimo, da se pripeti največ nesreč v ponedeljek, torek in sredo in sicer v četrti delovni uri, nato pa v drugi, tretji in prvi uri dela. V drugi polovici dela pa je relativno zelo malo nezgod, ker so pač že adaptacijo pri delu več ali manj prebrodili in so za tisti dan z mislijo pri samem delu mnogo več kot v prvi polovici dela.

Precejšnje je tudi število primerov nesreč na poti na delo, oziroma z dela. Povprečen procent za vsa leta nazaj znaša 5,74 %, prav te nezgode pa se najpogosteje dogajajo v sobotah, ponedeljkih in petkih. Kje je vzrok?

Poklicnih obolenj v vseh letih nazaj nismo imeli mnogo, saj je bilo edino v letu 1957 opaženo v treh primerih lažja obolenja za ekscemom.

Če bi na koncu še na kratko analizirali število nezgod po oddelkih, potem bi videli, da pred vsemi oddelki že vsa leta nazaj prednjači spodnji oddelek, kjer pa so seveda tudi delovni pogoji znatno težji kot drugje. V zadnjem času pa so se znatno zmanjšale nezgode v konzervnem oddelku in v oddelku tehničnih predmetov, kjer se opaža, da so začeli polagati temu problemu mnogo pažnje, pred vsem mojstri in predelavci.

Glede na nesreče na splošno, ki sem jih skušal na kratko analizirati za preteklo obdobje sistematičnega dela komisije vidimo, da je stanje relativno dobro, tako v slovenskem, kakor tudi okrajnem merilu, od katerega je bila komisija HTZ v dveh letih zapovrstjo nagrajena za vestno in marljivo delo.



Zaradi uspehov dela komisije HTZ v 10-letnem obdobju pa nikakor ne smemo misliti, da smo sedaj dosegli že vse ter da se na teh uspehih lahko uspavamo. Ne! Temu ni tako. Če bomo želeli na tem področju doseči še boljše rezultate, kar pa seveda moramo in tudi želimo, potem moramo po mojem mišljenju predvsem modernizirati organizacijo dela in zaostri delovno disciplino, zlasti pri uporabi zaščitnih sredstev in pri upoštevanju predpisov higiensko tehnične zaščite. Sedaj pa ko prehajamo v novogradnjo moramo posvetiti pažnjo tudi ureditvi sanitarnih prostorov, predvsem pa vzgojo kadrov, kar nam je največje poročstvo za uspeh.

II.

Delo komisije HTZ in nezgode v letu 1959:

Komisijo HTZ, ki jo je imenoval delavski svet, sestavljajo tehnični vodja ing. Verčko Lovro, varnostni tehnik Einspiller Jože, voljeni predstavnik sindikalne podružnice Ščurk Emil ter člani Papler Jože, Deisinger Janez, Škarja Miha in Roš Antonija.

Z namenom, da bi se obvarovalo življenje in zdravje delavcev pred poklicnimi in drugimi obolenji v zvezi z delom, sta si uprava podjetja kakor tudi komisija HTZ prizadevali, da bi bila delovna mesta čim bolj zaščitena in delovni pogoji kar najbolj ugodni.

Komisija HTZ se je v preteklem letu sestala 10-krat. Na svojih sejah je obravnavala in analizirala vse nezgode, ki so se pripetile med sejama. Na podlagi analiz pa so se nato izvajali varnostni in preventivni ukrepi neglede na to, ali je bil vzrok nezgode objektivni ali subjektivni faktor.

Če analiziramo nezgode, ki so se pripetile v letu 1959. in jih je bilo po številu skupaj 80, ugotovimo sledeče:

Od 80 obratnih nezgod je bilo 8 nezgod na poti na delo oziroma z dela in 72 nezgod na delovnih mestih.

Nezgode, ki so se pripetile izven podjetja so bile v glavnem težjega značaja in sicer zlomi na nogah in rokah vsled padcev s kolesi. Nezgode so se pripetile v zgodnjih jutranjih urah v mesecih januar, februar in oktober, november, iz česar se da sklepati, da je bil skoraj v vseh primerih vzrok nezgode slabo vreme — poledica.

Nezgode, ki so se pripetile v podjetju, nam pokažejo, da je še vedno mnogo preveč nezgod, kjer ugotavljamo kot vzrok nezgode osebni faktor. Analiza 72 nezgod pri delu je sledeča:

Če vzamemo 72 nezgod za indeks 100 vidimo, da je od tega

11 nezgod na strojih	15,3 %
55 nezgod vsled urezov ali vbo- dov s pločevino	76,4 %
6 nezgod vsled drugih okoliščin, opeklin, padcev, itd.	8,3 %

Iz prikazanega je razvidno, da je še vedno mnogo preveč nezgod vsled vrezov s pločevino, kljub specifičnim pogojem dela, to pa zaradi tega, ker nam nadaljnja analiza nezgod, katerih vzrok je vrez s pločevino, pokaže, da je pri 35 % teh nesreč botroval osebni faktor — kjer se vzame v obzir raztresenost pri delu, neupoštevanje nevarnosti in preziranje iste, neuporabljanje osebnih zaščitnih sredstev in kršenje predpisov HTZ

Še bolj jasno sliko dobimo, ko vidimo da se prav te nezgode v največjih primerih pripetijo v prvih urah dela, to se pravi takrat, ko se še delavec ni popolnoma vživel v svoje delovno okolje in le majhen procent teh nezgod se pripeti vsled slabe organizacije dela ali pretesnega prostora, kar pa bi bilo opravičljivo in tudi razumljivo. Zato prav vsled teh nezgod bo potrebno znatno zaostri delovno disciplino in izboljšati red v naših oddelkih.

Tudi pri nesrečah, ki so se pripetile na strojih je skoraj vedno botroval osebni faktor, saj od 11 nezgod ni bilo niti enega primera, kjer bi se pripetila nesreča vsled okvare na stroju, temveč vsled nepravilnega podajanja, neuporabljanja pincete, odstranitve zaščitne naprave ali pa premnogokrat vsled prevelike sigurnosti pri delu, kar delavke smatrajo, da če se ji ni že po 10 ali več let nič pripetilo, se ji tudi v bodoče ne more. Prav zaradi takih in podobnih primerov

smo v prejšnjem letu imeli dve težji obratni nezgodi na strojih, kjer bodo posledice ostale za vedno — sledila bo delovna invalidnost. Obe nezgodi sta bili temeljito raziskani tudi od Okrajnega inšpektorja za delo ing. Slaček Edvarda, pa kljub temu ni bilo mogoče točno ugotoviti, zakaj je prišlo do nezgode. Težki nezgodi sta utrpela tov. Vidovič Elza in Draškovič Slavoljub.

Zelo težka nezgoda se je pripetila v varilnici podjetja, utrpel pa jo je tov. Uštar Danijel, ki je zamenjaval varilca, ki je bil na okrevanju. Imenovani je odprl acetilenski razvijalec, ker se je v notranjosti pokvaril ventil za spuščanje vode na karbid. Ko je želel pogledati v notranjost razvijalca je prižgal vžigalico in posvetil pri odprtini. Seveda so se v notranjosti še nahajali hlapi plina, ki so se takoj vneli in eksplodirali. In posledice? Imenovani ponesrečenec je bil hudo opečen po obrazu in očeh in je ostal v bolniškem staležu 4 mesece. Torej tudi tu je botrovala lahkomišljenost in neprevidnost, ki pa bi se lahko končala s še težjimi posledicami — morda lahko tudi s smrtno žrtvijo.

Torej iz tega lahko brez dvoma sklepamo, da se bodo nesreče pri delu lahko pri nas še znatno zmanjšale, če bomo pri delu postali bolj previdni in bomo upoštevali vse varnostne predpise in uporabljali osebna zaščitna sredstva.

Vsled nezgod na poti na delo, oziroma z dela je izpadlo v 1959. letu 231 delovnih dni ali 1848 delovnih ur.

Vsled obratnih nezgod pa je izpadlo 735 delovnih dni ali 6880 delovnih ur.

Za nezgode, zaradi katerih so ostali poškodovanci v bolniškem staležu do 7 dni, je bilo izplačano 105 113 dinarjev, a za nezgode, ki so zahtevale zdravljenje nad 7 dni, je bilo izplačano 324 426 dinarjev.

Izpad narodnega dohodka je znašal vsled nezgod 9 177 000 din, z izračunom, da en delavec dnevno proizvede vrednost 9500 din.

Za preprečevanje nesreč pri delu, t. j. za tehnično zaščito, za osebna zaščitna sredstva in dodatno prehrano za delavce na zdravju škodljivih delovnih mestih, so bila izdana tudi precejšnja denarna sredstva.

I. Za osebna zaščitna sredstva je bilo izplačano v letu 1959 **11 845 092 dinarjev**, od tega za:

1. zaščitne obleke 2 882 798 din
2. zaščitne halje 1 599 211 din
3. zaščitne rokavice 4 630 065 din
4. zaščitne čevlje 618 994 din
5. zdravila in obveze 520 000 din
6. ostala zaščitna sredstva, naglavne mreže, predpasniki, naprstniki, maske, bunde, itd. 1 594 024 din

II. Za periodične in ginekološke preglede, kakor tudi za deratizacijo prostorov podjetja je bilo izplačano cca **1 200 000 dinarjev**.



III. Za tehnično zaščito — za izdelavo zaščitnih naprav, preureditev in beljenje prostorov, za namestitvev in izdelavo ventilacijske naprave v tiskarni **6 985 000 dinarjev**.

IV. Za dodatno prehrano delavcev in za omogočanje letovanja delavcem v počitniškem domu po znižani ceni penziona je bilo izdano **6 400 000 dinarjev**.

Skupno je bilo izdano za tehnično zaščito, dodatno prehrano in osebna zaščitna sredstva **26 430 092 dinarjev**.

Torej skupno je bila izdana zelo visoka vsota za izboljšanje delovnih, kakor tudi življenjskih pogojev delavcev, ki znaša če jo razdelimo na posameznika **29 355 dinarjev**, kar brez dvoma ni malo.

Da pa bi nezgode zmanjšali na minimum, se bo v prihodnjem letu začelo s sistematskim uvažanjem delavcev na delovno mesto, tako da bo vsak delavec, predno bo začel z delom, opravil tudi izpit iz pravil HTZ.

III.

Preventivno zdravstvena služba:

Poseben problem, o katerem je bilo že mnogo razprav tako na sejah delavskega sveta kakor tudi na masovnih sestankih sindikalnih pododborov, predstavljajo bolniški izostanki vsled najrazličnejših bolezni.

Ko to omenjam, nikakor nočem trditi, niti dokazovati, da ti izostanki niso opravičeni, odnosno da tisti, ki so ostali doma v staležu niso bolni, temveč simulirajo. Ne, to ne želim niti ne morem dokazovati, temveč bi želel poudariti, da je skrajen čas, da se začnemo s tem problemom sistematično baviti.

Do sedaj morajo delavci hoditi v obratno ambulanto v ZD Ljubljana-Moste že vsled najmanjše bolezni, ker nimamo svoje ambulante. Tam mora čakati v vrsti tudi po več ur ali pa celo dni in posledice so tu. Delavec bi morda dobil samo zdravila in šel nato zopet na delo, toda ker ni bil prišel na vrsto, je moral biti vzet v stalež vsaj dva dni. Torej tako se nam stalež veča iz dneva v dan — število zaposlenih je visoko, ter se izpadli dnevi vsled nakazanih izostankov vedno večajo.

Obratni zdravnik, ki hodi enkrat tedensko po 2 uri v podjetje kot posvetovalni zdravnik pa ne more preprečiti vse take izostanke, kljub temu, da povprečno na teden (v tistih 2 urah) napiše in izda po 35 receptov za zdravila.

Seveda je že s tem, da je začel hoditi v podjetje zdravnik in od kar smo uvedli kontrolorja — obiskovalca bolnih, dosežen lep uspeh, ki je razviden tudi iz sledečega:

v letu 1958 je izpadlo vsled bolezni 25 828 delovnih dni, ali 206 624 delovnih ur.

v letu 1959 pa je znašal izpad vsled bolezni 15 067 delovnih dni, ali 120 536 delovnih ur.

Brez dvoma je bil dosežen lep uspeh, saj se je število izpadlih delovnih dni zmanjšalo kar za 40 %, kar ni malo.

Izpad narodnega dohodka v letu 1958 je znašal 22 763 086 din, v letu 1959 pa 14 313 650 din, kjer je tudi doseženo znatno zmanjšanje, kljub temu, da se je produktivnost na posameznika znatno dvignila.

Kljub temu, da se je število izpadlih delovnih dni znatno zmanjšalo, pa vidimo, da bi bilo potrebno še mnogo storiti že z ozirom na to, da je potrebno vse izpadle delovne dni nadomestiti z drugimi delavci, odnosno ostali delavci morajo toliko več narediti, da se ne pozna preveč pri izpadu proizvodnje celotnega podjetja. Za to pa je potrebno mnogo dela, saj je potrebno nadomestiti kar 72 delavcev povprečno na dan.

Prav pri bolniških izostankih pa nam mora dati misliti sledeči podatek:

Največ bolniških izostankov imamo prav v tistih mesecih, ko bi jih morali pričakovati najmanj, dočim pa nam v tistih mesecih, ko so že vremenske prilike take, da vplivajo na bolezni, stalež znatno pada. Tako, n. pr. v mesecu

januarju imamo 1567 delovnih dni manj vsled bolezni

marcu	1894 dni manj
maj	2732 dni manj
september	2653 dni manj
november	1564 dni manj

Seveda tukaj delno vpliva na tak stalež tudi preutrujenost delavcev, ker prav v tistem času delajo doma na polju in nato zopet v podjetju. V tem času tudi raste število obratnih nezgod — ki so v 60 % primerov povzročene vsled subjektivnega faktorja — preutrujenosti in fizične nezmožljivosti, kar ima za posledico raztresenost pri delu.

Prav zaradi tega problema je nujno, da se bosta tako socialni delavec, kakor tudi obratni zdravnik v letošnjem letu, ko bo pri nas začela obratovati obratna ambulanta, poglobila v proučevanje bolezni in socialnih problemov ter njihovih posledic, kajti le na ta način se bo lahko pristopilo k sistematičnemu reševanju tega tako perečega problema, seveda v okviru danih možnosti podjetja.

Socialni delavec in obratni zdravnik naj bi postala iskren svetovalec in objektivni forum, ki naj bi pomagal pri reševanju socialnih, finančnih, stanovanjskih, družinskih in drugih zadevah, ter da bi člani prej ali slej videli v njih center kolektiva, kamor bi se vsak lahko obračal in tudi našel dejansko pomoč (moralno ali drugo), ki bo brez dvoma primerno zdravilo za več ali manj izgubljeno duševno uravnovešenost, ki znatno vpliva na dvig produktivnosti. Ne smemo reči, da že sedaj nismo nič poskušali narediti za očuvanje telesne zmogljivosti delovnega človeka in mu pri tem pomagati. Za starejše delavce, katerim že pojema delovna zmogljivost smo omogočili, da so tekom leta odšli na okrevanje, za kar je plačala stroške okrevanja tovarna — imeli pa so tudi izredni plačani dopust. Na okrevanje je bilo poslanih 76 delavcev in delavk.

V podjetju obstoja tudi obratna menza v kateri se je do pred kratkim hranilo cca 250—300 delavcev. Imeli so na razpolago kosilo po ceni 50 din.

Da pa bi zajeli v družbeni prehrani kar največ delavcev, se je uvedla tudi enolončnica ob pol 10. uri po ceni 30 dinarjev in kosilo ob 14. uri po ceni 70 dinarjev. Tako se je število abonentov povečalo na skupaj 400. V kratkem se bo začelo dajati 400 delavcem, ki delajo na težjih in zdravju škodljivih delovnih mestih, enolončnica brez plačila.

Tudi v počitniškem domu v Lošnju povprečno letuje na mesec 45 delavcev, ki imajo dnevni penzion pa zmerni ceni 320 din za 4 obroke dnevno. Tako se omogoča delavcu, da pride na delo res spočit in nanj psihično in fizično pripravljen.

Za dotacijo menzi in počitniškemu domu pa je bila dana dotacija v višini **3 600 000 dinarjev**.

Vsako leto so vse žene poslane tudi na ginekološke preglede, na katere delavke zelo rade hodijo, ker je bilo v začetku ugotovljeno nekaj obolenj, ki so se nato takoj pozdravila brez posledic.

Periodične preglede za delavce na zdravju škodljivih delovnih mestih in za mladino pod 18 let vršimo vsakih 6 mesecev, dočim so vsi zaposleni pregledani vsakih 24 mesecev.

Tudi stanovanjskemu problemu se posveča pažnja v okviru danih možnosti. V preteklem letu je bilo razdeljenih 35 novih stanovanj, rešenih pa je bilo najbolj kritičnih prošenj okoli 75. V gradnji pa je še 26 novih stanovanj, ki bodo vseljiva v letu 1960/61.

IV.

Bodoče naloge:

1. Proučevati vzroke poškodb pri delu, poklicnih in drugih obolenj v zvezi z delom in predlagati ukrepe za njihovo rešitev.

2. Skrbeti za izvajanje predpisov in ukrepov s področja varnosti pri delu in izboljšati delovno disciplino s preventivnimi ukrepi — z zdravstveno in varstveno vzgojo s predavanji.

3. Uvesti uvajanje novodošlih delavcev v sklopu centra za izobrazbo. Pripraviti program za sprejem novodošlih in za dobo priučevanja.

4. Obratni zdravnik, socialni delavec in varnostni tehnik naj bo štab za reševanje in prepre-

čevanje problemov, ki nastopajo v podjetju in imajo značaj varnostne, zdravstvene in socialne službe.

5. Ko se bo začelo z izgradnjo novega obrata, misliti tudi na sanitarne prostore, ker so sedanji znatno pretensni.

Pri tem želim reči samo še to, da je nalog še mnogo, ki bi jih morda moral navesti, potrebno pa jih je reševati. Toda navedel sem naloge le glavne in načelne, ki pa imajo v sebi zajete vse probleme, ki se pojavljajo in jih tudi skuša reševati tako komisija HTZ, kakor tudi uprava podjetja.

Nikakor pa ne bo uspelo niti upravi podjetja niti komisiji HTZ vseh problemov rešiti naenkrat, niti počasi, če pri tem delu ne bomo našli razumevanja pri vseh članih delovnega kolektiva. Kajti že sedaj bi bile razmere v podjetju še znatno boljše in število nezgod znatno manjše, čeprav so prostori tesni, stroji na gosto razporejeni in strojni park zastarel, če bi se sleherni član delovnega kolektiva zavedal, da s tem, če upošteva predpise HTZ, pomaga tudi k dvigu življenjske ravni samega sebe in slehernega člana naše domovine.

Delaj varno!

Einspiler Jože

Kaj delamo v kemičnem laboratoriju

Še do nedavnega se je na splošno mislilo, da take tovarne kot je »SATURNUS« ne potrebujejo kemičnega laboratorija. Kemični laboratorij je bil po starem mišljenju nekaj potratnega, bolj v okras kot v korist. Res je, da »SATURNUS« ni izrazita kemična tovarna, kot n. pr. TEOL, IZOLIRKA ali Kemična tovarna v Mostah, vendar tudi ni samo izrazita kovinska tovarna. Po svoji specifičnosti ji pripada mesto nekje vmes med obema skrajnostima.

Naša osnovna surovina je pločevina vseh vrst, od aluminijeve, pokositrene do železne hladne in vroče valjane, itd. Rabimo pa tudi vse mogoče lake, lake za žaromete, elektropeči, lake za zaščito litografije, temeljne lake, lake za notranjo zaščito konzerv, potem litografske barve vseh vrst, odporne in neodporne za sterilizacijo, več vrst tekoče gume za tesnenje, zlitino za lotanje, kemikalije za galvano, anodno oksidacijo, fosfatiranje, itd.

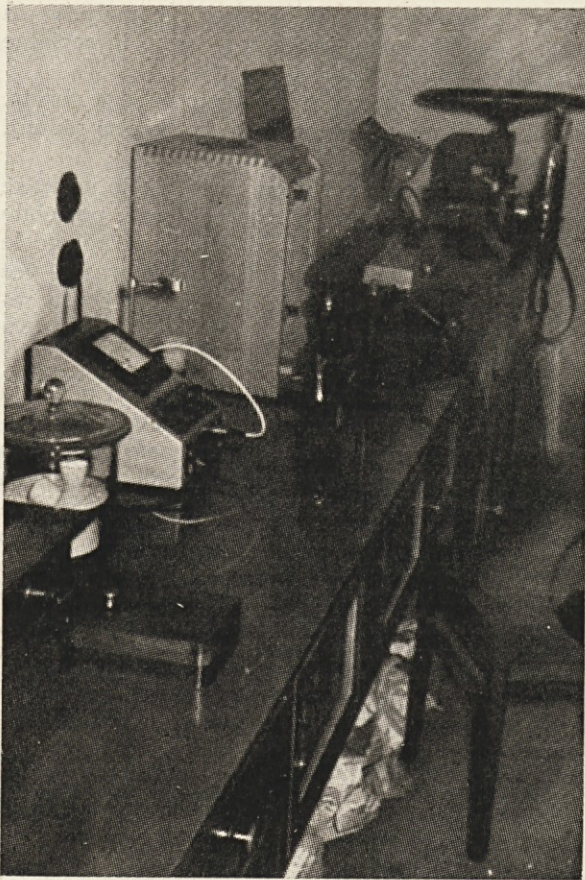
Od vseh surovin se zahtevajo točno določene lastnosti, n. pr. bela pločevina, t. j. pokositrena pločevina se mora dobro vleči, ne sme biti preveč porozna, na enoti površine mora imeti neko določeno količino kositra, kratka, mora biti take kvalitete pod kakršno smo jo dobili. Prav tako morajo tudi laki imeti določene lastnosti, tako pravilno viskoznost, določeno količino suhe snovi,

morajo biti po osušenju elastični, trdi in lepega izgleda. Isto velja tudi za litografske barve, ki morajo biti primerne za tisk, morajo imeti pravo viskoznost, morajo dobro prekrivati, se dobro sušiti in nekatere od njih morajo biti tudi odporne na sterilizacijo tako v vodi, kakor tudi v pari.

Vse te lastnosti in še druge je potrebno že v naprej prekontrolirati, kajti, če se to ugotavlja šele pozneje — n. pr. na stroju za lakiranje, po osušenju, pri vlečenju ali celo po sterilizaciji, kratka takrat, ko je izdelek že gotov, potem se je največkrat nemogoče izogniti materialni škodi.

Pozabiti tudi ne smemo, da specifičnost naše proizvodnje zahteva dobro poznavanje in strokovno vodenje celo vrsto več ali manj kemičnih procesov, kot n. pr. galvaniziranje, fosfatiranje, eloksiranje, elektrokemično poliranje, pasiviziranje, itd. Vse to so razlogi, ki brezpogojno zahtevajo kemični laboratorij. Brez njega taki proizvodni procesi životarijo ali pa sploh ne morejo v redu potekati. Vse to nam jasno pove, da pri nas rabimo dobro opremljen kemični laboratorij.

Prvi zametki kemičnega laboratorija so bili napravljeni v bivši pisarni tehničnega direktorja ing. Verčka, kjer so se delale prve probe na eloksiranju. Ker ta prostor ni bil primeren za kemični laboratorij, je bil prestavljen v oddelek



Novi laboratorijski instrumenti

za galvaniziranje, v prostor obit z deskami, v katerem je bila do tedaj varilnica. Na tem mestu stoje danes kadi za eloksiranje aluminija. Od tod se je preselil v pisarno galvane, kjer so se začele delati prve redne obratne analize galvanjskih kopeli. Ta čas so se že redno analizirale kopeli za kromiranje, niklanje, kislno cinkanje, začelo se je tudi z rednimi analizami kotlove vode in bele pločevine.

Zaradi naraščajoče proizvodnje, novih artiklov, osvajanja novih postopkov, itd. se je zahtevalo od laboratorija vse več in več. Zato je prav kmalu tudi tukaj postal prostor premajhen. Za kemični laboratorij je bil določen nov, večji prostor, t. j. prostor, kjer je še danes, v katerem pa nam je že kar tesno.

Laboratorij se je ob preselitvi v nove prostore na novo opremil, saj prejšnja oprema sestavljena od nekaj biret, električnih grelcev, nekaj laboratorijskega stekla in Kipovega aparata ni več zadostovala za nove in nove analize, ki jih je narekovala proizvodnja.

Danes že premoremo zadovoljivo opremljen laboratorij, ki vse bolj in bolj sodeluje s proizvodnjo, ji pomaga v naprej odkrivati in odpravljati napake in tako dobiva vse značilnosti obratnega kemičnega laboratorija.

Na vprašanje, kaj danes delamo v kemičnem laboratoriju bom poskušal z naslednjimi vrsti-

cam na kratko odgovoriti. Predno začnem z opisovanjem našega dela, bi hotel povedati še, kaj je osnovna naloga našega kemičnega laboratorija. Njegova osnovna naloga je pomagati proizvodnji in to na tak način, da kontrolira redno kvaliteto vseh v tovarno prihajajočih osnovnih surovin, n. pr. pločevino, lake, litografske barve, itd., da kontrolira kvaliteto polizdelkov po fazah proizvodnje, n. pr. preizkušanje vernirane bele pločevine, itd. in kontrolira kvaliteto tistih končnih izdelkov, katerim samo z vizuelnim pregledom ne moremo ugotoviti kvaliteto, n. pr. kontrola kvalitete galvaniziranih predmetov. Razen tega ima tudi nalogo, da zamenjuje in zboljšuje zastarele postopke z novimi in da tako tudi po tej strani doprinese svoj delež k dvigu rentabilnosti proizvodnje.

Mi se trudimo, da bi te naloge v redu izpolnjevali in to na tak način, da kontroliramo vedno vse osnovne surovine in s tem opravljamo takozvano vhodno kontrolo. Recimo, od bele pločevine, vseh vrst lakov, litografskih barv, tekočih gum, vzamemo takoj ob prihodu v tovarno vzorce in jih skrbno analiziramo.

Beli pločevini natančno določimo koliko kositra ima na m², kako se vleče, koliko je porozna in koliko varira njena debelina. Dobljene rezultate vpišemo skupno z drugimi podatki v poseben debel zvezek za vsako pošiljko posebej. V primeru, da pločevina ni dobra vsled slabe vlečnosti, neenakomerne debeline ali previsoke poroznosti, o tem obvestimo šefa kontrole in on dalje uredi, da se taka pločevina primerno porabi, pošiljka pa reklamira. Končni rezultat s pripombami vpišemo tudi v skladiščno knjigo in dokler tam ni vpisan rezultat z žigom vhodne kontrole, skladiščnik ne sme izdati pločevine.

Lakom ob prihodu v tovarno določimo viskoznost, % suhe snovi in trdoto. To določimo vsakemu laku brez ozira na njegovo specifičnost. Ti rezultati nam služijo za kontrolo stalnosti kvalitete.

Poleg tega preizkušamo lake tudi po njihovih specifičnih namenih, n. pr. lak za zaščitno litografije. Poleg gornjega preizkusimo še (vsak sod posebej), če pri osušenju na predpisanih pogojih porumeni, če je dovolj elastičen in trd, če je odporen na sterilizacijo v vodi in pari. Pri lakih za notranjo zaščito konzerv za meso, paradižnikov koncentrat, razne pulpe, itd. preizkušamo še odpornost na kuhanje v 6 % CH₃COOH kislini, 5 % raztopini NaCl, 20 % raztopini sladkorja, ki vsebuje še 1,5 % vinske kisline, v destilirani vodi, potem odpornost na žveplo in 25 % očetno kislino. Preizkušamo jih tudi na elastičnost in oprijemljivost. Za vse te preizkuse si v laboratoriju sami z ročnimi gumijastimi valji verniramo belo pločevino in sušimo pri predpisanih pogojih.

Rezultate teh preizkusov za vsako pošiljko posebej zapisujemo v zvezek, ki je v laboratoriju, razen tega pa še v zvezek, ki je pri skladiščniku

lakov. Dokler laboratorij ne potrdi, da je lak dober, ga skladiščnik ne sme izdati iz skladišča.

V zadnjem času smo pričeli pregledovati tudi vse litografske barve, sterilizacijske in nesterilizacijske. Litografskim barvam za sterilizacijo ugotavljamo kako se suše, odpornost na kuhanje v raznih vodah (destilirana voda, trda voda, omehčana voda) in pari, na temeljni beli barvi in na goli pločevini z in brez zaščitnega laka.

Nesterilizacijske litografske barve preizkušamo na sušenje in oprijemljivost na pločevini z in brez zaščitnega laka. Kot pri lakih tako tudi pri litografskih barvah sami v laboratoriju z ročnimi gumijastimi valji nanašamo barve na belo pločevino, sušimo na predpisanih pogojih in po potrebi zaščitimo z različnimi zaščitnimi laki. Skladiščnik ima tudi za litografske barve pripravljen zvezek v katerega vpisujemo rezultate in dokler za neko določeno litografsko barvo ni vpisan rezultat, je skladiščnik ne sme izdati v uporabo.

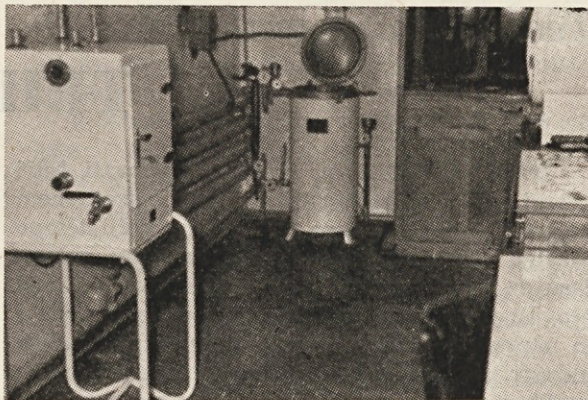
V laboratoriju pa redno kontroliramo tudi, če je lak za notranjo zaščito ORO-555 dovolj pečen in nanešen v zadostni debelini. Od vernirane pločevine določenega delovnega naloga vzamemo vzorec in ga preizkušamo s 25 % očetno kislino. Rezultate tega preizkusa vpisujemo v zvezek, ki je shranjen pri stroju za verniranje. Tudi v tem primeru vernirana pločevina ne sme v nadaljno predelavo dokler ni v zvezku pod odgovarjajočo številko delovnega naloga vpisan rezultat laboratorijske preiskave.

Posebno veliko dela imamo v laboratoriju kadar preizkušamo nove lake, ki so nam na ponudbo. Vsak tak lak je potrebno natančno preiskati predno se napravi zaključek o njegovi uporabi; kajti vsaka tudi najmanjša površnost lahko povzroči pozneje veliko materialno škodo.

Prav tako kot lake in drugo redno preizkušamo tudi pošiljke tekoče gume. Zaradi kontrole stalnosti kvalitete jim določamo samo % suhe snovi in viskoznost. Kadar pa dobimo kako novo tekočo gumo na ponudbo jo preizkusimo mnogo natančneje. Določimo ji % hlapnega, % elastičnih snovi, % trdnih sestavin, % topljivega in še in še. Take analize trajajo navadno dalj časa.

To pa še ni vse kar delamo v našem kemičnem laboratoriju. Dnevno moramo analizirati in točno po analizah obnavljati vse galvanске kopeli, tako kopeli za cinkanje, niklanje, bakrenje, kromanje, razen tega še kopeli za razmaščevanje, pasivizacijo, eloksiranje, fosfatiranje, itd. Vse te analize zahtevajo natančnost in gotovo spretnost.

Pri nikljevih kopelih je potrebno redno vsak dan parkrat kontrolirati kislost in gostoto raztopine, vsake tri dni pa vsebnost dodatkov za sijaj, trdoto nikljeve prevleke in drugo. Kopeli za bakrenje redno vsak dan določujemo vsebnost cianida in bakra, vsebnost karbonatov in luga pa vsake tri dni. Če kopel nima predpisane sestave jo popravimo z dodajanjem odgovarjajočih soli točno po analizi. Prav nič drugače ni pri kopelih za cinkanje. Dnevno se morajo anali-



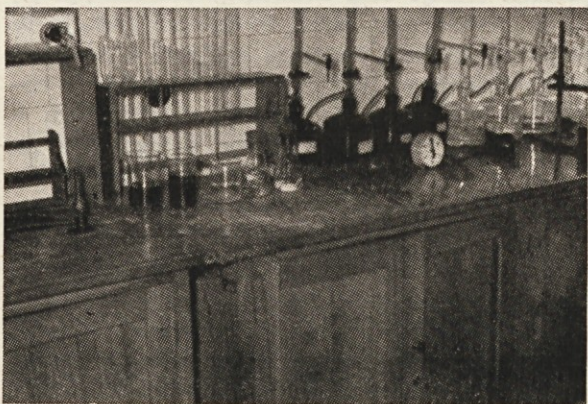
Nove laboratorijske naprave za preizkušanje konzervnih lakov in litografskih barv

zirati tri cinkove kopeli. Vsaki od teh kopeli je potrebno redno vsak dan določiti vsebnost cianida, cinka, karbonata in luga v g/l in tudi kopeli popravljati.

Če si zamislimo, da moramo za vsako od teh kopeli napraviti samo štiri analize jih je skupno že 12. V kemiji pa je običajna praksa, da se vse analizira zaradi točnosti vsaj v dveh ali treh paralelkah. Tako nam račun pokaže, da moramo samo pri cinkovih kopelih napraviti dnevno okrog 36 analiz. Seveda je pri teh kopelih potrebno paziti tudi na vsebnost dodatkov za sijaj, katerih v kopeli ne sme biti niti preveč niti premalo. Pri cinkanju pa je tudi kopel za pasivizacijo, ki ravno tako kot vse ostalo zahteva precejšnjo mero skrbi in negovanja.

Precej časa nam vzame analiza kopeli za kromanje, kateri moramo vsaj enkrat na tri dni določiti vsebnost žveplene in kromove kisline. Dosti pa je dela tudi z analizami kopeli za eloksiranje, fosfatiranje, elektrolitsko razmaščevanje, analizo kotelske vode, kontrolo kvalitete galvaniziranih predmetov, s preizkušanjem barv za eloksiranje, s pripravljanjem vseh mogočih raztopin, potrebnih za analize, itd.

Še bi mogel pisati kaj vse delamo v našem kemičnem laboratoriju, toda prešel bi preveč v dolgočasno naštevanje. Za vse delo v zvezi z laki,



Nova laboratorijska oprema za analize galvanških kopeli: avtomatske birete

IZ TEHNIKE ŠTANČANJA

Težko je slediti in še dalje opisovati hitri razvoj različnih industrijskih panog v svetovnem gospodarstvu. Lahko se trdi, da največji tempo razvoja sleherne panoge pripada prav gotovo času po drugi svetovni vojni in neposredno med njo. Ta ugotovitev pa še posebej velja za razvoj in napredek danes v svetu važne in pomembne industrijske panoge, t. j. izdelovanje najrazličnejših pločevinastih izdelkov s štančanjem. Enotstavne stroje, naprave in orodja v tej industrijski panogi vedno bolj in bolj nadomeščajo specialni, po svojem sestavu komplicirani avtomati in avtomatska orodja. Ti zahtevajo za svoje upravljanje vedno manj fizičnih naporov, a strokovno vedno močnejšega in sposobnejšega človeka. Ker je taka pot razvoja in napredka tudi pot jugoslovanske industrije in ker je naša tovarna tudi eden od členov v tej industriji, nam mora biti jasno, da si moramo poleg avtomatizirane proizvodnje ustvarjati tudi strokovno močno podkovanega in sposobnega človeka, ki bo kos voditi in upravljati avtomatsko proizvodnjo, oziroma stroje, naprave in orodja v njej. Zato ne bo odveč in bo tudi majhen prispevek k naši strokovni izpopolnitvi, da bo naš tovarniški list »GLAS SATURNUSA« pod naslovom »Teoretično in praktično iz tehnike štančanja« stalno prinašal razne vsakodnevne probleme, ki nastajajo pri štančanju, rešitev istih, razne teoretične in praktične obravnave iz področja tehnike štančanja, novosti in podobno. Da bo uspeh takšen,

litografskimi barvami, tekočimi gumami, galvan-skimi kopelmi je laboratorij polno odgovoren, tako da kemični laboratorij pri vestnem opravljanju svojega dela doprinaša znaten delež k izpolnitvi proizvodnega plana in dvigu rentabilnosti proizvodnje.

Namen tega sestavka, kateri samo v grobih potezah orisuje delo kemičnega laboratorija je, da se predstavimo onim, ki nas ne poznajo in bolje seznanimo s tistimi, s katerimi se bolj pogosto srečujemo in s konkretnimi primeri dokazemo, da smo trden in nepogrešljiv člen v verigi naše proizvodnje. Krog našega dela pa s tem še ni zaključen. Vsake toliko časa vključimo v seznam starih obratnih analiz kakšno novo. Dela imamo že sedaj toliko, da ga s sedanjimi razpoložljivimi močmi komaj zmagujemo. Že danes se kaže potreba po razširitvi laboratorijskih prostorov in po povečanju števila zaposlenih v laboratoriju. To bo potrebno storiti prav kmalu, ker drugače ne bo mogoče hoditi v korak z zahtevami proizvodnje.

Ing. Bergant

kot je želeti, sodelujmo v tej rubriki z najrazličnejšimi risanimi in pisanimi razpravami vsi. Za začetek pa:

Kaj velja vedeti pri nastavljanju orodij

Od pravilne, strokovne nastavitve in od pravilne urejene in pripravljene stiskalnice v zelo veliki meri zavisijo kvaliteta, pa tudi kvantiteta izdelkov, življenjska doba orodja, možnost ponesrečenja neposrednega proizvajalca in podobno. Torej, če upoštevamo vse te bistvene činitelje, vsekakor kaže, da si natančneje ogledamo pravilen postopek ter vse, kar je upoštevati pri nastavljanju orodij.

Po svrhi uporabe, oziroma za kakšno vrsto izdelka je izdelano orodje, imamo različna orodja, kot so n. pr. rezilna, krivilna, vlečna, kombinirana, itd. Vsa ta orodja so lahko v izvedbi kot prosta ali pa vodilna. Vsako od njih pri nastavljanju zahteva svoje posebnosti, ki jih je nujno upoštevati. V naslednjem je v zaporedju prikazano, na kaj je treba obrabati pažnjo in sam postopek dela pri vstavitvi, n. pr. rezilnega orodja v stroj, oziroma stiskalnico.

1. Izbrati stiskalnico, ki po svoji moči in velikosti ustreza zahtevam orodja. Vedno izberemo raje močnejšo, težjo kot lažjo stiskalnico; s tem preprečimo možnost morebitne okvare stiskalnice zaradi njene preobremenjenosti.

Še posebej pri izbiri stiskalnice, v katero vstavljamo rezilno orodje, pazimo, da so sanke dobro vodene (brez zraka) in da je vpenjalna površina sank vzporedna vpenjalni površini mize, oziroma, da je odstopanje v mejah dovoljenih toleranc. Če gre za vodilno rezilno orodje zahteva dobrega vodenja sank odpade ter je minimalna zračnost celo zaželjena. Tudi vzporednost vpenjalnih površin ne igra tako važno vlogo, kot pri prostih rezilnih orodjih.

2. Stiskalnico moramo pred vstavitvijo orodja temeljito namazati, jo staviti v pogon ter se z večkratnim pritiskom na sprožilni vzvod prepričati o pravilnem delovanju.

3. Če je stiskalnica izvedena za regulacijo hoda sank, nastavimo pravilen hod. Nikoli ne sme biti prevelik, ker je nevaren za delo. Torej je treba vedno nastaviti najmanjši možen hod. Če je prosto rezilno orodje, naj se nastavi vedno tako, da se zgornje rezilo ne dvigne nikoli več kot 5—7 mm nad spodnjim rezilnim robom. Tudi zgornje rezilo naj ne gre nikoli pregloboko v spodnje rezilo. Če gre za vodilno rezilno orodje, velja za stanje v spodnji mrtvi točki kot za prosto rezilno orodje, za stanje v zgornji mrtvi točki pa velja, da morajo biti noži in luknjači vsaj še 5 mm v vodilni plošči. Nikoli ni odveč, da so rezilni robovi in površine lahko namazane z

oljem, s čemer se prepreči medsebojno trenje in zafrezanje, seveda če to dopušča izdelek.

4. Temeljito moramo očistiti olja, prahu in raznih drobcev vpenjalno površino sank in mize.

Pri stiskalnicah, ki imajo na mizi pritrjeno še mizno ploščo, pazimo, da so bile stične ploskve pri montaži res očiščene.

5. Pritrdimo zgornje rezilo v sanke, pri čemer pazimo, da se s svojo zgornjo naležno ploskvijo res tesno prilega na vpenjalno površino sank.

6. Na vpenjalno površino mize položimo spodnji del orodja. Zelo dobro je pod spodnji del orodja položiti tanko polo papirja, ki zmanjša možnost premaknitve spodnjega dela orodja med samim delom.

7. Počasi, z največjim občutkom, z ročnim vrtenjem zaganjača spustimo zgornje rezilo v rezilni obroč spodnjega dela orodja ter slednjega dobro pritrdimo.

8. Z večkratno zavrtitvijo vztrajnika ter s tem spustitvijo zgornjega rezila v rezilni obroč spodnjega dela orodja, se prepričamo o pravilni namestitvi spodnjega dela orodja.

9. Staviti stiskalnico v pogon ter se z večkratno sprožitvijo prepričati v pravilni nastavitvi orodja.

9. Praktično preizkusimo štančanje. — Pri tem je treba urediti možnost pravilnega podajanja, snemanje odpadka, izpadanje izdelkov, varnostne naprave, prostor za zaboj za izdelke in odpadke. Še posebej pazimo, da orodje dobro reže, da ne pušča tako imenovanih igel.

11. Vse pritrdilne vijake in matice ponovno pritegnemo.

Tako je orodje pripravljeno za serijsko štančanje. Med samim delom pa je potrebno često kontrolirati pravilno delovanje orodja in pa stroja.

Smrajc Janez

Terminska služba v »SATURNUSU« in izpopolnjevanje organizacije dela

»Saturnus« se je v kratkem razdobju po vojni razvil iz malega podjetja, ki je proizvajalo samo embalažo, v veliko podjetje s čedalje zahtevnejšo proizvodnjo, glede na asortiman in kompliciranost izdelkov. Število zaposlenih je narastlo na 915, bruto produkt pa se je dvignil na cca. 2,5 milijarde din. Zaradi hitre rasti in razmaha podjetja, se notranja organizacija poslovanja ni razvijala skladno in sorazmerno z dvigom števila zaposlenih in porastom proizvodnje. Vodstvo podjetja se je tega ves čas zavedalo, toda zaradi obilice drugega dela in pomanjkanja kadrov se je reševanje problema organizacije nehote odlagalo na primernejši trenutek.

Povečani družbeni plan za prihodnje leto in posebno hud pritisk avtomobilske industrije na »Saturnus«, da se povečajo dobave že osvojenih izdelkov ter vzamejo v osvajanje še novi izdelki, bodo v prihodnjih letih zahtevali od nas velike napore. Res je, da se bo v treh letih zgradil na sedanjem zemljišču Izolirke nov objekt samo za tehnične predmete, toda to bo šele v treh letih. Mi pa moramo že prihodnje leto proizvesti skoro dvojno količino avtomobilskih žarometov in svetilk, kot letos. In v letu 1961 in 1962 — ko nov objekt še ne bo v obratovanju, pa bodo te količine prav verjetno še 4-krat večje kot danes.

Kako bomo temu kos? Le tako, da noben stroj ne bo stal niti minuto brez tehtnega razloga, torej, da bomo obstoječa sredstva čim boljše izkoriščali. To pa lahko dosežemo samo z izboljšano organizacijo dela in povečano produktivnostjo.

Mnogo se je že govorilo o dvigu produktivnosti, na raznih mestih in ob različnih prilikah.

Ker imajo nekateri o tem še nerazčiščene pojme, ne bo doveč, če na kratko povemo, kaj pravzaprav je produktivnost in kako se meri. Produktivnost je razmerje med vloženim delom in vrednostjo, ki jo to delo ustvari. Čim manjše je potrebno delo za neko ustvarjeno vrednost, tem večja je produktivnost in obratno. Na primer dvig produktivnosti bi v naši tovarni lahko merili z ozirom na posamezne izdelke. Če bomo zmanjšali potrebni čas n. pr. za izdelavo avtomobilskega žarometa ϕ 200 za 3 ure, smo s tem ustrezno povečali produktivnost (storilnost) našega dela pri izdelavi tega tipa žarometov — in seveda tudi naš čisti dohodek. Zelo napačno si je zamišljati dvig produktivnosti na račun povečanih norm pri nespremenjenem tehnološkem postopku. Čas izdelave se mora skrajševati ne na račun delavca in povečanje njegovega fizičnega napora, temveč s tehnološkimi izboljšavami, modernizacijo in boljšo organizacijo dela. Naš cilj je povečati storilnost in še zmanjšati nevarnost in utrudljivost sedanjega načina dela, skratka olajšati delo pri povečani produktivnosti.

Terminska služba, ki jo mislimo v podjetju osnovati, je neobhodno potrebna za temeljito reševanje omenjenih nalog, ki smo si jih postavili.

Kaj je terminska služba in kako deluje?

Naloga termske službe je planirati delo za vsak stroj za nekaj časa naprej, tako da za noben stroj ne zmanjka dela. Če pride do okvare orodja pred zaključitvijo delovnega naloga za neko operacijo (štancati bi se na primer moralo 10 000 kom., pri 5000 pa je orodje odpovedalo), mora terminec nemudoma videti nalogo, da se na do-

tičnem stroju začne delati neka druga že v naprej pripravljena operacija. Seveda si morajo vse delovne operacije slediti v pravilnem vrstnem redu in zaporedju, kakor je to potrebno za izdelavo posameznih sestavnih delov. Izdelava vseh sestavnih delov, potrebnih za končno montažo nekega izdelka, pa mora istotako potekati v nekem vrstnem redu in biti časovno medsebojno vsklajena, kot so bile posamezne delovne operacije vsakega od sestavnih delov. Tudi nabava delov, ki nam jih dobavljajo druge tovarne, mora biti vključena v terminski plan.

Skratka, terminska služba v podjetju skrbi za to, da je vsaka stvar pravočasno na svojem mestu in izdelana ob pravem času, to se pravi ne prepozno in tudi ne prehitro. Brez terminskega plana pride v podjetju do zastojev v montaži, neizkoriščenih strojnih kapacitet, čakanja oddelka na oddelek, izmeta, povečanja notranjega transporta in povečanja vezanih obratnih sredstev v polizdelkih in materialu. Kakšna je škoda si lahko predstavljamo, če vemo, da se od obratnih sredstev plačuje 6 % obresti, da pomeni eno uro zastoja pri stroju izgubljenih 1000 in več din, itd. itd.

Kakšno terminsko službo imamo sedaj?

Seveda nočem reči, da terminske službe v eni ali drugi obliki sedaj nimamo. Terminska služba obstoja že sedaj, samo njene organizacijske oblike ne ustrezajo več zahtevam pri izdelavi tehničnih predmetov. Sedanji način delovanja terminske službe v »Saturnusu« ustreza z gotovimi pomanjkljivostmi samo še zahtevam proizvodnje embalaže, kjer je število različnih delovnih operacij relativno zelo majhno. Pa tudi za to proizvodno panogo bo treba v bodočnosti poiskati najbrž popolnejše oblike terminskoplanске službe.

Slabost sedanjega načina je namreč ta, da se izdajajo delovni nalogi grupno, razbiti le na posamezne sestavne dele. Ker pa ima vsak sestavni del le več operacij in potuje večkrat skozi nekoliko oddelkov, pride mnogokrat do težav, ki smo jih našli prej. Na izdanem delovnem nalogu tudi ni predviden normni čas izdelave, potrebno število strojnih ur in strojev, pa so zato plani mnogokrat nerealni. Pri tem načinu pravzaprav niti ne vemo naših kapacitet, plan pa se pravilno določi le na podlagi razpoložljivih kapacitet, ki so bodisi že v podjetju ali pa jih je šele treba zagotoviti. Ker niso predvideni normni časi, se tudi ne da določiti roka — termina — kdaj bo nek del, odnosno operacija zaključena.

Skratka, terminska služba je skoraj nemo-goča, njena uspešnost pa prepuščena tako imenovanemu devetemu čutu priprave dela, ki pa zaradi objektivnih težav mnogokrat tudi ne zadene ravno v črno.

Nadaljnja posledica je tudi ta, da ne vemo, koliko nas neka operacija stane. Naknadna kalkulacija, kot bistven element uspešnega obrat-

nega gospodarstva in poslovanja komerciale pa bo z novim načinom terminske službe zelo olajšana. Sedaj tudi ne moremo določiti ekonomske najrentabilnejšo višino lansirane serije za izdelke, saj vemo, da se od neke višine serije navzgor stroški spet povečujejo. (Obratni kapital vezan dalj časa, težave v skladiščenju polizdelkov, potreba po večjem prostoru, itd.)

Sedanji način nam tudi ne da pravilnega pregleda nad normami in preseganjem norm. Z izdelavo prvih kompletnih normativov se je namreč pokazalo, da nekatere operacije še niso normirane.

Kako bo delovala priprava dela in terminska služba v bodoče?

Da bomo odpravili vse našete pomanjkljivosti sedanjega načina organizacije dela, bomo podvzeli naslednje ukrepe:

Priprava dela bo izdajala operacijske naloge, na katerih bo podan normni čas izdelave. Te operacijske naloge bo priprava dela lahko razpisovala na podlagi normativov izdelave, katere bo izdelalo konstrukcijsko-razvojni oddelek. Na osnovi operacijskih nalogov s točnimi časi izdelave bo terminec lahko redno razporejal delo po strojih skladno s časi in zahtevami tehnoloških postopkov. Operacijski delovni nalogi se bodo potem obračunavali v mezdnem oddelku, materialnem knjigovodstvu in obratnem obračunu. Naknadne kalkulacije pa se bodo delale v obratnem obračunu. Na podlagi normativov izdelave bo priprava dela sposobna izdelati realne letne plane, odnosno v naprej predvideti pravočasne posege za doseganje plana.

Normative izdelave bodo imeli: razvojno-konstrukcijski oddelek, priprava dela, normirski oddelek in obratni obračun. S posebnim načinom obveščevanja bomo dosegli, da se bodo vse spremembe takoj vnesle tudi v normative.

Razvojno-konstrukcijski oddelek je že začel z izdelavo normativov- urejevanjem kortoteke orodij in tudi z izdelavo normativov kontrole. Normativi kontrole naj namreč oddelku tehnične kontrole dajo navodila, katere mere je sploh potrebno kontrolirati, kar do sedaj tudi še ni razčiščeno.

Vse te spremembe se nanašajo samo na pripravo dela za tehnične predmete, pri embalaži pa bo v glavnem ostalo pri starem, odnosno se poiskovalo s terminsko službo v preprostejši obliki, za enkrat le v konzervnem oddelku.

Ker bo nov način organizacije, posebno pa prehod iz starega na novo, od nas vseh v začetku zahteval veliko dobre volje in sodelovanja, pričakujemo od vseh članov kolektiva, da z razumevanjem podprejo to akcijo. Saj je cilj tega ukrepa tudi cilj vsakega člana »Saturnusa«, povečati produktivnost in čisti dohodek, da bo več dobička in naš življenjski standard višji.

Ing. Ivanc

SVETLOBA = VARNOST

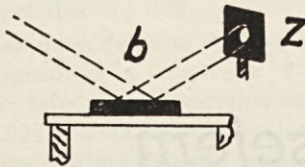
Razsvetljava motornih vozil

(Nadaljevanje)

III. ODOBJ IN LOM SVETLOBE

V zatemnjeni sobi usmerimo pramen vzporednih žarkov proti papirju, ki leži na mizi. Ne glede na smer, v katero gledamo, vidimo na mestu, kjer zadenejo žarki predmete, to je papir, svetlo liso. Ko padejo torej očem nevidni žarki na površino telesa, se od njega v obliki, prav tako očem nevidnih žarkov, odbijajo. — »Svetlobo, ki jo oddajajo nesvetleča telesa, imenujemo odbito svetlobo.«

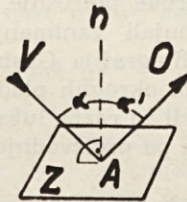
Sedaj zamenjajmo papir na mizi s svetlo zglajeno kovinsko ploščo. Ko usmerimo sedaj na to ploščo svetlobni pramen, svetle lise ne bomo opazili. Mesto nje vidimo svetlo liso na zaslonu Z — slika 2. Torej:



Slika 2

»Telesa z glatkim površjem, ki odbijajo svetlobne žarke v določeni smeri, imenujemo zrcala ali reflektorje.« Glede na to, ali je zrcalna ploskev ravna ali ukrivljena pa razlikujemo ravna in ukrivljena zrcala. Ukrivljeno zrcalo, ki ima obliko krogelne kapice, imenujemo tudi sferično zrcalo.

Telesa, ki svetlobe ne odbijajo v določeni smeri, jo razprše v vse smeri. Z razpršitvijo dobljeno svetlobo imenujemo razpršeno ali difuzno svetlobo. Večina hrapavih teles, odbija svetlobo tako, da jo razprši na vse strani — difuzni odboj.



Slika 3

Če pade svetloba na zrcalo v obliki pramena, se ta odbije, kot kaže slika 3. Napravimo na mestu A, kjer zadene vpadajoči žarek zrcalo navpični poltrak n , to je vpadno pravokotnico ali vpadišnico. Sedaj izmerimo vpadni kot a , ki ga oklepa vpadajoči žarek V z vpadišnico n , ter odbojni kot a' , ki ga oklepa odbiti žarek o z vpa-

dišnico n . Meritev pokaže, da sta oba kota enaka: $a = a'$. Na ta način pridemo do pravila:

I. Vpadni kot je enak odbojnemu.

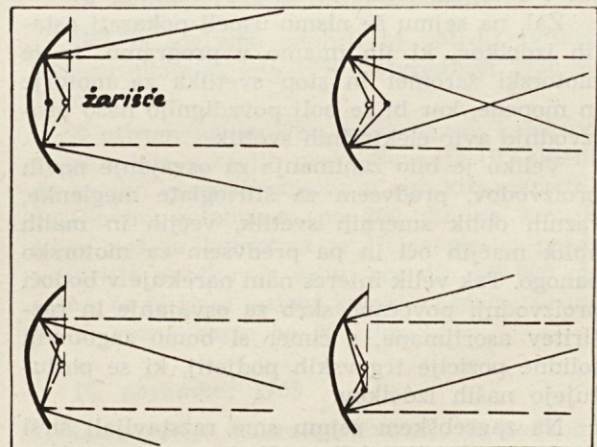
II. Vpadajoči žarek, vpadišnica in odbiti žarek leže v isti ravnini.

Prej smo že omenili, da imamo glede na površino zrcal ali reflektorjev razpršilne ter gladke, fino brušene reflektorje. Razpršilni reflektorji odbijajo svetlobo v vseh smereh. Bel pivnik je razpršilen reflektor, ki odbije 60 % svetlobe, sneg je odbije 70—80 %, trava pa samo 5 do 10 %. Visoki faktor odbijanja svetlobe od snega je vzrok »bele slepote« ljudi, ki hodijo z nezavaranimi očmi čez velike površine snega. Zelena listje rastočih rastlin vsrkava sončno energijo ter jo shranjuje v kemični obliki, da je potem za človeka uporabna. To je verjetno vzrok, da je vsrka 90—95 %, a odbije samo ostali del.

Fino brušena kovinska površina je izredno dober reflektor. V ta namen se največ uporablja srebro in aluminij. Najboljše kovinske površine imajo faktor odbijanja svetlobe do 90 %.

Za zgoščevanje svetlobe iz enega samega vira, n. pr. žarilne niti električne žarnice, uporabljamo ukrivljen reflektor z zelo glatkimi odbojnimi površinami. V avtomobilskih žarometih so ti ukrivljeni reflektorji običajno parabolične oblike, s katerimi dobimo zgoščen snop svetlobe. Izdelani so iz kovine ali stekla, ki ima z aluminijem prevlečeno površino za odbijanje svetlobe žarilne niti, ki jo ojačajo do šest tisočkrat.

Paraboličen reflektor — zrcalo odbija svetlobo v obliki paralelnega snopa, samo tedaj, če je vir svetlobe — žarilna nit — v žarišču. Če pa je ta v katerem koli drugem položaju, se snop svetlobe popolnoma spremeni. Če je nit za žariščem, gredo odbiti žarki narazen. Če pa je nit pred žariščem, se snop zoži v točko, od te dalje



Slika 4

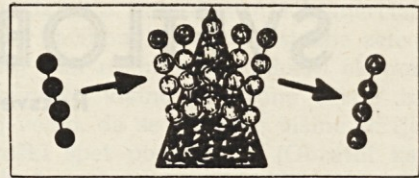
pa se žarki širijo narazen. (Zato so v starejših avtomobilskih žarometih imeli napravo za fokusiranje žarnice. Od leta 1929 dalje pa izdelujejo žarnice tako natančno, da je žarilna nit točno v žarišču, ko vstavimo žarnico v grlo.)

Če je nit nad žariščem, se večji del snopa odkloni navzdol, če pa je pod žariščem se zgodi obratno (slika 4). Pri žarometih uporabljamo to dejstvo za naravnavanje snopa za dolgo in kratko — zasenčeno luč.

Na srečo je svetlobo mogoče lomiti. Pri prehodu iz ene prozorne snovi v drugo, n. pr. iz vode v zrak, se svetlobni žarki lomijo. Če tega ne bi bilo, naše oči ne bi mogle fokusirati svetlobe, ki jo zajamejo in ne bi mogli videti slik.

Lomljenje ali refrakcija nastane takrat, kadar svetloba preide iz ene snovi v drugo in sicer zato, ker se v različnih snoveh širi z različnimi hitrostmi. Največjo hitrost ima svetloba v brezračnem prostoru, skoraj tolikšno pa tudi v zraku, namreč okrog 300 000 km/sek. V vodi ima le $\frac{3}{4}$ od te hitrosti, v steklu pa celo samo $\frac{2}{3}$.

Če pošljemo skozi optično prizmo (trikoten kos stekla) snop svetlobnih žarkov, bodo žarki



Slika 5

po izstopu iz prizme imeli spremenjeno smer (slika 5). To je refrakcija, s katero nam je mogoče pojasniti mnogo nenavadnih pojavov v naravi. Zrak ima od zemlje navzgor različno gostoto. Svetloba, ki prihaja k nam iz sonca, se lomi v plasteh zraka, ki nas obkroža. Zato vidimo sonce še po njegovem zahodu, še potem ko je zašlo za obzorjem in pred njegovim resničnim vzhodom.

Sposobnost steklenih prizem, da lomijo svetlobo, je zelo koristna za mnoge optične naprave. Pri avtomobilskih žarometih jih uporabljamo za menjanje smeri svetlobnega snopa, ki ga odbija parabolični reflektor in sicer za pravilno razsvetljavo ceste.

Seckirnik

Beograjski velesejem

Beograjski velesejem je bil organiziran samo za razstavo tehničnih sredstev, zato smo se sejma udeležili samo v okviru avto-skupnosti z izdelki avto-elektro opreme. Naš paviljon je bil skupaj s podjetjem »Rudi Čajavec«, Banja Luka in »Iskra«, Kranj. Paviljon je bil lepo aranžiran in postavljen tako, da je bilo veliko zanimanje za naše izdelke.

Na sejmu nismo sprejemali končnih zaključkov, temveč smo samo sprejemali prijave potreb za leto 1960. Rezultat teh prijav na beograjskem sejmu je bilo 700 milijonov dinarjev.

Veliko zanimanje je bilo za naše nove izdelke, namenjene »Crveni Zastavi«, ki smo jih osvojili v zadnjem letu.

Zal, na sejmu še nismo uspeli pokazati ostalih izdelkov, ki jih imamo v programu, to je motorski žaromet in stop svetilka za motorje in mopede, kar bi še bolj povzdignilo našo proizvodnjo avto-električnih svetilk.

Veliko je bilo zanimanja za osvajanje novih proizvodov, predvsem za štirioglate meglenke, raznih oblik smernih svetilk, večjih in malih oblik mačjih oči in pa predvsem za motorsko panogo. Tak velik interes nam narekuje v bodoči proizvodnji povečano skrb za osvajanje in razširitev asortimana, s čimer si bomo zagotovili solidne pozicije trgovskih podjetij, ki se poslužujejo naših izdelkov.

Na zagrebškem sejmu smo razstavljali širši asortiman naših izdelkov. Tudi ta naš paviljon je bil zelo okusno aranžiran, za kar lahko damo

na tem mestu priznanje tov. Ošabnu Janezu. Zal, pa ta paviljon ni bil postavljen na takem mestu kot beograjski, da bi bil viden širši javnosti. Kljub temu pa je bil obisk še dokaj velik, predvsem pa so ga obiskali vsi naši odjemalci.

Na zagrebškem velesejmu je vzbudila mnogo pozornosti nova fotocolor litografija. Predvsem pa tudi uporaba aluminija v proizvodnji ambalaže za marmelado. Zaradi težav v nabavi aluminijske pločevine pa smo morali skoraj vse zainteresirane stranke odkloniti. Fotocolor litografija je vzbudila tudi veliko zanimanje pri ostali javnosti in ne samo pri trgovskih in industrijskih podjetjih.

Pri artiklih široke potrošnje, ki so bili razstavljeni, so vzbujali zanimanje litografirani pladnji in sicer litografija Gasparijevih del in pa nova litografija okroglih pladnjev. Veliko je bilo zanimanja tudi za razne luksuzne škatle, štirdelne garniture in pa proizvodnjo otroških škroplnic.

Zaradi predvidene podražitve električnega toka je bilo manj zanimanja za električne peči in kaloriferje, dočim je zanimanje za kuhalnike ostalo isto ali pa se je celo povečalo.

Avto-električni izdelki pa so bili na zagrebškem velesejmu razstavljeni v glavnem samo zaradi asortimana, ker je bil prav zaradi tega poseben paviljon na beograjskem sejmu in kjer je bil zaključen glavni del v zvezi te proizvodnje.

Matul Janez

Sklepi upravnega odbora »Saturnusa« Ljubljana

28. avgust 1959

V zvezi finančnega vprašanja počitniškega doma na Lošinju je UO sprejel sklep, da prične naš počitniški dom poslovati samostojno kot menza, ter da se sestavijo poslovna pravila doma.

19. september 1959

UO je soglasno odobril štipendijo po 6000 din tov. Privšek Henriku, absolventu IV. letnika TŠŠ, strojni oddelek in tov. Nerad Mihi, študentu III. letnika ekonomske fakultete.

29. september 1959

Tekom enega meseca naj uprava vnese v Pravilnik o nagrajevanju postavko, ki bi regulirala vprašanje premiranja z ozirom na kvaliteto. Ta postavka naj bi se za mesec november že redno izvajala.

Tov. direktorju ali tov. Verčku naj se izda načelno soglasje za priznanje izrednih honorarjev v zvezi z gradbenimi deli.

Uvede se novo delovno mesto referenta za kapitalno izgradnjo z nazivom višji strokovni uslužbenec. Istočasno se sprejme sklep, da se mu prizna 10 000 din za ločeno življenje, dokler se ne reši njegov stanovanjski problem.

UO je odobril tov. Stopar Ladotu udeležbo 14 dni na tečaju tehnične kontrole orodij.

UO je odobril 5 članom kolektiva znesek 10 800 din, za obiskovanje tečaja za visoko kvalificirane delavce pri Industrijski kovinarski šoli.

Ugodi se prošnji tov. Grojzdek Cirila in se ga ponovno sprejme v službo.

Ker je tov. Jakič samovoljno prekinil službo v tovarni za dobo 3 mesecev in se med tem zaposlil pri drugem podjetju, se mu z ozirom na pravila našega Pravilnika, prošnja za dodatek na stalnost odkloni.

Tov. Jankoviču se izplača šolnina za ekonomsko dopisno šolo v znesku din 22 000 pod pogojem, da bo redno izdeloval, v nasprotnem primeru mora stroške plačati sam.

20. oktober 1959

UO je reševal dospelne pritožbe članov kolektiva na izdane odločbe ter je 21 pritožb rešil pozitivno, to je, da je šestim izmed njih popravil tarifno postavko z ozirom na položeni izpit za visoko kvalifikacijo in sicer od dneva položitve izpita; 15 pa zvišal tarifno postavko z ozirom na njihove upravičene utemeljitve in to od 1. I. 1959 dalje. Zavrnil pa je 12 pritožb, ker le ti nimajo potrebnih kvalifikacij ali pa imajo preizek staž.

UO je soglasno sprejel in potrdil člen 36 a Premijskega pravilnika.

UO je odobril plačilo prispevka 4000 din za tečajnico tov. Čopič Miloša za posečanje tečaja angleškega jezika.

Za nabavo aparata CO₂ za gasilsko prostovoljno četo je UO odobril vsoto 20 000 din.

Nabavljena so bila osnovna sredstva za počitniški dom na Lošinju v skupnem znesku din 176 580, za kar je UO soglasno odobril plačilo.

Osojbe (5 oseb), ki je bilo za časa sezone na Lošinju, se je moralo udeležiti predpisanega tečaja. UO jim je odobril plačilo zneska din 8500 in se plača iz sklada za kadre.

Odobrava se izplačevanje določenega prispevka v znesku din 48 000 letno Pravni pisarni pri OSS Moste, ki bo na razpolago z vsemi pravnimi nasveti, vprašnji soc. zavarovanja in podobnimi vprašanji članom kolektivov občine Moste in to brezplačno.

UO je soglasno potrdil izbiro kandidatov potovanja v Italijo — 11 dni in sicer k firmi Carello, v Varšavo — 10 dni k firmi ZWAO, v Anglijo — 14 dni. UO se tudi strinja s samo izvedbo potovanj.

28. oktober 1959 — prvi zapisnik

UO je določil vrednost operativnega plana za november 1959 na 200 milijonov din.

UO se soglašja s stališčem uprave podjetja in odobrava prepustitev proizvodnje električnih peči drugemu podjetju.

UO soglašja z mnenjem komercialnega oddelka in tov. direktorja ter odobrava znižanje cen Colorju.

UO je sklenil, da se po možnosti izplača približno ena plača dobička ob priliki akontacije, t. j. cca 24. novembra.

UO soglašja, da se v tarifni pravilnik vnese novo delovno mesto evidentičarja lesene embalaže s tar. postavko 15—18 000 din

Z izvajanja tov. direktorja in tov. Čopiča se UO popolnoma strinja, kakor tudi s stališčem naših predstavnikov, da bi naše podjetje tudi v bodoče prosto prodajalo svoje izdelke.

28. oktober 1959 — drugi zapisnik

UO je soglasno odobril in potrdil zvišanje letnega plana za leto 1960 na vrednost 2730 milijonov din.

Z ozirom na izredno željo članov kolektiva, ki stanujejo v krajih preko Save, je UO sklenil, da se jim omogoči prevoz v zimskih mesecih s SAP-ovim avtobusom po 200 din za km. Za člane našega kolektiva je UO soglasno pristal na kritje stroškov v višini cca din 140 000 mesečno, če bi člani našega kolektiva plačevali mesečno vozne karte po 600 din.

19. november 1959

Imenoval je centralno komisijo in podkomisije za izvršitev letnega popisa surovin in materiala.

Sprejme se komisija za ugotavljanje škode, kakor tudi, da mora komisija izdelati poslovnik svojega dela.

2. decembra 1959

UO je podelil Titove nagrade na Dan republike trem članom našega kolektiva in to eno z ordenom rada II. stopnje in dve odlikovanji z ordenom rada III. stopnje.

UO je določil vrednost operativnega plana za mesec december 1959 na 215 milijonov din.

UO je sklenil, da se tovarišem, ki bodo obiskovali Šolo za obratne tehnike pri TSS v Ljubljani plača šolnina in skripte iz fonda za kadre.

23. december 1959

Zaradi podražitve naših osnovnih materialov in ker se predvideva zvišanje materialnih stroškov je UO sklenil, da se ne gre na znižanje cen našim artiklom, ampak na politiko dajanja rabata in s tem v zvezi zadolžuje komercialni sektor.

Komerciala se zadolžuje, da pripravi v razdobju enega meseca predlog, katerim podjetjem naj bi se pripoznali rabati.

Da komercialni sektor na vsake tri mesece pripravi analizo in poročilo v zvezi z gornjima dvema točkama.

Komercialni sektor se zadolžuje, da naredi za naše artikle analizo in razmisli o postavitvi cen fcco postaja proizvajalec.

Komerciala je dolžna v razdobju dveh mesecev podatki poročila, koliko je uspela znižati cene pri nabavi gotovih polizdelkov in surovin, ki jih potrebujemo za našo proizvodnjo.

»Glas SATURNUSA« se izdaja še naprej in se odobrava, da se mu dodeli dotacija in gre to (stroški za tiskarno, tisk, papir in klišee), v materialne stroške.

Uredniški odbor je dolžan dati nov predlog za splošno tarifo ter tako popravljena Pravila o poslovanju izdajanja glasila dostavi DS v potrditev.

UO potrjuje izvršena službena potovanja, katera so bila v mesecu oktobru in novembru 1959.

Pritožba tov. Jakiča z ozirom na to, ker ne prejema premij, odstopi tarifni komisiji v nadaljno reševanje. — Isti sklep je bil dan tudi za delavce iz skladišča pločevine, ki so prosili za zvišanje tarif. postavk.

UO je sprejel sklep, da se plača šolnina tovarišu Bricelj Milanu za Šolo za gasilce iz fonda za kadre.

6. januar 1960

UO je določil vrednost operativnega plana za mesec januar 1960 na 222 milijonov din.

Po vprašanju nabave materiala, kakor tudi po vprašanju znižanja cen lakov ter vprašanju stroja za gumiranje je UO sprejel sklep da gresta dva člana na službeno potovanje v Italijo.

UO je sprejel sklep, da se najde hitra rešitev za skladiščenje lesene embalaže (zabojev), ker je to zelo nujno zaradi slabega vremena.

Namesto dosedanjega predsednika Centralne komisije, tov. Avseca, ki je odšel iz našega podjetja, se postavlja za predsednika Centralne komisije za popis letne inventure tov. ing. Ivanc Marjana.

UO je sprejel sklep, da se tov. Čepin Francki, kuharici v obratni menzi, prizna naziv polkvalificirana kuharica.

UO je sprejel sklep, da se uredi za šoferje nagrajevanje po učinku.

18. seja dne 1. in 2. II. 1960

UO je sprejel vrednost operativnega plana za mesec februar 1960 na 231 008 000 din.

Z ozirom na kršitev delitve bele pločevine s strani Jugobanke so zadolženi tov. direktor, tovariš Čopič in ing. Verčko, da uredijo vse potrebno v zvezi z nastalo situacijo.

UO razrešuje tov. Avsec Ivana, vodjo proizvodnje, njegove službene dolžnosti z 31. XII. 1959 z ozirom na to, ker mora imenovani 4. I. 1960 nastopiti službo pri tovarni Indos, kot direktor omenjenega podjetja.

UO sprejme sklep, da se udeležijo seminarja, ki ga prireja Zavod za organizacijo in revizijo, za uslužbenca, ki se bavi v podjetjih z uvažanjem obračuna po ekonomskih enotah in enoti proizvoda tov. Pogačar Olga, šef obratnega knjigovodstva tov. Artnak Vasilija, obratni knjigovodja. Stroški bremene fond za kadre.

Odobri se plačilo za obisk seminarja za izmenovodje galvan, katerega je priredila Obrtna zbornica za okraj Ljubljana in ga je posečal tovariš Smeh Nace. Stroški bremene fond za kadre.

UO sprejme sklep, da se tov. Urajnar Leopoldu, kakor tudi Johan Slavku povrne šolnina za obisk II. stopnje dopisne osemletne šole, kot člana ZB. V kolikor ne bosta izvršila predpisanih izpitov, morata znesek šolnine vrniti.

Prošnja tov. Perme Ivana, k. str. ključ. za povišanje tarif. postavke se zavrne iz razloga, ker ima imenovani po tarifnem pravilniku podjetja najvišjo možno urno postavko za svoje delovno mesto.

Odobri se nabava 1 univerzalnega ročnika za vodno meglo v višini ca. 28 000 din za potrebe požarno-varnostne službe podjetja. Stroški bremenijo denarni del sklada osnovnih sredstev. — Omenjena nabava pa se lahko izvrši šele po zaključnem računu za leto 1959.

UO je soglasno potrdil službena potovanja, ki so bila izvršena v mesecu decembru 1959.

UO sprejme načelni sklep, da se izvrši ogled sejma v Vzh. Nemčiji, kandidata pa se določi naknadno.

19. seja dne 24. II. 1960

Po podanih rezultatih o finančnem uspehu v letu 1959, UO predlaga izmed treh možnih variant, po katerih se lahko deli dohodek DS

v potrditev 2. variantu, t. j. delitev 75 % v oseb. doh. in 25 % v sklade.

UO se strinja z razporeditvijo sklada za kade, vendar, da bi se točka III b), kjer je predviden magnetofon izpolnila šele atkrat, ko bi se za istega pokazala dejanska potreba. — Program se da kot predlog v potrditev DS.

Sindikalnemu odboru podjetja se prepusti, da uredi v zvezi počitniškega doma v Velikem Lošinjju z ObSS ter naredi pismene predloge o dolžnostih in koriščenju enega in drugega ter to predloži na drugi seji UO.

Tov. Smrekar Štefanu, delavcu na K delovnem mestu štancanje na težkih stiskalnicah za vpenjanje orodij, se izplača enkratna nagrada v znesku 20 000 din za njegovo požrtvovalno delo ob priliki požara v zgornjem oddelku.

UO je sprejel sklep, da se nabavi prikolica za potrebe požarno varnostne službe podjetja. Sklep UO pa mora potrditi še DS.

UO je sklenil, da se tov. Avsec Mariji podeli štipendija v znesku 6000 din mesečno. Štipendija se prizna od 1. I. 1960 do 30. VI. 1961.

S štipendistom se mora skleniti posebna pogodba z običajnimi pogoji.

Za plačilo izpitne takse za visoko kvalifikacijo se odobri tovarišem:

1. Požgaj Zvonetu
2. Ocvirk Borisu
3. Miklavc Jožetu
4. Kunšič Antonu
5. Sagmeister Viktorju

po 4000 dinarjev. Skupni stroški v višini 20 000 dinarjev bremenijo fond za kadre.

UO sprejme sklep, da se tov. Matul Janezu odobri 2-krat po 3 dni izrednega plačanega dopusta z ozirom na športno udejstvovanje. V podobnih primerih se bo reševalo in odobravalo izredni plačani dopust od primera do primera.

UO je sprejel sklep, da se sprejme cca. 25 delavcev.

20. seja dne 2. III. 1960

UO je za mesec marec sprejel vrednost operativnega plana na 249 488 000.— dinarjev.

Sprejme se na znanje poročilo o izvršenem službenem potovanju tov. Rakušček Z. in Čopič M.

UO je soglasno potrdil, da tov. Pavlič in tov. Dobrajc izvršita službeno potovanje v Nemčijo zaradi udeležbe 5-dnevnega seminarja pri fm. AGFA.

Z ozirom na to, da se na sejah večkrat obravnavajo isti problemi, za katere je predhodno že bil podan sklep s strani UO, samo sklepi niso bili sprovedeni, je UO sklenil, da se bo od sedaj naprej na vsaki seji prebralo sklepe prejšnje seje in se bo tako z redno kontrolo ugotovilo, kateri sklepi UO so bili sprovedeni, kateri ne ter zakaj se niso izvršili.

Uprava podjetja naj izda okrožnico z ozirom na to, da ne bodo nekateri uslužbenci in delavci hodili na kosilo pred koncem delovnega časa.

Za kontrolo nad uslužbenci je zadolžen tov. sekretar, mojstri in obratovodje pa odgovarjajo vsak za svoj oddelek.

21. seja 24. III. 1960

UO je sklenil, da se za skladiščno službo postavi normativ dovoljenih razlik.

UO je sprejel sklep, da se strinja s poslovnim poročilom za leto 1959 in se ga predlaga DS v potrditev.

UO je sklenil, da se od 1. januarja 1960 delo »rezanje eloksiranih ploščic« uključuje v delo po normi na ta način, da se delavke na tem delovnem mestu plača po času z dodatkom procenta presežka tiskarne.

UO je tov. Jazbec Venčeslavu, strugarju v orodni delavnici odobril 25 delovnih dni študijskega dopusta v svrhu priprave za polaganje zaključnega izpita zadnjega razreda gimnazije.

UO je sprejel sklep, da se Društvu strojnih inženirjev in tehnikov LRS — sekcija orodjarjev, Ljubljana izplača 10 000 din iz fonda za kadre za posečanje sedmih naših tehničnih uslužbencev predavanj o »termični obdelavi jekla«.

Pravtako se nakaže na isti naslov iz fonda za kadre znesek 10 000 din za udeležbo 12-ih naših tovarišev tehnikov, oz. VK delavcev na predavanjih o plastičnih masah.

UO je sprejel načelni sklep, da se uvede novo delovno mesto: »vodja obratne ambulante« ter da se da razpis v dnevni časopis.

Vsem delavcem v ekspeditu se zaradi težkega pogoja dela odobrava nagrada in to 10 % mesečnega zaslužka za dobo 5 mesecev (vključno oktober—februar). Tov. Perdan Emilu, vodji ekspedita pa se dodeli nagrada 20 % enomesečnega zaslužka za dobo 5 mesecev.

Pri vseh upravičencih nagrade pa se ne upošteva prekoračevanje norm in 50 %-nega dodatka za nadurno delo.

UO se strinja in predlaga DS v potrditev izplačilo 20 din mesečno na osebo DOZ-u Ljubljana za kolektivno zavarovanje.

UO je sprejel sklep, da se tov. Bregant V. in Ošaben J. udeležita svetovne razstave grafične stroke, katera bo v Parizu.

22. seja dne 1. IV. 1960

Operativni plan za mesec april se določi na vrednost 262 133 000 dinarjev.

Na Inšpekcijo za delo se naj naredi vloga za odobritev nočnega dela v konzervnem oddelku.

UO je sprejel ter predlaga DS v potrditev, da bi se v nagrajevanje po normativih vključili vsi tisti, ki niso vezani v premijski sistem in v delo po normi in sicer tako, da pri 100 %-nem doseganju plana in storilnosti prejmejo 8 % svoje tarifne postavke.

Operativni plan se veže na postavljeno vrednost v din, kvaliteto in storilnost, doseženo v obratu, oz. v podjetju. Za nagrajevanje pa je potrebno doseči 100 %-no vrednost in storilnost. Dovoljen normativ izmeta je 0,3 % za tiskarno in 0,7 % za kovinske obrate.

Povečala naj bi se nagrada vajencem v skadu z Uredbo.

Odobri se plačilo za obisk seminarja na višji komercialni šoli za I. letnik, ki ga organizira Društvo ekonomistov Ljubljana, Sekcija izrednih študentov. Stroški seminarja znašajo 20 000 din in bremene fond za kadre. — Seminar poseča tov. Mervič B., šef uvoza in izvoza.

23. seja dne 16. IV. 1960

V delovno razmerje na delovno mesto »vodja obratne ambulante« se sprejme dr. Ravnikar Vinka in se mu ob nastopu dodeli dvosobno stanovanje.

UO se strinja, da podjetje »Organizator«, Ljubljana prične s svojim delom, t. j. z novimi uvedbami v organizaciji našega podjetja.

Prošnja tov. Gale Zofke se zavrne iz razloga, ker ima imenovana po Tarifnem pravilniku podjetja najvišjo možno postavko za svoje delovno mesto.

1. seja dne 16. V. 1960

UO je sprejel sklep, da se naj po upravni liniji sestavi nove kalkulacije.

Zadolženi za to so: ing. Verčko Lovro, Rakušček Zdravko in Ferenčak Edi.

UO je načelno potrdil, da se strinja s perspektivnim planom za razdobje 1961—1965, vendar je potrebno istega še temeljito pregledati in preiskurirati na sejah UO, kakor tudi DS.

UO se strinja, da se z ozirom na remont lito-grafiji plan zniža, vendar se bo na to vprašanje UO povrnil na koncu meseca maja, ko bodo že znani rezultati.

Za sestavo predlogov za komisije, ki jih imenuje DS, sta zadolžena oba predsednika DS in UO — starega in novega, predsednik sindikata ter tov. Rakušček Zdravko in tov. Zemljak Viktor.

Predlog se mora pripraviti do 17. V. 1960.

UO se strinja z uvedbo deljenega odmora v dopoldanski izmeni. Tako je odmor od 16. V. 1960 dalje od 9.30 ure do 10. ure in od 10. do 10.30 ure.

2. seja dne 23. V. 1960

UO je soglasno vzel na znanje poročila o službenih potovanjih v inozemstvo.

UO je z glasovanjem soglasno potrdil predlog plana za reprezentanco in reklamo za leto 1960.

Podjetje bo za vajence, t. j. Pavšič Venclja, Štebe Valentina in Lampič Edvarda izplačalo po osebi 6000 din, skupno 18 000 din netto kot prispevek za kritje stroškov za letovanje.

3. seja dne 27. V. 1960

UO je sprejel sklep, da se vrednostno zniža plan tiskarni in embalaži zaradi rekonstrukcije tiskarne, vendar naj rezultate po posameznih oddelkih pregleda še uprava, nakar se bo na prihodnji seji podal dokončen sklep za znižanje plana.

UO je odobril predlog operativnega plana za mesec maj 1960 v vrednosti 276 000 000 din.

UO je sprejel sklep, da je od 6. VI. 1960 dalje čas odmora za vse oddelke enoten in to od 9.30 do 10. ure.

Prav tako se UO strinja za nabavo miz in stolov za obednico.

Z ozirom na nedisciplino pri prodaji naših izdelkov iz izmeta se do nadaljnjega prodaja ukine. Zadolžuje pa se tov. Jakič Slavka, kot tajnik sindikata, da pristopi k rešitvi tega vprašanja.

UO je sprejel sklep, da se sprejme v času dopustov na delo študente in to 8 v tiskarno, 2 v 4-oglati oddelek, 3 v štancarijo, 3 na montažo, 19 v konzervni oddelek, 5 v ekspedit, 10 v avto-elektro oddelek. Skupno 60 študentov. Vsakega študenta se lahko sprejme za dobo enega meseca, vendar isti ne sme imeti manj kot 16 let. Določi se mu najnižja tarifna postavka.

Z ozirom na polizdelke, ki so vskladiščeni v ekspeditu se zadolžujeta tov. Medič Janez in Perdani Emil, da najdeta konkretno rešitev prostora ter javita v roku enega tedna tehničnemu direktorju.

DS se daje predlog za nagrado za tov. Bregant Vekoslava, kateri je pripomogel, da se je skrajšal rok postavitve tunelne peči v tiskarni.

Iz fonda za kadre se dodeli 10 000 dinarjev Vajenski šoli kovinske stroke v Ljubljani za ekskurzijo.

4. seja dne 29. VI. 1960

Mesečne operativne plane, postavljene in sprejete od Upravnega odbora se ne sme izpreminjati.

Za mesec julij 1960 je UO določil vrednost operativnega plana za 260 000 000 dinarjev.

UO je sprejel sklep, da se delavkam pri izdelavi alupo pokrovov izpremeni čas dela. Za izvedbo tega sklepa se zadolžuje uprava.

UO je sprejel in potrdil oba Pravilnika o čuvanju dokumentacij in podatkov podjetja, katera takoj stopita v veljavo s pripombo, da se jim doda še nov člen o kaznovanju ter se z vsebino člena seznaniti UO na prihodnji seji.

Urediti se mora tehniko poslovanja vratarjev podjetja za kar je zadolžen tov. sekretar Črne Bogomir.

Prav tako je sklep UO, da se sprejme v službo še eno osebo, ki bo v vratarnici ter bo vodila goste po podjetju.

Potruje se službena potovanja, katera so bila izvršena v času od januarja do aprila 1960 leta.

UO je sprejel sklep, da gre za eksperta k fm. Lucas, Anglija, tov. Sekirnik Aleksander, vendar s predpogojem, da si v času štirih mesecev izpopolni znanje angleškega jezika.

UO je sprejel sklep, da se tov. Miklavec Jožetu, kakor tudi tov. Ocvirk Borisu izpremeni tarifna postavka iz 102 din na uro, na 104 dinarje. Vendar je to samo načelni sklep. Potrebno je pregledati tarifne postavke še ostalim delavcem v strojni delavnici.

5. seja dne 13. VII. 1960

UO je sprejel sklep, da mora uvozno-izvozni oddelek dostaviti pripravi dela mesečni fiksni plan izvoza in to 15. v mesecu za naprej.

Načelno se UO strinja in odobri obiske po vprašanju avtoelektrike in v zvezi s surovinami in to: dva obiska v Avstrijo in v Nemčijo. Prav tako se strinja, da se izvršijo obiski na Vzhodu po vprašanju izvoza, vendar je potrebno za ta potovanja še vse sistematično obdelati in pri-

praviti. Tudi konkretno za osebe, katere bodo potovale, bo UO sklepal naknadno.

UO je odobril službena potovanja za čas od vključno maja do junija 1960.

Dosedanji IX. člen Pravilnika o čuvanju dokumentacij naj se izpremeni v X. člen; za IX. člen pa se postavi nov člen, ki se glasi:

»IX. člen: Disciplinsko odgovarja tisti, ki krši določbe tega Pravilnika (člen 142. Pravil podjetja), v hujših primerih pa se take kršitve lahko smatrajo kot gospodarski prestop, ki se kaznuje po Zakonu o gospodarskih prestopkih (ur. l. FLRJ št. 16/60).

UO je sprejel sklep, da je 23. julij dela prost plačan dan. Oddelki pa morajo dati obvezo, da bo plan meseca julija vseeno izvršen.

UO je sprejel sklep, da se da na razpolago Avto-moto sekciji tovarne »Saturnus« za trening avtomobil Caravan, vendar samo članom našega kolektiva.

UO je sprejel sklep, da gre tudi iz našega podjetja delegacija v Begunje na proslavo, katera bo posvečena boju in žrtvam rodoljubov.

Sklepi delavskega sveta »Saturnusa« Ljubljana

4. novembra 1959

Soglasno je odobril finančno poročilo v celoti za III. tromesečje 1959 in se obenem strinjal z izvajanji tov. direktorja o bodočih nalogah. Pri tej priliki je tudi soglašal in potrdil sklep UO, da se ob akontaciji razdeli kolektivu približno ena plača dobička.

Da bi ves kolektiv bil seznanjen z bodočimi nalogami sta zadolžena tov. sekretar in Smrajc Janez, da izdelata seznam posameznikov za izvedbo sestankov, ki naj bi bili zaključeni do 20. t. m.

Tov. Einspieler Jože, varnostni tehnik, je dolžan, da namesti stroje tako, da bo izključena možnost prepaha in zaščita pred mrazom. Prav tako je zadolžen, da pregleda ali so prosti dostopi do stikalnih omaric.

DS soglaša z dopolnitvijo tar. pravilnika z dodatnim členom 36a.

DS je soglasno sprejel in potrdil predlog za novo del. mesto referenta za kapitalno izgradnjo s tar. postavko 25—32 000 din.

DS soglaša s postavitvijo novega del. mesta evidentičarja lesene vračljive embalaže in s predlagano tar. postavko 15—18 000 din.

DS soglaša in odobrava sklep UO in določa tar. postavko za del. mesto materialnega knjigovodje na 16 000 din.

DS je potrdil odločitev disciplinskega sodišča in prošnjo tov. Hribarja zavrnil. Potrdil je tudi predlog tov. Smrajca, da v bodoče ne bo več reševal podobnih prošenj.

Tov. Šlambergar in Matul sta predlagala podjetju odkup njihove stan. hiše. DS je postavil komisijo, katera si naj ogleda omenjeno hišo in ugotovi dejansko stanje ter o tem poroča DS.

Posojilo po 600 000 din je prosilcema DS odobril.

DS je soglasno sprejel sklep in odobril znesek 2 071 000 din za nakup selenskega usmernika, dveh pisalnih strojev, kadi za galvano, pisalnih miz in stolov.

4. decembra 1959

Tarifna komisija naj po vprašanju Analize storilnosti in osebnih dohodkov za 9 mesecev 1959 še konsultira po obratih; po oddelkih se naj naredijo sestanki, kjer bi se pojasnjevalo in izpopolnjevalo tarifni pravilnik za 1960, kakor tudi obdela Poslovno poročilo.

DS sklene, da preostanek din 330 000.—, ki je ostal od leta 1959 Sindikalni organizaciji, ni potrebno vrniti upravi, temveč naj ostane za kritje stroškov Počitniškega doma v prihodnjem letu.

S tov. Orlom, kakor tudi z drugim obojem, ki bo zaposleno v domu, se mora skleniti pogodba z obojestranskimi obvezami.

Iz sklada za samostojno razpolaganje se odobri dotacija sindikalni organizaciji podjetja v višini 90 000 din za kritje stroškov proslave ob priliki državnega praznika 29. november.

Ker podjetje trenutno ne razpolaga s stanovanji, se dopis od Društva prijateljev mladine

v stan. zadevi naše delavke Simonič Marije odstopi stanovanjski komisiji tovarne.

DS je sprejel sklep, da se podjetju »Odpad« prodaja 14 starih, povsem nerabnih elektromotorjev.

Odkupi se stanovanjska hiša v Ljubljani, Bezenškova ul. 21 v vrednosti 3 200 000 din, s čimer bo za 5 članov kolektiva rešeno stanovanjsko vprašanje.

Odobri se mesečni pavšal za 400 km a 13 din, t. j. 5200 din tehničnemu direktorju podjetja, za uporabo osebnega avtomobila brez posebnega naloga.

32. zasedanje dne 22. I. 1960

Tudi v letu 1960 se naj omogoči okrevanje 60—70 delavcem.

Dokupijo se naj rokavice in sicer samo tiste, katerih je več izrabljenih (desnih ali levih). Za uvedbo tega se zadolži tov. Einspiler.

Tov. Einspiler je tudi zadolžen, da se izvršijo, oz. naredijo zračne luknje na platnenih rokavicah za spajalke.

Ob posebnih prilikah, ko ne bo zadostna razsvetljava pri stroju, se naj o tem obvesti tovariša Jakiča, da pregleda na licu mesta in potem ukrene vse potrebno. Po potrebi nabavi transformatorje in svetilke.

DS sprejme sklep, da se »Glas Saturnusa« izdaja še naprej in sicer v taki obliki, s takim tiskom, s takim papirjem, kot do sedaj ter da se razdeljevanje istega vrši preko sindikalne podružnice podjetja.

DS soglasno sprejme in potrdi Pravilnik o izdajanju glasila delovnega kolektiva tovarne »Saturnus«, vendar s spremembo 3. člena Pravilnika, ki se sedaj popravljen pravilno glasi:

»Glas Saturnusa« izhaja 4 krat letno in to z namenom seznanjati člane kolektiva, kupce in dobavitelje s proizvodnimi rezultati, z razvojem podjetja s sklepi organov delavskega samoupravljanja, s tehničnimi izpopolnitvami, z dogodki v podjetju, s političnim, kulturnim in športnim delovanjem, itd.«

DS je imenoval 5-člansko komisijo za popis delovnih mest, kjer lahko delajo invalidi.

S 1. II. 1960 se naj uvede enolončnica ter bo poizkušnja pokazala, kako in kaj. V kolikor ne bo to pozitivno za naše delavce, bo enoločnico DS ukinil.

Da bodo vse zastarele obveznosti iz prejšnjih let likvidirane, sprejme DS sklep, da se odpiše znesek 42 300 din, ki glasi na Petek Alojza.

DS sprejme sklep, da se strinja s korekturo obremenitve, t. j. da se strinja, da »Saturnus«, kakor »Gavrilovič« ostane eden proti drugemu brez obvez.

DS sprejme, da se plača 70 000 din Okrožnemu gospodarskemu sodišču.

Pri inventuri leta 1958/1959 se je pokazal manjek in to 2 kosa kljunastih meril. Z ozirom

na to, da je že stvar zastarela, sprejme DS sklep, da se strinja s plačilom 11 000 din za kljunasta merila.

DS odobrava plačilo kolavdacijski komisiji za izvršeno delo pri kolavdaciji gradbenih objektov v času od 14. XI. do 28. XII. 1959 v skupnem znesku 43 800 din.

Z ozirom na novo proizvodnjo Omnia pokrovov, ki jih nameravamo delati, naj bi se nabavila polavtomatska gumirka na tekočo gumo, na tampon, komplet z orodjem tipa OMNIA 2 C na kapsulo v vrednosti 2 500 000 din. S tem bo uveden nov artikel v proizvodnjo pločevinastih pokrovov.

Leta 1958 se je z ozirom na povišanje abonentov v menzi napravila reorganizacija tudi v kuhinji in je bil izmenjan star, neraben štedilnik z novim, DS sklene, da prodaja stari štedilnik in se strinja z odpisom osnovnih sredstev.

Nabavi naj se 1 ciklostil ter se za to zadolži tov. Vabšek J.

DS sprejme sklep, da naj DS deluje v takem sestavu kot doslej, ob novih volitvah pa se bo uredilo število članov.

DS sprejme sklep, da se deponirane netto dohodke, za katere ni mogoče ugotoviti naslova delavcev in uslužbencev ter so po javni objavi v dnevnem časopisju že zapadli, prenesejo na sklad skupne uporabe. Vsota deponiranih netto dohodkov je 101 189 din.

33. zasedanje dne 19. II. 1960

Na predlog tov. Smrajca je DS sprejel sklep, da se zadolžijo: tov. Čopič M., Ferencak E. in ing. Gogala, da organizirajo sestanke z vsemi osebami, ki so v podjetju odgovorne za pravilno gospodarjenje s surovinami in drugim materialom ter jim po posvetu in debati dajo strukturo o njihovem delu.

DS se strinja z uvedbo permanentne inventure.

Potrdi se poročilo Centralne komisije in njene predloge o knjiženju v breme in dobro pri manjkah in viških.

Tov. Dečman Editu se odobri posojilo za gradnjo hiše.

Nabavi se naj 1 polnilec akumulatorjev, plačanje pa naj se izvrši iz denarnega sklada osnovnih sredstev.

Odobri se nabavo 1 varilne mize, plačanje se izvrši iz denarnega dela sklada osnovnih sredstev.

34. zasedanje dne 25. II. 1960

Na osnovi člena 37. Tarifnega pravilnika podjetja se določa, da se izplača 21 900 000 dinarjev osebnih dohodkov kot osebne dohodke nad tarifnimi postavkami v sorazmerju z doseženo storilnostjo obratov, kot to določajo členi 37. do 41. Pravilnika o nagrajevanju po učinku. Zgoraj navedeni znesek osebnih dohodkov se razdeli na podlagi zaključnega računa za leto 1959.

Celotni čisti dohodek bo v proporciji 75 % za osebne dohodke in 25 % za sklade. Pri tem se sredstva iz dohodka, ki ne gredo v skupni dohodek, izkaže v celoti na nerazporejena sredstva. Čisti dohodek iz posebne udeležbe se enako deli kakor osebni dohodki.

Z ozirom na pomanjkanje obratnih sredstev je sklep DS, da nerazporejena sredstva ostanejo na žiro računu in se uporabljajo kot obratna sredstva do nadaljnjega sklepa.

DS soglasno potrjuje program in predračun za strokovno izobrazbo podjetja za poslovno leto 1960 ali za sezono 1960/61.

Naredi se naj seznam z ozirom na kandidate za enolončnico in kandidate za mleko. Za izvedbo tega je zadolžen tov. Einspiller.

Nabavi se naj brzokuhalni električni kotel ALBA, v vrednosti ca. 300 000. Stroški bremene denarni del sklada osnovnih sredstev.

Za potrebe požarno-varnostne službe v podjetju naj se nabavi prikolica v vrednosti ca. 400 000 din. Stroški bremene denarni del sklada osnovnih sredstev.

Z ozirom na predhodni sklep DS, da gre tovariš Kunilo Milan na strokovno izpopolnjevanje v Zapadno Nemčijo kot štipendist Tehnične pomoči Organizacije združenih narodov se mu znesek 1100 din povrne.

35. zasedanje dne 28. III. 1960

Po živahni razpravi je DS soglasno potrdil zaključni račun za leto 1959.

DS sklene, da se razporedi iz nerazporejenih sredstev, ki se nahajajo na žiro računu preko računa nerazporejenih sredstev v banki na denarna sredstva osnovnih sredstev iz čistega dohodka za kritje anuitet ter tekoče potrebe in nabave osnovnih sredstev din 10 000 000 ter na sklad skupne porabe din 10 000 000.

Za boljše razumevanje bodo člani DS razlagali kolektivno po oddelkih poslovno poročilo za leto 1959 in sicer: 2. IV. 1960 morajo narediti referenti: tov. ing. Verčko L., Čopič M., Ferenčak E. kratko poročilo svojega sektorja, nakar se bo določilo poročevalce za posamezne oddelke, kateri morajo izvesti sestanke do novih volitev DS.

DS soglasno odobrava poslovanje DUR in potrjuje zaključni račun DUR-a za leto 1959.

DS soglasno potrjuje zaključni račun za leto 1959 Počitniškega doma v Velikem Lošinjju.

Vodja vzdrževanja je zadolžen, da pregleda strop v srednji garaži ter istega da popraviti, v kolikor se ga še da.

Nabavi se naj 6 elektromotorjev za galvano v skupni vrednosti 160 000 din. Stroški bremene denarni del sklada osnovnih sredstev.

Odobri se izplačilo 20 din mesečno na osebo za kolektivno zavarovanje DOZ-u Ljubljana. Stroški bremene sklad osebnih dohodkov.

Potrjuje se predlog UO, da se vsem delavcem v ekspeditu dodeli nagrada 10 % za dobo 5 me-

secev, vodji ekspedita pa nagrada v višini 20 % mesečnega zaslužka za dobo 5 mesecev.

Soglasno se dodeli nagrada tov. Ferenčak Editu, računovodji podjetja, za delo zaključnega računa in sicer v višini enomesečne plače.

36. zasedanje dne 7. IV. 1960

Sprejme se predlog predsednika, da se volitve novega DS izvršijo 22. aprila 1960.

Soglasno je bila sprejeta komisija za sestavo volilnega imenika in to 3 članska.

Prav tako je bila soglasno izvoljena 5 članska volilna komisija, ki bo volitve vodila.

DS je potrdil predlog UO in s tem sprejel spremembe v nagrajevanju:

- delitev čistega dohodka
- tarifne postavke
- nagrade vajencem
- nova delovna mesta
- spremembe dosedanjih delovnih mest

Norme naj ostanejo v višini kakršne so, ker so že dosegle primerno raven in naj se povečanje produktivnosti ne išče več v povečanih fizičnih naporih delavcev, temveč v neprestanem izboljševanju organizacije in tehnoloških postopkov ter z uvajanjem avtomatizacije.

Norme pa seveda naj se tudi v bodoče spreminjajo v kolikor se bodo izpreminjali tehnološki postopki in s tem v zvezi naj se pregleda obstoječe norme v galvani in brusilnici, kjer so tehnološki postopki ravno bili izpremenjeni. Ker do sedaj še ni uspelo izvrševanje norm pregledati na kvaliteto izdelkov, naj se to delo vrši naprej, da bi se delo po normi še posebej nagrajevalo z ozirom na kvaliteto izdelkov.

Še nadalje je potrebno stremeti, da se čim več del izvrši po normi, katere je treba uvajati tudi na takih delovnih mestih, kjer jih do sedaj ni bilo, t. j. predvsem v vseh pomožnih in stranskih dejavnostih.

Sprejet je bil sklep za akorde, normative proizvodnje in premije.

Vse sprejete navedene izpremembe in dopolnila Tarifnega pravilnika in Pravilnika o nagrajevanju po učinku imajo veljavo od 1. I. 1960 dalje.

Ker podjetje ne razpolaga s podatki o izmetu za mesec januar, se kvaliteta za mesec januar ne upošteva.

Za spremembo teksta v Tarifnem pravilniku in Pravilniku o nagrajevanju po učinku se imenuje komisija v kateri so predsednik DS, predsednik UO, predsednik Tarifne komisije, predsednik sindikalne podružnice, ki naj predloženi tekst pregleda in ugotovi soglasje s sprejetimi sklepi DS.

Soglasno je bil sprejet predlog, ki ga je podal tov. Einspiller za Počitniški dom v V. Lošinjju glede na upravljanje doma s strani ObSS.

DS sprejme sklep, da sindikalna podružnica naredi celoten program za ureditev doma v Velikem Lošinjju, za menzo, za Bohinj in potem to predloži DS v potrditev.

Za ureditev nujnih stvari pa se odobri 600 000 din iz sklada za skupno uporabo.

Za boljše razumevanje poslovnega poročila za leto 1959 je DS imenoval posamezne poročevalce, ki bodo poslovno poročilo tolmačili po oddelkih.

DS sprejme sklep, da se izplača na podlagi čl. 37., 38., 39., 40. in 41. Tarifnega pravilnika vsem delavcem in uslužbencem v mesecu aprilu 1960 ca. 60 % osebnih dohodkov nad tarifnimi postavkami za I. tromesečje.

Z ozirom na prošnje, ki prihajajo na DS za posojila za gradnjo hiše in da se iste ne bodo posamič reševale, je bilo sklenjeno, da se bo vsako leto dalo razpis na oglasno desko, da se bodo javili zainteresirani ter se bodo na to vse prošnje skupno reševale.

Sestavijo se naj Pravila v katerih bodo točno postavljeni pogoji pod katerimi se bo prošnja prosilca rešila pozitivno, oz. negativno. Za sestavo teh Pravil so zadolženi Bregant V. Črne B., Deisinger J., Einspiller J.

Vsled stalnih zamud je bilo sklenjeno, da se naj pripravi predlog kazni za zamudnike in se bo obravnaval na eni izmed prihodnjih sej DS. Zadolženi za to so: Einspiller J., Črne B. in Ferencak E.

1. zasedanje dne 11. V. 1960

DS soglasno potrjuje izvolitev 38 članov DS; za 39. člana pa se naj izvršijo nadomestne volitve v konzervnem oddelku dne 13. V. 1960.

DS soglasno z glasovanjem izvoli za predsednika novega DS, tov. TURK Janeza, za njegovega namestnika pa tov. Dernovšek Vlada.

DS soglasno odobri predloženo kandidatno listo za UO z dodatnim predlogom, t. j. da se stavi v kandidatno listo še tov. Mejač Jože.

Vsak material za zasedanje DS se mora razdeliti članom pravočasno, da se pred zasedanjem DS izvršijo še sestanki po oddelkih, kjer se ta material preštudira in prediskutira s člani kolektiva, da tako lahko člani DS posredujejo na zasedanjih DS predloge kolektiva.

Za izvedbo tega naj sindikalna podružnica pripravi predloge.

V počastitev 10. obletnice delavskega samoupravljanja se vrši dne 21. in 22. V. 1960 slavnostno zasedanje DS na Pohorju. Slavnostnega zasedanja se bodo udeležili člani starega in novega DS in UO.

2. zasedanje dne 18. V. 1960

Z glasovanjem je bila potrjena izvolitev novega člana DS tov. Crljan Marija, katera je bila izvoljena po odhodu tov. Hribljan Dragice na nadomestnih volitvah v konzervnem oddelku.

DS je sprejel sklep, da se za namestnika predsednika DS postavi tov. Ocvirk Borisa, namesto tov. Dernovšek Vlada, kot je bilo sklenjeno na predhodni seji.

Soglasno je bila izvoljena 5 članska Komisija za delovna razmerja in kadrovska vprašanja.

Izvoljena je bila Komisija za higiensko tehnično zaščito dela in to 11-članska.

Imenovana je bila 13-članska Komisija za nagrajevanje.

Soglasno je bila imenovana Komisija za družbeni standard in stanovanja.

DS je postavil Disciplinsko komisijo, ki šteje 3 člane ter 2 namestnika.

Nadalje je DS imenoval Upravni odbor menze in to 7-članski.

V komisijo za investicije pa je izvolil 5 članov.

Vse komisije so zadolžene, da takoj pričnejo s svojim delom.

V razdobju dveh ali treh mesecev morajo komisije podati poročilo o svojem delu DS.

Vsaka posamezna komisija mora izdelati svoj program dela in to do 18. VI. 1960. Takrat mora predložiti program v potrditev DS.

DS je vzel na znanje poročilo o uspehu I. tromesečja.

DS se strinja, da se dohodek nad tarifno postavko deli sproti vsak mesec.

DS je sprejel predlog Komisije za HTZ za svoj sklep ter se tako podeli nagrada za uspehe pri HTZ.

DS odobrava nakup 3 elektromotorjev za vakuum in za transportni trak v konzervnem oddelku za ceno din 50 000. Stroški bremene delnarni del sklada osnovnih sredstev.

Zadolžuje se tov. Einspiller, da izdela plan za izobraževanje kadrov.

Tečaji za izobraževanje DS bodo v jeseni.

3. zasedanje dne 10. VI. 1970

Potrjuje se od UO dostavljen perspektivni plan za razdobje 1960—1965.

Sprejme se predlog tov. ing. Verčko L. z delnim poravkom, tako, da se od sedaj naprej novi naslov za tovarno glasi: »SATURNUS«, kovinsko predelovalna industrija, embalaža — avtooprema, Ljubljana.

4. zasedanje dne 15. VII. 1960

DS je sprejel na znanje Problematiko uvoza in izvoza.

V zvezi razdelitve bele pločevine se sestavi resolucija in po delegaciji (predsednik DS ali UO) se to iznese na našem republiškem forumu.

DS je sprejel načelni sklep, da se v bližnji bodočnosti izvrši reorganizacija v izvoznem oddelku ter se v zvezi s tem nastavi še ena moč.

Načelno se odobrijo vsa službena potovanja, ki so v zvezi z izvozom; predloge ljudi pa bo potrdil UO podjetja.

DS se strinja za 20 milijonsko posojilo v Mestni hranilnici, vendar bi se dokončno sklenilo na prihodnji seji.

Tov. Deisinger je zadolžen, da gre na ObLO Moste, preveri kako je z razpisom za stanovanja in o tem poroča DS.

Tov. Pogačnik Viliju in Pogačnik Milanu se izplača znesek din 500 000 kot posojilo za gradnjo hiše.

Osnovna sredstva »matični industrijski tir« se brezplačno prenesejo na JŽ, ostalo, t. j. Diesel lokomotiva, ki je trenutno v nerabnem stanju, nedograjena lopa in ostali inventar pa se z aktivami in pasivami prenese z datumom 1. I. 1960 v knjigovodstvo Javnih skladišč, s tem da se briše odnosno odpiše preostala terjatev Javnih skladišč do matičnega tira.

DS sklene, da se odobri rekonstrukcija obrata tehničnih predmetov in orodjarne s predračunsko vsoto 1 023 000 000 din.

Investicija se bo investirala po načinu samofinansiranja ter najetjem zunanjih kreditov za opremo.

Za obratna sredstva naj se najame kredit iz Splošnega investicijskega sklada.

Iz Republiškega investicijskega sklada naj se prosi za din 100 000 000, iz Okrajnega investicijskega sklada pa din 121 323 000 tako, da bi znašala lastna udeležba in inozemski krediti skupaj 330 667 000 dinarjev.

DS sprejme sklep, da se nabavi avtomatski dvojno robilni in zapiralni stroj za okrogle škatle tipa M2 bf/2 in polavtomatski univerzalni stroj za vzdolžno spajkanje tipa BAXG 280.

Občinskemu sindikalnemu svetu Ljubljana-Moste naj se da dotacija za kulturo in prosveto v višini din 1 200 000, za nov počitniški dom v Kranjski gori se dodeli 2 600 000 din, a Sindikalni podružnici podjetja pa dotacija za kulturno in prosvetno dejavnost 1 000 000 din s tem, da se vzame v račun že prej izdanih 600 000 din.

Sprejet je bil sklep, da se ponovno določi lokacija za zidavo počitniškega doma v Kranjski gori.

Domovi oddiha

OBČINSKEGA SINDIKALNEGA SVETA MOSTE

Med najvažnejšimi nalogami, ki stojijo pred sindikati, je tudi vprašanje skrbi za delovnega človeka. Ta naloga je precej odgovorna in zahtevna, saj zajema obširno področje, kot n. pr. stanovanjsko vprašanje, družbeno prehrano, higiensko tehnično zaščito, uslužnostne servise, oddih itd. Sindikalne organizacije so vsem tem nalogam posvetile največjo skrb in s pomočjo in sodelovanjem gospodarskih organizacij so bili doseženi nadvse zadovoljivi uspehi. Brez dvoma je, da ti uspehi ne bi bili tako zadovoljivi, ako se ne bi reševali tudi v okviru celotne občine. Skoraj vsi delavski sveti so pokazali polno razumevanja za reševanje teh problemov, saj so uvideli, da se mnogi problemi v določeni skupnosti veliko bolj ekonomsko rešujejo kot pa sicer. Eden od teh problemov, kateri je izredno pomemben, je tudi oddih našega delovnega človeka. Na tem področju je bil v preteklem letu dosežen izredno dober uspeh in je prav, da ga nekoliko osvetlimo.

Po Zakonu o delovnem razmerju pripada vsem zaposlenim določeno število delovnih dni dopusta na leto. Ta dopust ima cilj, da se njegov koristnik odpočije, razvedri, otrese vsakodnevnih službenih skrbi in nabere novih delovnih moči. Brez dvoma je, da je ta namen dosežen le tedaj, ako dopustnik izkoristi svoj oddih sam ali pa skupaj s svojo družino ob morju ali pa v gorskem predelu naše domovine. Popolnoma nasproten učinek pa je, ako se dopust izkoristi doma, ker se delo in skrbi nadaljujejo, čeprav v domačem krogu. Skrb za zadovoljivo rešitev tega problema je že precej stara. Od osvoboditve dalje

se je skušalo zdaj s tem zdaj z drugim načinom zadovoljivo rešiti to vprašanje in žal moramo ugotoviti, da delovni človek ni imel od tega mnogo koristi. Tu mislimo predvsem na onega delovnega človeka z manjšimi dohodki oziroma veliko družino. Cene penzijskih storitev v gostinskih podjetjih niso bile dosegljive ekonomski zmogljivosti večine delovnih ljudi. Nekatera podjetja in to le večja so sicer imela svoje počitniške domove, toda z ozirom na majhno kapaciteto je bilo število koristnikov oddiha bolj skromno. Poleg tega pa so bila za te domove porabljena precejšnja sredstva.

Skratka, oddiha po naših letoviščih in ostalih krajih so se posluževali lahko samo obrtniki in osebe z večjimi osebnimi dohodki in pa delno člani kolektivov, ki so imeli svoje počitniške domove.

Iz ankete, ki jo je napravil Občinski sindikalni svet krajem 1957. leta je razvidno, da so v tem času imeli svoje počitniške domove le naslednja podjetja: »Saturnus«, Kolinska tovarna in pa Tovarna kleja manjšo planinsko kočjo. Po podatkih je v teh domovih letovalo samo nekaj nad 600 ljudi.

Na podlagi te skoraj porazne ugotovitve je Občinski sindikalni svet sklenil, da v občini Moste organizira počitniško skupnost, v katero naj bi se vključili vsi kolektivi v občini. Že na letni skupščini Občinskega sindikalnega sveta 1957. leta je bil osnovan odbor za oddih. Naloga odbora je bila težavna, ni bilo ne sredstev in ne počitniških domov. Z izrednim razumevanjem

skoraj vseh kolektivov, ki so pravilno dojeli akcijo ObSS in skrajnim požrtvovanjem odbora za oddih, je isti z dotacijo, ki jo je prejel od podjetij, organiziral prve počitniške domove in s tem ustvaril zametek sedaj dokaj močne počitniške skupnosti v Mostah. Tako so v letu 1958 že poslovali počitniški domovi v Crikvenici, Mošćeniški dragi, Bohinju in pa v Velikem Lošinjju, kjer nam je kolektiv tovarne Saturnus odstopil 14 ležišč v svojem počitniškem domu. Lastne počitniške domove pa so imeli še naslednji kolektivi: Saturnus, Kolinska tovarna, Tovarna kleja in Teol.

V domovih počitniške skupnosti je v letu 1958 letovalo že nekaj nad 1200 oseb, kar je preseгло vsa pričakovanja. Dnevna oskrba je znašala 300 dinarjev za člane sindikata in 175 din z otroke. Ta cena je bila dostopna vsem in je zaradi tega zanimanje za oddih bilo veliko, žal pa se ni moglo ustreči vsem zaradi premajhnih kapacitet. Izkušnje v letu 1958 so narekovale Občinskemu sindikalnemu svetu in odboru za oddih nove naloge in sicer:

1. utrditev počitniške skupnosti,
2. povečanje kapacitet,
3. prehod iz najemnin na lastne počitniške domove.

Te naloge so bile v letu 1959 uspešno in nad vse zadovoljivo izvedene. Odbor za oddih je razpolagal z naslednjimi počitniškimi domovi:

- Crikvenica s kapaciteto 55 ležišč,
- Mošćeniška draga s kapaciteto 31 ležišč,
- Bohinj s kapaciteto 33 ležišč,
- Portorož s kapaciteto 43 ležišč (samo v juniju in septembru).

Ravnotako je tovarna »Saturnus« tudi v tem letu odstopila odboru za oddih 15 ležišč v svojem počitniškem domu.

V letu 1959 je letovalo v teh počitniških domovih že nad 1600 oseb.

Cena dnevne oskrbe za člane sindikata je bila 300 do 350 din, vtem ko je bila za otroke 180 din. Razveseljivo je dejstvo, da se je oddiha v počitniških domovih posluževala že pretežna večina delavcev.

Gospodarske organizacije so tudi v tem letu z dotacijami podprle prizadevanje odbora za oddih in s tem omogočile cenen in ugoden oddih članom svojih kolektivov. Pereč problem so na-

jemnine, katere so vsako leto večje. To je napotilo Občinski sindikalni svet k edini pravilni rešitvi tega problema, a to k postopnem nakupu lastnih počitniških domov. S tem bi se občutno znižali stroški poslovanja počitniških domov, kar bo seveda ugodno vplivalo tudi na samo ceno oskrbnega dne. Prvi koraki v tej smeri so že storjeni. Tudi tu so vsi kolektivi pokazali največjo mero razumevanja in solidarnosti, ter sprejeli obvezo odplačila posojila pri Mestni hranilnici v Ljubljani v znesku 16,500.000 din, ki ga je najel Občinski sindikalni svet.

S tem posojilom je Občinski sindikalni svet že izvršil nakup počitniškega doma v Portorožu s kapaciteto 43 ležišč ter počitniškega doma v Velikem Lošinjju s kapaciteto 20 ležišč. Poleg tega je predvideno, da bo »Saturnus« v prihodnjem letu odstopil v korišćenje in upravljanje ObSS svoj počitniški dom v Lošinjju. Ta ukrep kolektiva »Saturnus« je potrebno pozdraviti in je v interesu vse počitniške skupnosti, kakor tudi kolektiva samega. Oddih vsako leto v enem in istem mestu namreč postane monoton, dočim počitniška skupnost, ki ima svoje domove na raznih krajih omogoča izbiro kraja oddiha po želji. To najbolje ilustrira primer iz letošnjega leta, ko je v počitniških domovih ObSS letovalo več članov iz »Saturnusa«, kot pa v svojem lastnem počitniškem domu v Lošinjju.

Odbor za oddih je že pripravil program dela počitniške skupnosti za prihodnje leto. Tako bo skupnost imela prihodnje leto naslednje počitniške domove:

Lastni domovi: v Portorožu s kapaciteto 43 ležišč in 10 skupnih; v Lošinjju s kapaciteto 50 ležišč.

V najemu: v Bohinju s kapaciteto 33 ležišč; v Crikvenici s kapaciteto 55 ležišč.

Odbor predvideva, da bodo te kapacitete zadovoljivo v kolikor bodo tudi pravilno izkorišćene. Da bi se to doseglo je predvideno, da bodo vse sindikalne podružnice dobile določeno število ležišč, razdeljenih po počitniških domovih, mesecih in dekadah s tem, da interno razdelitev izvršijo sindikalne podružnice same.

In še nekaj. Odbor za oddih bo prihodnje leto bolj skrbel za zabavo in razvedrilo v počitniških domovih. Organizirani bodo skupinski izleti v bližnjo okolico, obiski zabavnih in športnih prireditev ter občasni interni zabavni večeri.

P. H.

OPRAVIČILO UREDNIŠTVA!

Ta številka se je zelo zakasnila. Računali smo na sodelavce, da bomo lahko izdali vsako številko v takem obsegu kot je bila prva, pa nismo uspeli.

Prosimo vse člane kolektiva, naj bi vsak po svoji možnosti sodeloval, za vodeče pa menimo, da bi bila njihova dolžnost obveščati kolektiv o delu podrejenih jim oddelkov in obratov!

Uredništvo

Ob novoletni jelki

v tovarni "SATURNUS"

Odbor za organizacijo Novoletne jelke naj po sprejetih sklepih seje odbora sindikalne podružnice uredi vse potrebno, da bo Novoletna jelka... Tak je bil sklep odborove seje sindikalne podružnice, ki je že po občnem zboru v lanskem letu začel misliti na sredstva, da bi za »Dedka Mraza« lahko obdarili predšolske otroke naših delavk in delavcev. V drugi polovici decembra je lahko vsak opazil živahno dejavnost odbora za pripravo Novoletne jelke, ki je bila dne 27. decembra in na kateri je bilo obdarovanih 380 otrok.

Z lično pripravljeno jelko z barvnimi lučkami ter okusno izdelanimi palčki so prostori tovarniške menze pričakovali najmlajših obiskovalcev. Še pred napovedano uro prireditve Novoletne jelke so otroci v spremstvu staršev napolnili prostor ob nenehnem čebljanju, občudovanju in pričakovanju prihoda »Dedka Mraza«.

Da bi jim ta čas krajšali, so lahko spremljali lutkovno igrico »Pavliha v zagati«, kateri je večina sledila z velikim zanimanjem, izražajoč svoje sodelovanje z veselimi vzkliki. Toda čas je



Razdelitev nagrad pionirjem iz šole »Vide Pregarč«, ki so se pomerili v naši tovarni ob tekmovanju »Pokaži kaj znaš«



Dedek Mraz je obdaril naše najmlajše

hitel, bližal se je prihod dolgo pričakovanega »Dedka Mraza«. Razpoloženje je bilo na višku, ko je stopil v prostore menze »Dedek« s spremstvom snežink, medveda, žabe in zajčka. Sledili so vzkliki, občudovanje, smeh, pa tudi solz ni manjkalo. Po krajšem nagovoru »Dedka Mraza« najmlajšim je on in spremstvo pričelo deliti pripravljena darilca. Ti trenutki so našim najmlajšim sigurno ostali v živem spominu, saj so se lahko z »Dedkom Mrazom« tudi pogovarjali, ali pa mu celo pokazali svoje znanje. Kdo ne bi užival ob pogledu na najmlajše ob doživeti sreči, ki se je izražala iz zadovoljnih ličk.

Vsa prireditev je potekala dokaj hitro in v redu, kar je prištevati k dobri organizaciji in discipliniranosti staršev, katerim se tem potom zahvaljujemo za uvidevnost.

Da ne bi bilo praznovanje novoletnih praznikov samo doživetje za najmlajše iz tovarne, je tudi sindikalna podružnica naslednji dan povabila v tovarno 80 pionirjev iz šole »Vide Pregarčeve« v Mostah. Tem pionirjem je bila prirejena čajanka, katero je pričel predsednik sindikalne podružnice in s krajšim nagovorom pozdravil pionirje v imenu kolektiva ter jim zaželel uspehov in zadovoljstva v letu 1960. Ko so se pionirji okrepčali s čajem in napolitankami, so se pomerili v priljubljenem tekmovanju »Pokaži kaj znaš«. Tekmovanje je pripravil tovariš



Obdarovani pionirji s šole v Travi pri Loškem potoku. Med njimi tov. general Lokovšek-Jan

Bajc, nagrade pa je poklonila uprava podjetja. Tekmovanje je potekalo zelo uspešno, prijavljencev je bilo precej in pomerili so se v recitacijah, petju, itd. Komisija, ki je bila sestavljena iz pionirjev je ocenjevala izvajalce. Po končanem tekmovanju je bilo 12 najboljših pionirjev nagrajenih, za kar so bili nagrajeni še z aplavzom vseh sodelujočih. Kot kolektivno darilce pa so vsi pionirji prejeli izdelek tovarne — globus, kot pripomoček za učilo. Ob zaključku se je v imenu vseh pionirjev šole zahvalil za povabilo starešina ter nam izročil v imenu pionirskega odreda novoletno čestitko ter prvi izvod njihovega pionirskega lista, ki so ga sami zelo lično izdelali. Po zaključku so si vsi pionirji ogledali še delo po posameznih oddelkih.

Končno smo se spomnili še tudi otrok iz krajev, kjer so naši borci NOV bojevali osvobodilni boj. Že štiri leta vodimo to akcijo, v letošnjem letu pa smo z velikim razumevanjem odbora

ObSS-Moste uspeli za to zainteresirati vsa večja podjetja v naši občini. Tako smo ob sodelovanju podjetja »Totra« in »Indos« šli v Loški potok v vas Trava, kjer smo tamkajšnje pionirje obdarovali s kolektivnimi darili praktičnega značaja, a obenem še posamezne šolarje. Ker nosi tamkajšnji pionirski odred ime general-majorja Lokovška-Jana, smo povabili še njega, naj se z nami udeleži obiska teh pionirjev. Vabilu se je rade volje odzval. Nepozaben je vtis, ki smo ga dobili ob sprejemu v tej vasi. Prisrčnost in preprostost otrok kot vaščanov nas je prevzela.

Skromen, pa vendar z ljubeznijo izveden program pionirjev, namenjen vsem trem kolektivom, je zaključil starešina odreda tov. Jana. Po pozdravnem govoru zastopnikov kolektivov je prečitala pismene zahvale pionirjev, njih staršev in njeno osebno zahvalo, ki jo v naslednjem priobčujemo, da bi tako bil z njo spoznan vsak član kolektiva.

Kot kolektivno darilo smo podarili šoli radio aparat »Vesna«, dva para kompl. smuči in precejšnjo zbirko leposlovnih knjig, posamezniki pa so prejeli vrečke s šolskimi potrebščinami, zemljevid, globus ter nekaj slaščic s pomarančami.

Po razdelitvi daril je povzel besedo tov. general-major Lokovšek-Jan, ki je v kratkih, a jedrnatih besedah orisal borbo tamkajšnjega ljudstva za časa NOV, svoj odred pa pozval k še boljšemu delu, ki naj bo odraz predvsem v učenem uspehu in medsebojni tovariški pomoči. Podčrtal je vaščanom, da se iz tega dejanja podjetij točno vidi, da niso pozabljeni in da se s tem ustvarja močna vez med delavcem in kmetom. Kolektivom pa se je iskreno zahvalil za plemenito dejanje, s katerim smo dokazali, da je naša pot za izgradnjo socializma na pravi poti.

Vabšek Jurij

Upokojenci v letu 1959

Med letom so bili upokojeni sledeči tovariši in tovarišice:

1. Pogačnik Vili, galvana
2. Kastelic Franc, skladišče pločevine
3. Oblak Rozi, spodnji oddelek (invalidsko)
4. Strah Polda, 4-oglati oddelek
5. Robida Marija, konzervni oddelek
6. Pezdirc Fani, 4-oglati oddelek
7. Lovše Kati, konzervni oddelek
8. Omejc Rezka, avtoelektrika
9. Schart Angela, računovodstvo
10. Trošelj Fani, spodnji oddelek
11. Grabnar Angela, 4-oglati oddelek (inv.)
12. Podržan Vinko, spodnji oddelek
13. Cimprič Marija, kontrola
14. Založnik Ida, spodnji oddelek
15. Bitežnik Anton, stranski obrati, zabojarina



Želimo jim, da bi s trudom doseženi počitek še dolgo zdravi uživali!

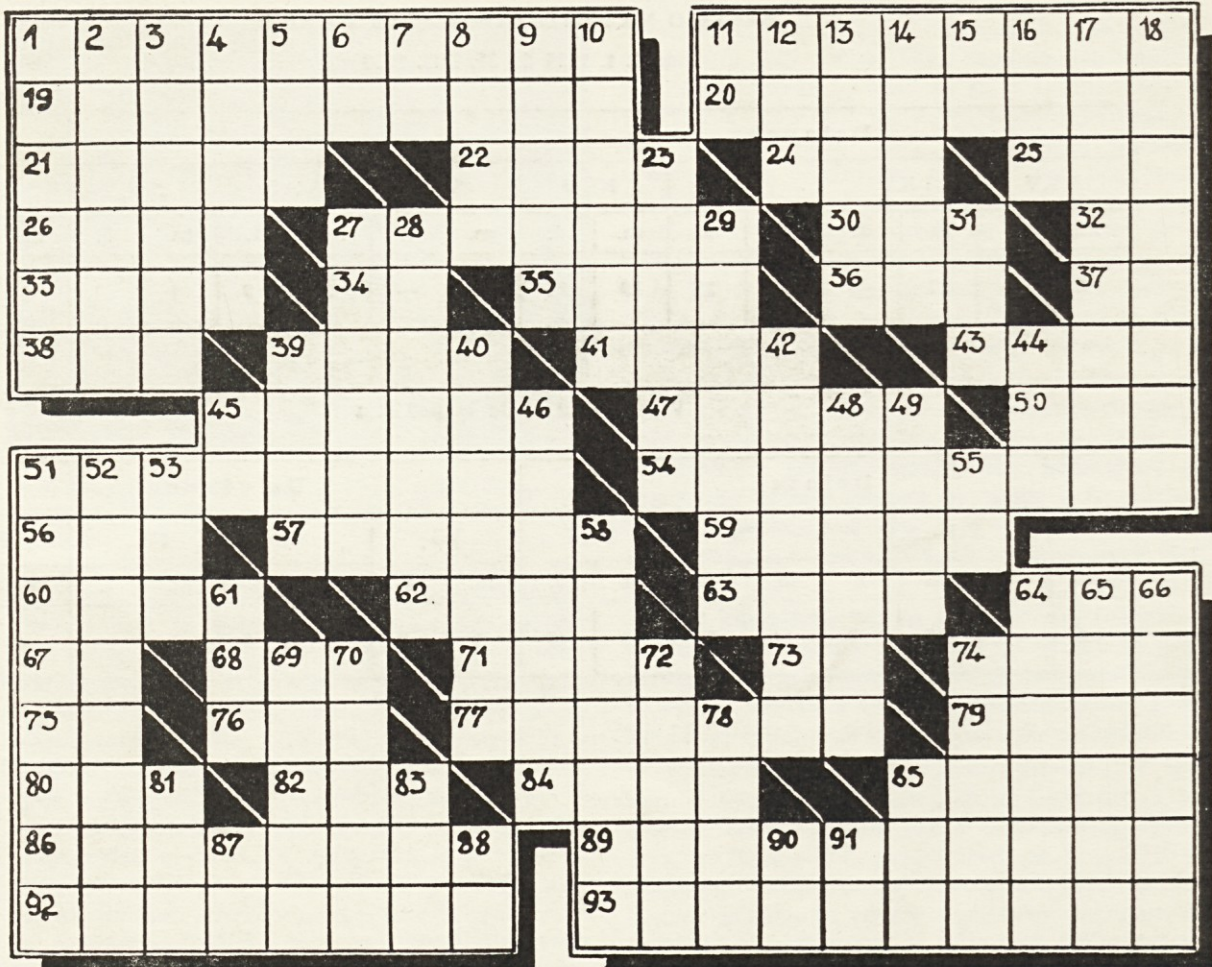
ŠTEVILO NA NOVO ZAPOSLENIH V ČASU

od 1. I. 1959 do 31. XII. 1959

Delavci								Uslužbenci							
VKV		KV		PK		NKV		VS		SS		NS		PM	
m.	ž.	m.	ž.	m.	ž.	m.	ž.	m.	ž.	m.	ž.	m.	ž.	m.	ž.
2	—	17	—	19	32	29	73	6	—	5	9	1	2	1	1

V letu 1959 odšlo iz podjetja

Delavci								Uslužbenci							
VKV		KV		PK		NKV		VS		SS		NS		PM	
m.	ž.	m.	ž.	m.	ž.	m.	ž.	m.	ž.	m.	ž.	m.	ž.	m.	ž.
4	—	17	7	14	34	15	45	3	2	2	3	1	—	—	—



KRIŽANKA

Vodoravno: 1. loncevezi, 11. znana tovarna v Ljubljani, 19. upognitev, 20. naskok, 21. velika kašča, 22. pripadnik mongolskega plemena, 24. pristanišče na Bližnjem vzhodu, 25. števnik, 26. pristanišče v južni Arabiji, 27. kamenina, 30. površinske mere, 32. simbol za kemično prvino, 33. tekočina, 34. kratica za akademski naslov, 35. letovišče v severni Dalmaciji, 36. ogorek cigarete, 37. stavčna nikalnica, 38. nadav, 39. ponovno, 41. del telesa, 43. slovnični pojem, 45. zimski športnik, 47. jezero v SZ, 50. starinski pozdrav, 51. posodica, 54. žival z rogom na glavi, 56. bodica, 57. francoski pesnik (Jean Baptiste), 59. žensko ime, 60. reka v Zah. Nemčiji, pritok Maase, 62. pravoslovec, 63. ime italijanske filmske igralka Magnanni, 64. etui, 67. začetnici podpredsednika ZIS, 68. če, 71. utopitev, 73. nji, 74. skrajšano moško ime, 75. italijanski spolnik, 76. banja, 77. kosec, 79. reka v Angliji, na kateri leži Shakespearovo rojstno mesto Stratford, 80. žensko ime, 82. poseduje, 84. ječe, 85. zarezje pri dogah, 86. svaljčica, 89. učitelj, 92. slovenski pisatelj (Jakob), 93. izžarevanje

Navpično: 1. pisanje, 2. moško ime, 3. posoda, 4. švedska denarna enota, 5. zver, 6. dve črki, 7. osebni zaimsek, 8. zemeljski plin, 9. rastlina, 10. ruski slikar (1806—1858), 11. kratica za nekdanji slovenski časopis, ki se je nato združil z »Ljudsko pravico« v »Delo«, 12. papiga, 13. šahovska figura, 14. napadi, 15. kratica za račun, 16. del obraza, 17. združbe, 18. krivec, 23. živčna celica, 27. cevka za zdravila, 28. črte, s katerimi razdelimo lase (pomanjševalnica), 29. modrikavost kože, 31. grška črka, 39. pravec, 40. latinski zgodovinar, 42. obdelovanje lesa, 44. dvorjan, 45. smučarsko društvo, 46. poškodovanje, 48. zdravilišče na Gorenjskem, 49. Noetova barka, 51. puščica, 52. nevaren kuščar, 53. osebni zaimsek, 55. reka v Kolumbiji, 58. gospodarji, 61. nevarna bolezen, 64. park v Ljubljani, 65. osorej, 66. ost, 69. glavno mesto ZAR, 70. odjek, 72. poziv k pozornosti, 74. moško ime, 78. sestanek, 81. turški velikaši, 83. grška boginja jeze, 85. časovna enota, 87. začetnici hrvaškega pisatelja (»Zlatarjevo zlato«), 88. prva in tretja črka, 90. sindikalno društvo, 91. simbol za titan.