

Občni zbor sindikata v Litostroju

V času, ko načrtujemo delovne naloge za letošnje leto in smo s poslovnimi uspehi dali poseben poudarek notranjim prizadevanjem v skladu s hotenji stabilizacijskih ukrepov, je občni zbor ocenil obdobje preteklega leta. Lahko trdimo, da so bile sindikalne podružnice v lanskem letu bolj aktivne, kar predstavlja jamstvo za to, da bo temeljno usmeritev podjetja v novih pogojih podprla večina članov kolektiva. Kot je v svojem poročilu omenil predsednik sindikata, bodo sindikati v prihodnje prevzeli vodilno vlogo pri ustvarjanju take politike, ki bo zagotovila vsakemu Litostrojanu dovolj kruha in take dohodke, ki bodo omogočili slehernemu delavcu v Litostroju živeti in ne životari.

Izhodišča za razpravo na občnem zboru je poleg poročila o delu sindikalne organizacije podal predsednik tov. Jevnikar s tem, da je opisal dejavnosti sindikalne organizacije, zlasti pa pojave in probleme, ki spremljajo delo našega kolektiva.

Težave podjetja se ob ukrepih stabilizacije še stopnjujejo in ob tem lahko ocenjujemo dvostransko vlogo sindikalne organizacije. Gre za vpliv na izboljšanje zakonov na eni strani in za ustvarjalno sodelovanje pri ustvarjanju politike gospodarstva znotraj podjetja in na drugi strani.

Poleg tega je sindikat svojo aktivnost usmeril predvsem na področje skrbi za človeka, rekreacije in kulture.

V delu sindikata smo lahko opazovali nekatere dobre rezultate. Samostojno delovanje komisij na podlagi proračunskih sredstev je pripomoglo k povečani dejavnosti članov. Izvršni odbor je aktivno posegel v izboljšanje najboljših rešitev na področjih notranje zakonodaje in odnosov sploh. Kritična misel pa velja sodelovanju z ostalimi družbeno političnimi faktorji, kjer so se skupna stališča oblikovala večkrat le slučajno. Vsekakor pa ima negativne posledice tudi pomanjkanje ustreznih oblik obveščanja širšega članstva. Odtod izhajajo celo nekatera mišljenja o nepotrebnosti sindikalne organizacije. Po besedah predsednika je sindikat potreben, preteklost pa dokazuje, da je to bila najbolj napredna sila delovnega človeka, s katero se je boril za socialistično družbeno ureditev na samoupravni osnovi. Danes aktivno delo v sindikalni organizaciji zahteva celega človeka, saj je to delo podvrženo javni kritiki in je kvaliteto potrebno venomer dokazovati.

Med najbolj pomembne naloge sodi prizadevanje za izpolnitev planskih nalog v letu 1971. Litostrojski delavec je dovolj dolgo solidarniziral z vsemi nerodnostmi in tegobami, ki so mu odmerjale manjši kos kruha, kot ga je zaslužil. Prizadevanje sindikata, skupno z vsemi družbeno političnimi faktorji, da bi v zastavljenih nalogah tudi uspeli, morajo imeti odraz v ukrepih proti kršiteljem. Pri tem moramo vztrajati, pa čeprav za ceno odstranitve iz delovne organizacije ali z delovnega mesta. Kadrovske politike naj vodi načelo, da delovna mesta zasedajo tisti, ki so za to usposobljeni. Vodilo pri tem naj bo znanje in sposobnost. Obvezno preverjanje delavcev na vodilnih in vodstvenih delovnih mestih pa naj bo tudi statutarno določilo. V misli, »ustvariti normalne pogoje de-

la na osnovi realnih izhodišč,« je predsednik sindikalne organizacije strnil vrsto problemov, ki so odvisni od nas samih. Ob vseh notranjih možnostih podpiramo tudi stabilizacijski program, pri čemer se ne strinjamo z ukrepi, o katerih niti ne vemo, kakšni bodo.

Končno lahko govorimo o določenem optimizmu, saj imamo dela dovolj. Uredimo notranje razmere in čez leto dni bomo bolj vedrih obrazov.

V razpravi, ki je sledila poročilu predsednika sindikalne organizacije, se je Milan Vidmar dotaknil zlasti dveh pomembnih vprašanj: priprava na 2. kongres samoupravljavcev ter dejavnosti rekreacije in športa.

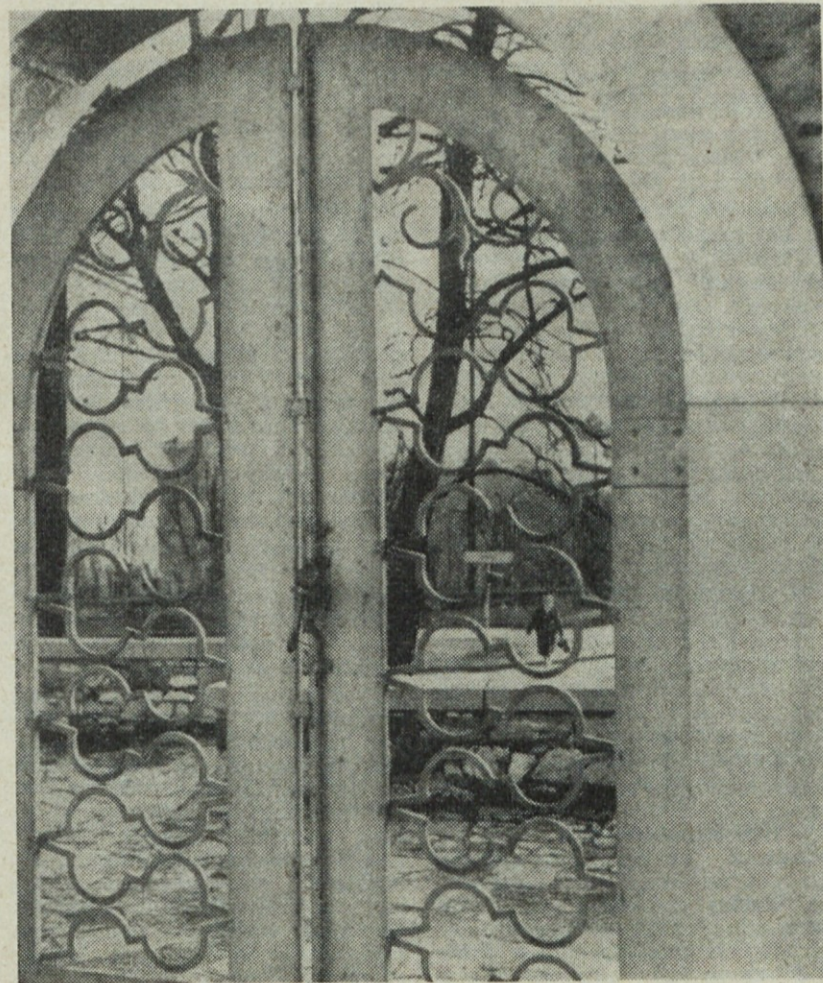
V okviru predkongresne dejavnosti naj bi bili v našem podjetju nosilci aktivnosti samoupravni organi, sindikalne organizacije, mladinske organizacije in organizacije ZK. Kooperacijski odbor za pripravo kongresa v Ljubljani je za naše področje opredelil temo: »Neposredno in posredno samoupravljanje.« Ne samo stabilizacijski ukrepi, tudi poslovni ukrepi sprejeti na DSP

za realizacijo letošnjega plana so dobra osnova za izboljšanje stališč, ki jih bo tov. Vidmar kot delegat zastopal na 2. kongresu. Področje rekreacije in športne aktivnosti v našem podjetju očitno nazaduje. Ugotavljamo, da zlasti mladi člani kolektiva nimajo skoraj nobenih možnosti popoldanske rekreacije. Pred leti smo že imeli možnosti za zgraditev telovadnice pri našem šolskem centru, a žal nismo uspeli. Med sodobne rekreacijske oblike sodi tudi kegljanje. Žal ne moremo napraviti niti tega, kar lahko napravi vsak gostilničar, ki mu je kegljišče celo donosen vir dohodka.

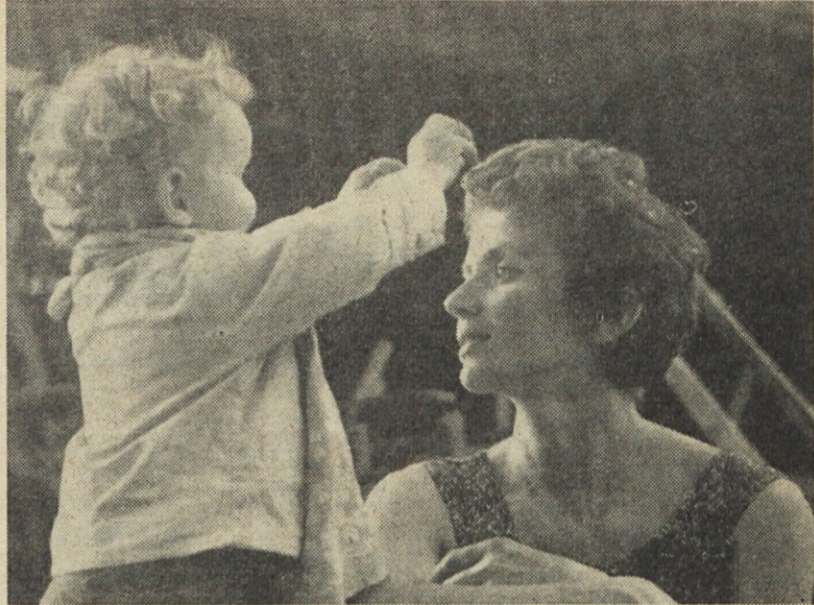
Objekte ob morju v Fiesu bi kazalo izkoristiti za dvodnevne obiske ob sobotah in nedeljah. Neizkoriščenost doma na Soriški planini pa kar kliče po tem, da čimprej napravimo 5 ali 10-letni načrt razvoja športne in rekreativne dejavnosti.

Predsednik centralnega delavskega sveta ing. Klemenc Avgust je občni zbor seznanil predvsem z dejavnostjo samoupravnih organov. Delo organov samoupravljanja na osnovi novega statuta nedvomno predstavlja novo kvaliteto. V skladu s tem je pomembna funkcija centralnega delavskega sveta usmerjena v temeljne poslovne odločitve. Ne gre samo za sprejemanje plana. Delavski svet se je v kratkem času novega mandata oprl na lastne sile v smeri stabilizacijskih ukrepov, orientiral v izvoz, začrtal politiko delitve osebnih dohodkov v ožji odvisnosti od rezultatov dela itd. Ukvarjal se je s kadrovske problemi, s področja dolgoročne politike pa je pomembna potrditev pogodbe z LINT, sodelovanje z Renaultom, skratka gre za iskanje

(Nadaljevanje na 2. strani)



Na drugi strani (Foto O. Dolenc)



Ob prazniku žena 8. marca, čestitamo vsem našim sodelavkam in jim želimo mnogo sreče ter blagostanja v krogu njihovih domačih

Sklepi litostrojskega sindikata

Občni zbor sovpada s časom, ko smo priča izrednim gibanjem v širši skupnosti na področju ekonomskega in družbeno-političnega sistema. Ob programu stabilizacije in nekaterih sprejetih ukrepih ne moremo ostati ravnodušni in se aktivno vključujemo v proces dosledne realizacije družbene in gospodarske reforme. Konkretni sklepi naj prispevajo k oblikovanju programa sindikalne organizacije, obenem pa aktivirajo notranje sile za realizacijo proizvodnih nalog.

1. Sindikat podpira poslovne ukrepe, ki jih je sprejel delavski svet podjetja ob planu za leto 1971. Gre za uveljavitev zaostrovanja odgovornosti, ki v samih ukrepih ni dovolj natančno opredeljena. Nenehno preverjanje izpolnjevanja nalog naj se kaže v uveljavljanju pozitivnih in negativnih ukrepov. Ti morajo zagotoviti večjo produktivnost, ekonomičnost in rentabilnost poslovanja podjetja.

2. Na področju proizvodnje se soočamo z vprašanji pomanjkanja dela, ki izvira iz značaja individualne proizvodnje. Ob reševanju takih nasprotij podpiramo stališča, po katerih naj tisti, ki obnemorejo, prepustijo delovna mesta mlajšim in sposobnejšim. Ker na tem področju le počasi izvajamo stališča, naj bo sindikat neposredni pobudnik konkretnih rešitev.

3. Razprave o delitvi osebnih dohodkov moramo preusmeriti na področje prizadevanj za ustvaritev dohodka. Ob tem sindikalna organizacija meni, naj veljajo za delitev v letu 1971 naslednja izhodišča:

— Sindikat meni, da so z zadovoljivim izpolnjevanjem planskih obvez dani pogoji za najnižjo vrednost točke 3,85 din. Vsa prizadevanja v letošnjem letu naj bodo usmerjena v rast točke proti 4,00 in več, ker so za to dani pogoji.

— Prevrednotenja posameznih delovnih mest kvarijo notranja razmerja in ustvarjajo negativne pojave, ki kvarno vplivajo na politično situacijo v kolektivu. Prevrednotenja naj bo čim manj, uveljavitev obračuna po PE/S pa bo odraz uspešnosti posameznih PE/S.

— Zagotoviti moramo predvsem ustrezne osebne dohodke, ob upoštevanju rezultatov dela, kvalificiranim delavcem zlasti naše industrijske šole. Pri tem velja zaostriiti odgovornost pri neposredno nadrejenih, ki v največji meri lahko vplivajo na odnose oziroma na stanje v ožjem delovnem okolju.

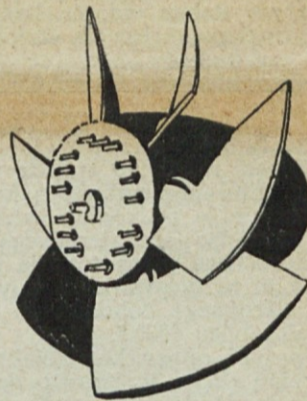
4. Sindikalna organizacija bo še naprej razvijala aktivnosti na področju skrbstva delavcev. Trudila se bo za razširjenje posebnih ugodnosti kot npr. brezplačno letovanje, denarna pomoč, nadomestila ob krvodajalskih akcijah in regres, ki bi v letošnjem letu za člane kolektiva znašal 400 din.

5. V okviru delovanja komisije za šport in rekreacijo je potrebno zasnovati široko akcijo sodelovanja s prostovoljnimi delom pri predvideni gradnji rekreativnega centra in smučarskih objektov na Soriški planini.

6. V okviru prizadevanj za večji dohodek moramo vse sile usmeriti v zaostritev delovne in

poslovne discipline. Gre za izkoriščanje učinkovitega delovnega časa. Sindikat je proti temu, da delavec zaradi slabe organizacije v nadurnem delu rešuje terminske in druge probleme.

7. Z vidika reorganizacij proizvodnih enot sindikalna organizacija podpira spremembe, ki racionalizirajo poslovanje in povečujejo produktivnost. Kritika pa velja postopkom, ki zaradi ne-



ustreznega ukrepanja razvodeni-jo zamišljene efekte in zaradi zavlačevanja zmedejo delavce na posameznih delovnih mestih, ki niso natančno definirana s stališča delovnih nalog.

8. Na področju tehnologije se vse prepočasno gibljemo v smeri posodobljenja. Sindikat meni, da obstoječi kadrovske sestavi ni v stanju ujeti utripa prizadevanj podjetja, kar vodi v defekte, ki neposredno vplivajo na odhode kvalificiranih delavcev oz. negativne medsebojne odnose sploh.

9. V naslednji mandatni dobi moramo storiti veliko več, da bodo vsi člani sindikata poznali naše delo.

10. Sindikat se bo še naprej zavzemal za izboljšanje splošne in delovne discipline, za izpolnjevanje vseh delovnih dolžnosti ter je proti kršiteljem dolžan na ustrezen način ukrepati.

11. Med pomembne naloge sodi programska usmeritev podjetja. Sindikalna organizacija meni, da je treba nujno določiti dolgoročni program ob upoštevanju racionalnih rešitev zlasti z vidika asortimenta ter ob tem standardizacije in tipizacije proizvodnje.

Sklepi so izoblikovani na osnovi širše aktivnosti sindikalne organizacije v obdobju pred občnim zborom. S konkretnim programom dela bo sindikat realiziral sprejete sklepe in tako aktivno prispeval k delovnim rezultatom podjetja.

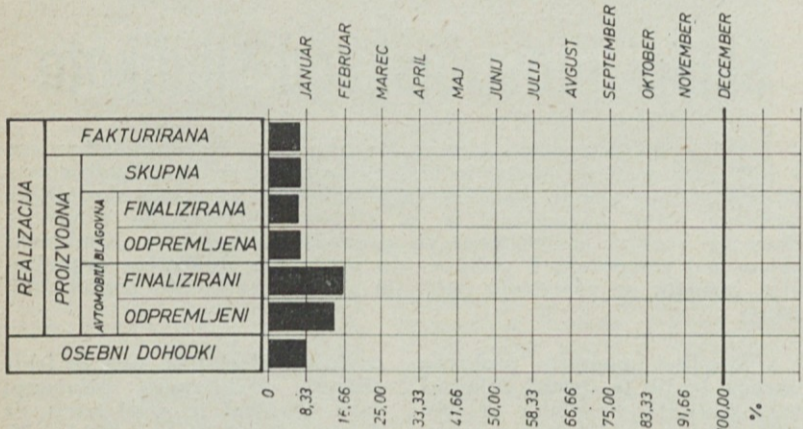
Sindikat se zaveda, da je uspešnost sklepov odvisna od aktivnosti in podpore vseh članov sindikata našega kolektiva.

Naš barometer

Zopet je tu. Takšen kot lani. Le živo srebro v njem (črne stolpiče) smo premakniti v izhodišni položaj. Tudi skala z meseci in odstotki je ostala ista, čeprav bomo odslej dalje merili z njo rezultate poslovnega leta 1971. Ne zamerite nam staromodnosti, ker nismo pogruntali nič novega. Mnenja smo, da barometer tak kot je, kar dobro kaže. Tudi glede mode smo lahko brez skrbi. Skušali bomo biti vseeno sodobni, kajti prav gotovo bomo imeli možnost prikazati i mini i maks stolpiče.

Toda šalo v stran. Tudi letos bomo skušali na podoben način kot že nekaj zadnjih let sproti objavljati nekatere kazalce o izpolnjevanju letnega gospodarskega načrta podjetja. Izbrali smo le tiste, ki so ob koncu vsakega meseca že dosegljivi za minulo obdobje in ki nam omogočajo orientirati se, kje trenutno smo in do kam smo že prišli po naši

začrtani poti. Vse izbrane kazalce, ki so vidni iz diagrama ali razpredelnic in katere sicer merimo s tonami ali dinarji, bomo v naših pregledih zaradi enotnega primerjanja podajali v odstotkih. Sicer pa stalnim bralcem verjetno razlaga sploh ni potrebna, novi pa naj si ogledajo diagram.



Ob koncu januarja bomo uperili naš pogled na pokončno črto »8,33% — januar«. Stolpiči, ki to črto presegajo, so dobri, tisti pa, ki zaostajajo, so slabi. Stop! To pa ne velja za izplačane osebne dohodke, za katere je prednje pravilo ravno obratno. Priznamo, da je tokrat potreben res dober vid, če hočemo ugotoviti položaj črnih stolpičev.

Če izvzamemo avtomobile, ki so nam spet pobegnili, se vsi ostali stolpiči gnetejo okrog naše orientacijske vertikale »8,33% — januar«. To ni slabo. Vseeno pa, predno bomo umaknili naš pogled od barometra, ugotovimo: »Pred nami je še enajst mesecev...«. Napravimo še številčne odčitke iz barometra:

Finančna realizacija	%	%
— fakturirana	91,09	7,06

Blagovna proizvodnja	%	%
— skupna	101,39*	6,94
— finalizirana	109,15*	6,41
— odpremljena	120,08*	7,06

— avtomobili — finalizirani	148,25*	16,47*
— avtomobili — odpremljeni	120,00*	14,55*

Osebnih dohodki	%	%
— izplačani	103,30	8,18*

Odčitki iz barometra so navedeni v zadnjem številčnem stolpcu. Orientacijska vrednost za zadovoljive rezultate je 8,33 odstotka. V predzadnjem številčnem stolpcu pa so navedeni odstotki izpolnjevanja dinamičnega plana. Orientacijska vrednost za zadovoljive rezultate je 100 odstotkov. — Sicer pa — v pregledu smo dobre rezultate označili kar z zvezdicami, da jih lažje najdemo.

K izpolnitvi januarskih obveznosti ni kaj reči. Opazno pa je, da je bil dinamični plan nekoliko manjši in zato rezultati boljši. To sklepamo po tem, ker ene dvanajstine letnega plana pa vseeno nismo dosegli, razen pri avtomobilih.

In kako so se odrezale naše proizvodne enote oziroma napravimo še podoben pregled za posamezne vrste proizvodov in sicer za skupno proizvodnjo:

	%	%
Talni transport	109,18*	5,37
Turbine	24,77	0,99
Črpalke	80,17	7,87
Zerjavi		
Reduktorji	185,34*	8,20
Hidravlične stiskalnice	165,00*	0,83
Cementarne	219,86*	20,89*
Strojni deli	72,53	6,53
Dieseli motorji	100,00*	0,67
Orodje	228,88*	20,60*
PE FI — skupno	109,98*	6,00

	%	%
Jeklena litina	93,50	7,62
Siva litina	73,46	5,98
Special. litina	133,62*	10,85*
Zvarjenci	98,85	8,04
Odkovki	104,16*	8,33*
PE PI — skupno	95,03	7,73
Kisik in drugo	109,85*	8,94*
Podjetje — skupno	101,39*	6,94*

Gornji pregled je napravljen na enak način kot odčitki iz barometra za podjetje. Tako so v zadnjem stolpcu navedeni odstotki izpolnitev celoletnih planov, v predzadnjem stolpcu pa izpolnitev januarskih dinamičnih planov. Zadovoljivi rezultati so označeni z zvezdicami.

V pregledu se je pojavila nova enota PE PI, ki sicer že nekaj časa živi na papirju. Zato upamo, da bo tudi kaj kmalu dejansko zaživela. Za vrstni red proizvodov pa smo vzeli padajoče vrednosti planiranih količin v okviru posameznih enot. Tako je pri PE FI na prvem mestu talni transport z 2500 tonami, na zad-

njem mestu pa orodje s 100 to nami planirane letne količine. Tako. Takšne vrednosti je registriral barometer. Verjetno nam marsikatera številka ni všeč. To da ne jezimo se na barometer. On ni kriv. Je kot ogledalo, kar nas vedno prikaže takšne, kakršni smo.

V. N.

USPEH NASE EKIPE

Na tretjem zimskem rallyju, ki je bil 14. februarja v Titovih Užicah, je ekipa Litostroj — Renault dosegla lep uspeh s tem, da je bila v skupni uvrstitvi ekip tretja. Na startu je bilo 126 avtomobilov, na cilj pa jih je po 1040 km prispelo le 88. Člana naše ekipe sta se uvrstila takole: Pušnik je bil v skupini avtomobilov do 1300 ccm drugi, Čuček pa četrti. Oba sta tekmovala s svojimi avtomobili in to z avtomobili Renault — Gordini S 8.

O športnem uspehu so pisali športni časopisi.



Spomladansko čiščenje. (A. Zajc)

(Nadaljevanje s 1. strani) možnosti razširitve tržišča podjetja. Ena pomembnih nalog v prihodnje je nedvomno izdelava in sprejetje srednjeročnega in dolgoročnega plana razvoja podjetja in prizadevanje za povečanje narodnega dohodka na prebivalca blizu 3000 \$.

Upravni odbor kot kolektivni izvršilni organ in izrazito delovno telo predstavlja realizatorja politike, ki jo je začrtal delavski svet podjetja. S stališča delavskega sveta bi se o upravnem odboru lahko izražali le pohvalno.

Kaže pa, da nam je zmanjkalo sapa pri svetih samostojnih organizacij združenega dela. Ni še čutili pričakovanih kvalitativnih sprememb, pri čemer je vzrok tudi sestav kadrov v teh organih. Problem materialne osnove svetov je predsednik delavskega sveta plastično ponazoril z naslednjimi besedami: »Če bi na jugoslovanskem trgu prodajali optimalni model najnižje samoupravne enote, bi ga takoj nabavili! Videti je, da tako v delovnih organizacijah kot tudi teoretiki ne vedo, ali je osnovna enota gospodarjenja podjetje ali pa ekonomska enota, ki je pa še ne znamo definirati. Kako naj ustvarjamo enotno samoupravno skupino ob pojavih visoke fluktuacije? Kako naj bi naši delavci bili zadovoljni, če poznajo tarifne pravilnike Zahodne Nemčije? Ta in druga vprašanja pa temeljito pretresajo graditev samouprave.

Vsekakor bomo zadovoljni, če bomo uspeli preiti z vidika gospodarjenja na oblike obračunavanja po samostojnih organizacijah združenega dela.

Naj bo vodilo samoupravnim organom: »čimboljše gospodarjenje! Če bo gospodarjenje dobro, bo samoupravljanje dobro pa tudi delo političnih organizacij bo bolj uspešno.

O pomenu samoupravnih svetov je razpravljal Stefan Jurak. Po njegovem mnenju so sveti samostojnih organizacij vse pre-

Občni zbor sindikata v Litostroju

več prepuščeni samim sebi. Ob dejavnosti svetov posamezni vodstveni delavci stojijo vse preveč ob strani. Ne nazadnje se to odraža pri zborih delovnih ljudi, kjer je pogosto komaj 10% udeležbe. Pri oblikovanju pomena svetov gre tudi za poudarek vzgoje kadrov, ki ga očitno zanemarjamo. Zaradi že omenjene slabe kadrovske zasedbe svetov pa često prihaja do napačnih odločitev posameznikov, kar seveda ustvarja vrsto kritik na ta račun.

V imenu mladinske organizacije je občni zbor pozdravil njen predsednik Miha Krotko. Po njegovih besedah je bilo med mladinsko organizacijo in sindikatom vse preveliko vsebinske in akcijske povezanosti.

Smo na pragu srednjeročnega načrta razvoja ožje in širše družbene skupnosti, kot tudi našega podjetja. Vse to ima odraz v gospodarski politiki podjetja, v delovnih odnosih, politiki delitve in navsezadnje tudi v družbenopolitičnih organizacijah.

V zvezi s prevelikim številom odhodov zlasti mladih delavcev iz podjetja smo mnenja, da so temu krivi nepravilni medsebojni odnosi, nepravilno in nedosledno izvajanje kadrovske politike, neperspektivnost mladih, odprtost naših meja in večje ugodnosti mladih v drugih podjetjih. Vse preveč nagrajujemo po delovnem mestu ali kot pravimo »na lepe oči«. Pri osebnih dohodkih mora priti do ipriza neposreden uspeh posameznika.

Mladi tudi podpiramo prizadevanja za ustvarjanje boljših pogojev športnega rekreativnega življenja.

Posebej podrobno pa je o dejavnosti komisije skrbi za človeka spregovoril Ante Burič. Obsežen program komisije je bil v celoti izpolnjen. Med najpo-

membnejše naloge, ki so bile opravljene, sodi nudenje materialne pomoči zdravstveno in socialno ogroženim, nudenje preventivnega okrevanja zlasti pa organizacija rednih krvodajalskih akcij. Z iskanjem in odpravljanjem vzrokov upadanja števila krvodajalcev bi znova poživili izrazito človekoljubno dejavnost in povrnili nekdanji ugled Litostroja.

Tudi bodoče delo komisije naj temelji na pomoči socialno šibkim, ogroženim in bolnim članom kolektiva. Za poživitev krvodajalskih akcij pa naj bi izvolili vrsto članov po podružnicah, ki bi skrbeli za večjo udeležbo.

O splošnem položaju podjetja in kaj lahko pričakujemo v letu 1971 je širše spregovoril generalni direktor dipl. ing. Marko Kržišnik. Ko je orisal pogoje gospodarjenja z vidika konjunktura v zadnjih dveh letih in možnosti našega podjetja v okvirih stabilizacijskih ukrepov, je izrazil zadovoljstvo nad tem, da smo za letošnje leto v celoti preskrbljeni z naročili. Čeprav struktura kapacitet ni docela izpolnjena, pa ob povečani elastičnosti lahko pričakujemo v splošni oceni ugoden rezultat.

V tovarniško mišljenje bi morali vnesti znatno več optimizma, kot ga sicer srečujemo pri vsakodnevnem reševanju problematike. Novih problemov ne moremo reševati s starimi prijemi. Kdor je utrujen, naj odstopi mesto tistemu, ki je svež.

Ob naročilih pa se poraja še vrsta problemov. Doseči moramo tudi ekonomske in finančne rezultate. Teh rezultatov pa ne bo mogoče doseči brez ustreznega števila delovnih rok. Priča smo odhodom kvalificiranih delavcev, ob tem pa nismo prav nič zmanjšali administrativni aparat. Kaj nam koristijo vrhun-

ski znanstveniki, če nimamo tistih, ki bi njihovo pamet spravili v denar. Zato moramo prizadevanja usmeriti v organiziranje proizvodnje za polni dve izmeni s sprejemom novih delavcev. Rešitev problemov je predvsem v podjetju samem, saj imamo celo vrsto možnosti, kjer lahko izboljšamo poslovanje, izboljšamo disciplino, pocenimo proizvodnjo ali bolje izkoristimo delovni čas.

Sindikalna organizacija naj premaguje pesimizem z aktivnim delom ter voljo in prepričanjem, da bomo uspeli, saj opravičevanje in iskanje dokazil o tem, kako se nekaj ne da napraviti, vodi le k neuspehu.

Občni zbor je v imenu mestnih sindikatov pozdravil predsednik Rudi Bregar. Ni slučaj, da se občni zbori sindikata odvijajo v času, ko izredno kritično ocenjujemo gospodarske razmere ter politični in ekonomski sistem v naši družbi sploh. Sindikati so se zavzemali za kritično presojo gospodarskih tokov že takrat, ko so nekateri menili, da je konjunktura situacija posledica optimalnih naporov in smiselno urejenega ekonomskega sistema.

V sedanjih razmerah pa o vsem govorimo odprto, nobenih problemov ne olepšujemo in vse težave ter probleme ocenjujemo javno na mnogih sestankih in zasedanjih skupščin.

Pred celotno družbo so danes predvsem štiri naloge: zaustavitev premočnih inflacijskih gibanj, prerazporeditev dohodka v korist gospodarstva, razbremenitev federacije in njenih ekonomskih funkcij ter zmanjšanje primanjkljaja v plačilni bilanci. Izhodišče za reševanje naštetih nalog je v bolj učinkovitem gospodarjenju, v hitrem naraščanju proizvodnje in izvoza, kar predstavlja tudi za Litostroj osnovno nadaljnega razvoja.

V imenu gostov iz podjetij Uljanik, Djuro Djakovič, Metalna, STT in Železarna Jesenice je občni zbor pozdravil predstavnika z Jesenic.

Predsednik skupščine občine Šiška prof. Danilo Zbrizaj pa je v svojem pozdravu predvsem udaril tesno povezanost Litostroja s komunalno samoupravo. Gre za proces, ko tudi sindikalne organizacije postajajo aktiven dejavnik v komuni. Ne samo, da so številni člani kolektiva odborniki občinske skupščine in člani raznih svetov ter drugih organizacij. Cel Litostroj igra v življenju komune, vseh delavcev in občanov na določenem področju pomembno vlogo.

Gledano s stališča celotnega mestnega področja tarejo Ljubljano nekateri pereči problemi, ki ne morejo povsem tudi mimo Litostroja. Razvoj prometa, stanovanjska politika, področje kulture so vprašanja nas vseh. Na občnem zboru so posebej govorili tudi o športu in rekreaciji. Z aktivnim ter ustvarjalnim sodelovanjem bomo skušali najti najboljše rešitve.

Na občnih zborih sindikalnih podružnic so bili izvoljeni člani novega izvršnega odbora:

- BRENCIČ Bojan
- KOSI Nada
- SVOLJSAK Franc
- KOCJAN Stane
- JEVNIKAR Franc
- POGACAR Alojz
- MOMČILOVIĆ Milan
- HROVAT Ciril
- PIVK Stane
- SPAREMBLEK Jože
- PETERCA Ciril
- KEBER Jože
- FONDA Janko
- PODOBNIK Jože
- ZORJAN Jože
- VIDMAR Milan
- BEŽAN Brane
- POPOVIĆ Josip
- SAJOVIĆ Pavel

Za novega predsednika sindikalne organizacije Litostroja pa je občni zbor ponovno izvolil tov. Franca Jevnikarja.

K. V.

KONFERENCA ORGANIZACIJE ZVEZE KOMUNISTOV LITOSTROJA

Močnejša povezanost med člani

bedeli nad tem, da ohranimo sistem nagrajevanja, ki ga vse pre pogosto rušimo s posameznimi prevrednotenji.

Miha ŽILAVEC je kritično obravnava tisti del v referatu, ki govori o usmeritvi metalurških obratov. Po njegovem mnenju je pozitivno, da je obrat našel delo v blagovni proizvodnji, saj smo v preteklosti bili priča pomanjkanju dela.

Naloga zveze komunistov danes so idejnega značaja, je dejal v razpravi gener. direktor Marko KRŽIŠNIK. Sindikalna organizacija in samoupravni organi imajo svojo področje dela. Odtod morda mišljenje nekaterih komunistov, da so odveč. Tisti, ki je prišel v organizacijo brez občutka pripadnosti izgradnji socializma in nadaljnji perspektivi te izgradnje, bo zašel v krizo. Ne glede na to ali je organizacija dobra ali slaba nas mora povezati idejna usmeritev. Ob tem opazujemo tudi negativen vpliv sredstev javnega obveščanja. Ko poslušamo komentarje o tem, da bi se delavci bili pripravljati vrniti v domovino pod pogoji, če jim nudimo enake ali celo višje osebne dohodke, pozabljamo, da gre tudi za stoletno razliko v tradicijah. Vprašamo se, ali ne gre tudi za negovanje

občutka pripadnosti politiki, ideologiji in narodu, kar v tisku pogrešamo. Za pozitivitev dela organizacije ZK bomo skušali izboljšati informiranost članov, za kar bomo poskrbeli tudi v upravi.

Poslovni ukrepi, sprejeti k planu za leto 1971 sovpadajo z izvedeno devalvacijo, ki pri nas ni povzročila bistvenih pretresov. Povečati smo morali izvoz, uvoz pa v kar največji meri nadomestiti z domačim materialom. S tem bi prispevali ustrezen delež k vsklajevanju celotne jugoslovanske gospodarske politike.

Med pomembnimi poslovnimi odločitvami je formiranje LINT, vključitev v Konzorcij v zvezi z gradnjo atomske centrale v Krškem in zaokrožitev sodelovanja z Renaultom.

Za leto 1971 smo dobili toliko naročil kot še nikoli. Ob tem pa smo pričali ozmik grom v proizvodnji in pomanjkanju dela na nekaterih drugih delovnih mestih. Zelo težko je premeščati delavce glede na potrebe proizvodnje, zato se moramo pogojem proizvodnje hitreje prilagajati. Vse, ki obnemorejo, naj zamenjajo tisti, ki se uspejo prilagoditi zahtevam poslovne politike. Ob tem pa starejše uporabiti na mestih, kjer z dolgoletnimi iz-

kušnjami še vedno koristijo podjetju.

V imenu mestne konference je konferenco pozdravil prof. Danilo Zbrizaj. Pozitivno je ocenil delo komunistov v Litostroju, pri čemer je morda dejavnost hromila slaba informiranost. Prav je, da se predvsem ustavljamo ob problemih v lastni hiši, o čemer priča tudi konferenca. Vse preveč smo ob hitenju v blagovno tržno gospodarjenje spregledovali socialne deformacije, ki ne temeljijo na rezultatih dela. Komunisti v Ljubljani smo bili v celoti premalo učinkoviti ob takih pojavih, ki so celo vodili v politične konflikte.

Ko je konferenco pozdravil gost iz Metalne in strojne tovarne iz Trbovelj, je konferenca izvolila nov sekretariat organizacije ZK Litostroja. Izvoljeni so bili naslednji člani:

Potočnik Rudi, inž., Rihar Rafko, Vogelnik Stane, Robežnik Anton, Žilavec Miha, Soštarko Jože, Krek Jakob, dipl. inž., Jelarčič Roman, Langerholc Franc, Miklavčič Marjan, Suštar Anton, Trontelj Branko, Trobec Marjan.

Za novega sekretarja organizacije TK pa je konferenca izvolila tov. STEFANA PRAZNIKA iz komercialnega sektorja. K. V.

NI SLUČAJ, DA SMO BILI PRIČA V KRATKEM ČASU KAR DVEMA DOGODKOMA POLITIČNEGA ZNACAJA. OBCNEMU ZBORU SINDIKALNE ORGANIZACIJE JE SLEDIL DOGOVOR KOMUNISTOV. TRENUTEK, V KATEREM SE NAHAJAMO, TERJA POVEČANE NAPORE VSEH DRUŽBENO-POLITIČNIH FAKTORJEV TUDI ZNOTRAJ NASEGA KOLEKTIVA. ZATO IMA SE POSEBEN POMEN RAZPRAVA O VLOGI ZVEZE KOMUNISTOV V NAŠEM PODJETJU. V SPREMENJENIH POGOJIH DELOVANJA JE OSNOVNA NALOGA ORGANIZACIJE ZK, KOT SO UGOTOVILI NA KONFERENCI, VODITI IDEJNI BOJ O NAJPOMEMBNEJSIH VPRAŠANJH USMERITVE IN PRAVILNE TER OPTIMALNE RASTI PODJETJA.

Za delovanje zveze komunistov v preteklem letu je značilno obratovanje k problemom notranje strukture organizacije in k obravnavanju pomembnih vprašanj o usmeritvi podjetja zlasti z vidika stabilizacijskih ukrepov in lastnih notranjih možnosti.

V povzetku referata je sekretar organizacije tov. Vladimir KOVAČ predvsem poudaril tri pomembna področja: proizvodnjo, vprašanja kadrovske politike in delitev.

Individualni značaj proizvodnje že sam po sebi otežuje delovni proces s stališča organiziranja dela. Številni subjektivni vplivi zato toliko bolj negativno vplivajo na nemoten potek proizvodnje. Komunisti so v preteklosti opozarjali na napake, ki vplivajo na poslovne rezultate. Zato je toliko bolj pomembno, da se znotraj preuredimo. Sprejeti poslovni ukrepi za realizacijo planskih nalog v letu 1971 terjajo podporo zlasti komunistov, saj bo konkretizacija ukrepov ob primernih sankcijah dala dobre rezultate.

Kadrovska politika v najširšem smislu predstavlja pomemben element poslovanja v podjetju. Ne samo kadrovska služba, vsi vodilni in vodstveni delavci morajo sodelovati pri neposrednem usmerjanju in kreiranju kadrovske politike.

Kritika velja tudi preširokim in preštevilnim obravnavam o delitvi. Razprave moramo usmeriti k vprašanju organiziranja proizvodnje oziroma notranji preureditvi proizvodnih sil tako, da bi za delitev ostalo kar največ sredstev.

Ce smo že našli vrsto zunanjih oblik delovanja, pa nikakor ne uspemo izoblikovati osnovnih programskih vprašanj, ki bi organizacijo ZK dvignila na raven idejne preosnove.

V razpravi je Stefan JURAK opozoril na to, da se kot organizacija nismo dovolj sestajali. Tudi aktivnost posameznih članov smo preveč prepuščali samo-

iniciativi. Ob tem, ko bi morali zagovarjati enotna gledišča, dogovorjena v organizaciji, pa zaradi slabega obveščanja očitno kasnimo. Tudi Mate LEMIČ je opozoril na aktivnost komunistov. Skoraj noben član ZK ni opozoril na primere, na osnovi katerih bi organizacija lahko zavzela svoja stališča. Zato bi kazalo poživiti aktivnost vodstev oddelkov organizacije, ki naj bi bili tudi številčno močnejši.

Stefan PRAZNIK je poudaril, da je za bolj kvalitetno delo potrebna tesnejša povezanost članstva in organov, predvsem pa izoblikovanje skupnega programa. Pri tem ima velik pomen gradivo za sestanke, ki lahko znatno prispeva k realizaciji sklepov. Boljše delo bo pritegnilo tudi večje število mladih v zvezo komunistov.

Martin EINHAUER je mnenja, da spreminjanje strukture naročil, ki vplivajo na zasedbo kapacitet, ter interes, ki vlada za nekatere naše proizvode, zahteva temeljito analizo tržišča. Na področju nagrajevanja naj bi samoupravni organi bolj dosledno

Predlogi in želje litostrojske mladine

Na redni letni konferenci mladine smo sprejeli program »AKCIJE 75«, ki ga je pripravila republiška konferenca ZMS. Predsedstvo TK ZMS Litostroj pa se je obvezalo, da bo pripravilo problemske konference o problemih mladih.

PROBLEMSKE KONFERENCE

Posebno pozornost smo posvetili tematiki, ki jo priporoča program »AKCIJE 75«. Pripravili in izvedli smo tri konference in sicer: O kadrovske politiki, športu in rekreaciji ter o stanovanjski politiki. Na vsaki konferenci je bilo prisotnih okoli 30 mladincev. Materiale za konferenco smo pripravili skupno s

strokovnimi delavci naše kadrovske službe, ki so tudi bili prisotni na naših konferencah. Komisija za obveščanje pri predsedstvu TK ZMS Litostroj pa je gradivo za problemske konference in seminarje objavila v dveh številkah našega mladinskega glasila »INFORMATOR«.

I. Problemska konferenca o športu in rekreaciji

Konferenca je bila dne 9. 1. 1971 v prisotnosti predstavnikov sindikata. Na konferenci smo ugotovili, da sta se s športom in rekreacijo v našem podjetju ukvarjala samo sindikat in mladina. Med njima pa na tem področju nikoli ni prišlo do res dobrega, tesnega sodelovanja. Mislimo, da bi morali tudi samoupravni organi posvetiti več pozornosti športu in rekreaciji delovnega človeka.

Sklepi s te konference so naslednji:

— Na področju športa in rekreacije mora mladina akcije in kadre združiti s sindikatom.

— V komisiji za šport in rekreacijo pri izvršnem odboru sindikata mora imeti mladina svojega stalnega predstavnika.

— Zahtevamo ureditev prostora za športne rekvizite.

— Zahtevamo, da se v tovarni zaposli strokovnjak, ki bi delal na področju športa in rekreacije. (Zaposlen naj bi bil vsaj 4 ure na dan ali pa honorarno).

— Zahtevamo, da se za nekaj ur tedensko najame telovadnica za potrebe naših delavcev.

— Tako je treba izdelati program športa in rekreacije, ki naj predvidi organizacijo medobratnih tekmovanj.

— Zahtevamo, da se zagotovijo sredstva za gradnjo športnega objekta, ki ga nujno potrebuje tudi naš ICL. V odbor za gradnjo tega objekta se naj vključi predstavnik mladine.

— Predlagamo, da se v kratkem sestanejo predstavniki sindikata, uprave podjetja in mladine. Na sestanku bi proučili, kakšne so možnosti za realizacijo naših sklepov.

II. Problemska konferenca o kadrovske politiki

Konferenca je bila dne 10. 1. 1971 in je ugotovila, da imamo v našem kolektivu največ težav z nagrajevanjem in dodatnim izobraževanjem na delovnem mestu. Mislimo, da bi z izvajanjem naslednjih sklepov do neke mere zavezili fluktuacijo:

— Z ostrimi organizacijskimi ukrepi je treba zagotoviti izvajanje letnega plana.

— Prehod na obračun po samostojnih organizacijah združenega dela bo zaostрил odgovornost do izvajanja letnega plana.

— Vodstveni in vodilni kader je treba nagrajevati v večji odvisnosti od uspeha podjetja.

— Z izboljšanjem notranjih medsebojnih odnosov je treba delavcem ustvariti zaupanje in perspektivo. (Tako je treba izdelati srednjeročni plan proizvodnje, kadrov, nagrajevanja in stanovanjske politike).

— Tako je treba uvesti dodatno izobraževanje na delovnem mestu za pridobitev visoke kvalifikacije.

— Kadrovska služba mora poskrbeti za pravilno razporejanje na delovna mesta za tiste, ki končajo izredno šolanje.

III. Konferenca o stanovanjski politiki

Bila je dne 30. 1. 1971 — poleg mladincev je bil prisoten strokovni sodelavec kadrovske službe tov. Vinko Kožuh. Mladi so na konferenci ugotovili, da je stanovanjska politika v naši državi za mlade zelo neugodna. Stanovanja so iz leta v leto dražja, tako da včasih mlad človek, ki ima že tako in tako nizke osebne dohodke, ne more privarčevati niti razlike letne podražitve. Najemniških stanovanj pa gradimo odločno premalo. Mislimo, da mora širša skupnost vplivati na organizacijo, ki vlagajo finančna sredstva v gostinstvo, turizem itd., da preusmerijo svoja vlaganja v gradnjo najemniških stanovanj. Potrebno je preiti na ekonomske najemnine, vendar pa moramo ob tem vedeti, da nam današnji osebni dohodki tega ne dopuščajo.

O stanovanjski politiki, ki je v naši državi eden od osnovnih problemov, govorimo premalo.

Tudi velik odhod mladih v tujino ali pa iz tovarne dokazuje, da je naša stanovanjska politika zgrešena.

Litostroj je v obdobju do leta 1962 zgradil 653 najemniških stanovanj. Razpolagalno pravico s temi stanovanji smo iz leta v leto izgubljali, tako da danes praktično razpolagamo z 10% zgrajenih stanovanj. Najemnine stanovanj niso ekonomske. Ne moremo pa si ustvariti sklada, iz katerega bi črpali zadostna sredstva za gradnjo novih najemniških stanovanj.

Preko stanovanjske zadruge je tovarna zgradila 200 vrstnih hiš. Anuitete, ki jih plačujejo lastniki teh hiš, pa niso v skladu z inflacijo.

Sredstva iz sklada skupne porabe, ki so vezana pri banki, dobi Litostroj na kredit za dobo 10 let, našim delavcem pa dajemo kredit za dobo 20 do 30 let. Politiko delitve kreditov je tovarna prepustila proizvodnim enotam, ki imajo svoje interne pravilnike, po katerih delijo kredit svojim delavcem. Sredstva, ki jih letno razdeljujemo kot kredit, so veliko premajhna, da bi zadostila vsem prosilcem.

Litostroj ima dva samska doma, ki po številu ležišč zadostujeta, po kvaliteti pa ne.

DRUŽBENO EKONOMSKO USPOSABLJANJE

Iz programa družbeno ekonomskega usposabljanja mladine iz delovnih organizacij smo izbrali naslednje teme:

— Od česa je odvisen dohodek gospodarske organizacije in kako se deli?

— Kako učinkovito upravljati v delovni organizaciji?

— Zakaj in kaj dela Zveza mladine v gospodarski organizaciji?

— Družbeno politične organizacije v delovni organizaciji.

K tem temam smo dodali še predavanje:

— Reforma družbeno političnega sistema SFRJ.

Predavanja so bila na dveh seminarjih. Predavatelj za posamezne teme nam je preskrbela Mestna konferenca ZMS Ljubljana. Na obeh seminarjih je bilo prisotnih 49 mladincev iz naše tovarne. Seminarja sta se vršila v Laškem, zato smo imeli možnost povabiti tudi mladince iz pivovarne »LAŠKO« in »VOLNA«, ki so se obeh seminarjev tudi udeležili.

Mihael Krotko

Sklepi konference ZK

1. Smo v obdobju zelo razgibanega gospodarskega življenja in predvidenih sprememb ekonomskega in družbeno političnega sistema. Te okoliščine zahtevajo ustrezno preosnovo v delovanju organizacije ZK zlasti v vsebinskem smislu tako, da bo lahko aktivno posegla v oblikovanje temeljnih stališč o nadaljnjem razvoju podjetja.

2. Vsebinsko in obliko delovanja ZK v podjetju moramo pospešeno prilagoditi stopnji razvoja samoupravnih odnosov in doseči, da bo le-ta bolj uspešno delovala in se borila za sprejemanje naprednih stališč. Da bi lahko učinkovito uresničevali programske naloge, zahteva ZK od vseh komunistov v podjetju:

— da dosežejo dejansko idejno enotnost, ki je rezultat demokratske in odkrite izmenjave mnenj. Prav tako naj vztrajajo na enotnosti konkretnih političnih akcij,

— da se komunisti v različnih oblikah zbirajo in dogovarjajo (konference, aktivni, posvetovanja, predavanja), izražajo in usposablajo za politično delovanje. Prav tako morajo biti seznanjeni s stališči ZK do bistvenih vprašanj nadaljnega razvoja podjetja. V okviru take aktivnosti je treba povečati možnosti za večji in bolj neposredni vpliv članstva na stališča vseh članov v samoupravni organizaciji in ZK podjetja.

3. Merilo aktivnosti naj ne bo število sestankov organizacije, vendar pa naj oddelki sestanke

skličejo ob najpomembnejših obravnavah podjetja, kot so to npr. poslovna poročila, plani, oz. izpolnjevanje planov itd. Ob tem naj velja pravilo, da stališča o posameznih vprašanjih določijo organizacija ZK pred samoupravnimi in drugimi organi ali organizacijami.

4. Da bi ljudi obveščali o stališčih kar najhitreje, je potrebno več skrbi posvetiti obveščanju članov ZK. V odnosih med članstvom in vodstvi predstavlja obveščanje šibko točko. Da bi izboljšali obveščanje znotraj organizacije, je potrebno povečati obseg kratkih informacij za vse člane. Praksa kaže, da o vsebini razprav na sekretariatu ostali člani niso bili dovolj obveščeni, seveda velja tudi obratno.

5. Še naprej je potrebno posvečati posebno skrb delu z mladino, zlasti pa sodelovanju z aktivno mladino komunistov. Na seminarjih mladinske organizacije naj sodeluje večje število članov organizacije ZK.

6. Organizacija ZK v celoti podpira poslovne ukrepe, ki jih je sprejel DS zato, da bi uresničili planske obveznosti v letu 1971. Ukrepi pomenijo delež našega podjetja pri iskanju možnosti za realizacijo stabilizacijskih ukrepov v gospodarstvu.

7. Obširne obravnave o delitvi osebnih dohodkov v preteklem obdobju moramo čimprej preusmeriti v obravnave o proizvodnji in o takem sestavu notranjih sil, ki bo dal boljše finančne rezultate.

K PROGRESIVNEMU RAZVOJU TEHNIKE ZADNJIH 20 LET MORAMO PRIŠTEVATI TUDI RAZVOJ IN UPORABO HIDRAVLICNIH SISTEMOV (HIDRAVLICNIH TRANSMISIJ) ALI OLJNE HIDRAVLIKE, KAKOR SE TUDI IMENUJE.

Prav gotovo so transmisije za pretvorbo, prenos in regulacijo energije pomembne pri avtomatiziranju tehnoloških in drugih naprav. Poenostavljeno blok shemo avtomatizacije kaže slika 1.

Vsa obravnava bo aplicirana na izvršilno funkcijo »2« v blok shemi sl. 1. Poznane mehanske in elektriške transmisije niso zadoščale več izvršilnim funkci-

jam pri brezmejnem širjenju avtomatizacije na vsa področja tehnike in tehnologije. Pri iskanju ustrežnejših variant je prav gotovo fluoid našel pomembno in perspektivno mesto.

Fluoid kot posrednik prenosov je lahko voda, emulzija, olje in zrak. Pokazalo pa se je, da sta najprimernejša prenosnika olje in zrak. Zato danes govorimo le

o oljni hidravliki in zračni pnevmatiki.

Pripisovati ves uspeh avtomatizacije samo razvoju in uporabnosti hidravličnih sistemov in obratno bi bilo zelo enostransko. Poznano je, da v razvoju nastopata vedno dve nasprotujoči si strani, to je porabnik in proizvajalec.



Viličarji — avtodvigala — bagri (B. Kocjančič)

PREGLED UPORABE IN PROIZVODNJE HIDRAVLICNIH KOMPONENT V LITOSTROJU

Razpredelnica 2

Klasifikac. po CETOP	Komponenta	Tehnični podatki			Proizvajalec	
		NV mm	Q l/min	P ₀ kp/cm ²		
01	HIDRAVLICNE ČRPALKE Aksialne batne črpalke	16	40	315	Uvoz	
		20	80			
		25	160			
		32	220			
		40	450			
	30	Radialne batne črpalke B—	6	4	400 (630)	Litostroj
			10	8		
			16	16		
			20	32		
			32	1000		
40	Prekatne (celične) črpalke	16	40	160	Uvoz	
		20	80			
50	Zobniške črpalke Z—	10	20	40	Litostroj	
		16	40			
		20	80			
		32	160			
		40	320			
60	Vijačne črpalke	50	100	10 (40)	Uvoz	
		63	160			
		80	250			
		100	400			
		125	1000			
02	HIDRAVLICNI MOTORJI Aksialni batni motorji	16	40	315	Uvoz	
		20	80			
		25	160			
		32	220			
		40	450			
	30	Radialni batni motorji	16	40	315	Uvoz
			20	80		
			25	160		
			32	220		
			40	450		
40	Prekatni (celični) motorji	16	40	160	Uvoz	
		20	80			
50	Zobniški motorji	16	40	40	Uvoz	
		20	80			
		32	160			

Klasifikac. po CETOP	Komponenta	Tehnični podatki					Proizvajalec					
		NV mm	D mm	H mm	Q l/min	P ₀ kp/cm ²						
60	Vijačni motorji	50			100	10	Uvoz					
		63			160	(40)						
		80			250							
04	HIDRAVLICNI CILINDRI Cilindri s potopnim batom CP—	100	100	100	250 (315)	20 32	Litostroj					
		125	125	do								
		160	160	2000								
		200	200									
		250	250									
		320	320									
		400	400									
		500	500									
		630	630									
		800	800									
		1000	1000									
		20	Cilindri z diferencialnim batom CD—	100				125	100	250 (315)	32	Litostroj
				125				160	do			
160	200			2000								
200	220											
250	280											
320	360											
400	450											
500	560											
630	700											
1000	1100											
30	Teleskopski cilindri s potopnim batom, CP-t	25	25	630	250	1,25 3,2	Litostroj					
		40	40	do								
		63	63	2500								
		100	100									
40	Teleskopski cilindri z diferencialnim batom, CD-t	25	32	630	250	2	Litostroj					
		40	50	do								
		63	80	2500								
		100	125									
05	HIDRAVLICNI VENTILI Krmilni ventili	10			25	315	Litostroj					
		16										
		20										
		25										
		32										
13	Direktno upravljani z el. magnetom 2 in 4-potni, V—D	10			25	160	Litostroj					
		16										
		20										

Povratne zveze med eno in drugo stranjo pa so smernice razvoja ter pogoji medsebojnega ravnovesja.

Podobno je bilo tudi v TZL — tovarni za gradnjo strojev in naprav, ki je že na začetku osvojila za osnovno dejavnost gradnjo opreme za hidroelektrarne (vodnih turbin) kot nadaljevanje tradicij v slovenski strojegradnji.

Tako se je TZL že na samem začetku srečal z zahtevami po uporabi hidravličnih transmisij (servosistema) za regulacijo pretokov vode pri turbinskih napravah, ki je neobhodno za vodenje obratovanja pri različnih pogojih. Pri kasnejšem širjenju osnovne dejavnosti in osvajanju dopolnilnih dejavnosti pa so se potrebe po uporabi hidravličnih sistemov večale.

Povečana uporaba je še povečavala težave v nabavi zaradi deviz, domača industrija se še ni vključevala v tovrstno dejavnost.

V takih okoliščinah je bilo edino izhodišče lastni razvoj in proizvodnja vsaj nekaterih hidravličnih komponent, ki so bile neobhodne za kompletiranje namenskih sistemov.

Največji poseg v razvoj hidravličnih komponent in sistemov je nastal z uvajanjem proizvodnje talnih transportnih sredstev, gradbenih strojev in strojev ter naprav za preoblikovanje.

Talni transport je uvedel hidravlični sistem s hidrostatičnim tlakom do 160 kp/cm² in ročnim krmiljenjem.

Preoblikovalni stroji so uvedli sisteme s hidrostatičnim tlakom nad 200 kp/cm² in elektromagnetnim upravljanjem.

Pri obeh porabnikih so hidravlični sistemi zavzemali pomembno mesto, zato so tudi njihov razvoj pospešili. Različna porabnika (potrošnika) pa sta čedalje bolj uvajala specifičnosti v razvoju posameznih panog. Prav tako je vplivala na razvoj splošna orientacija v gradnji hidravličnih sistemov. Seveda je bil notranji in zunanji vpliv vzrok, da smo imeli za isti element nekaj dobaviteljev. Tako je vsak oddelek izbral in naročil svoje elemente, seveda v prepričanju, da je izbral najboljše. Rezultat tega pa je bil, da smo imeli v kratkem času več kompletnih programov proizvodnje raznih firm. Raznolika naročila in v majhnih količinah pa so onemogočala uveljavljanje rabatov, kakor tudi olajšav plačevanja. Navedeno velja predvsem za tesnilni material, cevne zveze itd., katerih skupna poraba je kar precejšnja.

Za odpravo ali pa vsaj zaježitev takšnega stanja se je začela že leta 1966 samoiniciativna akcija v sklopu takratnega združenega konstrukcijskega biroja. Posledica te akcije je bila ilegalna ustanovitev oddelka za hidravliko. Naloga oddelka je bi-

HIDRAVLICNI

la, da usmerja izbor in uporabo posameznih elementov in komponent za posamezne dejavnosti proizvodnega programa TZL, ki se je že stabiliziral. Številčno nepomembni oddelek je imel samo dolžnosti brez pravic. Rezultati dela pa so bili tako pomembni, da so pozneje pri reorganizaciji projektive in konstrukcije v projektivno-razvojni biro vplivali na odločitve o ustanovitvi legalnega odseka za hidravliko v sklopu oddelka za avtomatiko v sestavi projektivno-razvojnega biroja. To je bil pomemben korak za razvoj in uporabo hidravlike v TZL, ker je omogočil enotno obravnavo vse hidravlične opreme za talni transport in preoblikovalne stroje ter druge dejavnosti, v katerih pa hidravlika še ne zavzema vidnejšega mesta.

V treh letih je odseku uspelo z veliko pomočjo in naklonjenostjo porabnikov (talni transport in preoblikovalni stroji) usmeriti porabo in začrtati razvoj v okviru razvojnih konceptov in ciljev v Jugoslaviji. Prav tako je svoj koncept prilagodil mednarodnim grupacijam razvoja CETOP, IJC in SEV-u.

Za lažje razumevanje naše vloge med uporabniki in proiz-

vajalci hidravlične opreme ne bo odveč pojasnilo o splošni vlogi in veljavnem konceptu za hidravlične sisteme.

Hidravlični sistemi spadajo v tehniki med mlajše vede oz. dejavnosti. Z ozirom na progres osvajanja interesnega področja je področje sistemsko najbolj urejeno. Celotni sistem je zgrajen na modularnem zlagalnem sistemu. Zasluge za to so uveljavljanje v že razvitem področju tehničnih in organizacijskih znanosti z izkušnjami. Obe področja pa so privabili k sodelovanju najboljše strokovne kadre na zapadu, medtem ko želi vzhod z vsemi silami nadoknaditi zamudo.

Zaradi kompleksnosti se hidravlični sistemi delijo na:

hidrodinamični in hidrostatični.

Hidrostatika pa je prirejena hidrostatičnim tlakom, ki delijo področje v 3 skupine:

1. Nizkotlačni sistemi do 100 kp/cm²,
2. Srednjetačni sistemi 100 do 160 kp/cm²,
3. Visokotlačni sistemi nad 160 kp/cm².

Razmejitev po velikosti hidrostatičnega tlaka pa ima širši pomen za izvedbo komponent in

Klasifikac. po CETOP	Komponenta	Tehnični podatki			Proizvajalec
		NV mm	Q l/min	P ₀ kp/cm ²	
16	Indirektno upravljani z el. magnetom, 2 in 4-potni V—I	10	25	315	Litostroj
		16	63		
		20	100		
		25	160		
		32	250		
18	Indirektno upravljani z el. magnetom (IJC) 4-potni, V—I	10	63	315	Litostroj
		20	160		
		32	400		
		50	630		
		63	1000		
20	Tlačni ventili	10	25	400	Kladivar Ziri
		16	40		
		25	63		
21	Direktni, varnostni ventili VV—	10	25	400	Kladivar Ziri
		16	40		
		25	63		
		32	100		
		50	160		
22	Indirektni, tlačni regulacijski ventili TRV—	10	25	315	Litostroj
		16	63		
		20	100		
		25	160		
		32	250		
23	Regulacijski ventil	6	10	400	Kladivar Ziri
		10	20		
25	Indirektni preklonni ventili PV—	10	20	40	Litostroj
		16	40		
		20	80		
		25	160		
		32	320		
30	Tokovni ventili	10	25	315	Kladivar Ziri
		16	63		
		20	100		
		25	160		
		32	250		
32	Dušilni ventili DV—	10	25	315	Kladivar Ziri
		16	63		
		20	100		
		25	160		
		32	320		
34	Regulatorji pretoka TV—	10	25	315	Uvoz
		16	63		
		20	100		
		25	160		
		32	250		

Klasif. po CETOP	Komponenta	Tehnični podatki			Proizvajalec				
		NV mm	Q l/min	P ₀ kp/cm ²					
40	Zaporni ventili	10	25	315	Kladivar Ziri				
		16	63						
		20	100						
		25	160						
		32	250						
41	Nepovratni ventili NV—	10	25	315	Kladivar Ziri				
		16	63						
		20	100						
		25	160						
		32	250						
		40	400						
		50	630						
		63	1000						
		42	Nepovratno odpirni ventili NOV—			10	25	315	Litostroj
						16	63		
20	100								
25	160								
32	250								
40	400								
50	630								
63	1000								
45	Zapirni ventili ZV—			6	4	315	Kladivar Ziri		
				10	25				
		16	63						
		20	100						
		25	160						
46	Izpustni ventil IV—	10	25	315	Litostroj				
		16	63						
		20	100						
		25	160						
		32	250						
		40	400						
		50	630						
		63	1000						
		47	Polnilni ventili POV—			10	25	315	Litostroj
						16	63		
20	100								
25	160								
32	250								
40	400								
50	630								
63	1000								
49	Dvojni nepovratni ventili DNV—			10	25	315	Litostroj		
				16	63				
		20	100						
		25	160						
		32	250						
		40	400						
		50	630						
		63	1000						

SISTEMI

način proizvodnje. Komponente za nizke in srednje tlake se uporabljajo v večjem številu, so lažje izvedbe, proizvajajo pa jih velikoserijsko.

Visokotlačne komponente, ki spadajo v težko hidravliko, so masivne izvedbe, zaradi manjše uporabe pa jih proizvajajo le v malih serijah ali pa celo individualno. Uporabljajo se predvsem v individualni gradnji težke opreme (železarn, jeklarn, oz. procesnih naprav, preoblikovalnih strojev itd.) zato so njihove izvedbe variabilne — prilagodljive potrebam. To je še dodat-

ni vzrok za izpad iz velikoserijske proizvodnje.

Mesto TZL v razvoju in proizvodnji specialnih hidravličnih komponent in sistemov pa je razvidno iz razpredelnice 2.

V razpredelnici 2 je podan pregled uporabe in proizvodnje hidravličnih komponent za kompletiranje namenskih hidravličnih sistemov za proizvodni program TZL. V razpredelnici so podane le tiste komponente, ki so sistematizirane po CETOP (Comite Europeen des Transmissions Oleohydrauliques et Pneumatiques).

Klasif. po CETOP	Komponenta	Tehnični podatki				Proizvajalec
		NV mm	Volu- men l	Q l/min	P kp/cm ²	
06	DRUGE HIDRAVLICNE NAPRAVE IN OPREMA					
10	Rezervoarji R—		40 63 100 160 250 400 630 1000 1600			Kooperacija
11	Oljna kazala ok—	190 240				Kooperacija
12	Zračniki Z—	50 80 100				Tesnilka Medvode
20	Manometri	100			100 400 630	R. Čajavec Uvoz
31	Tlačno stikalo TS—	6			400	Kladivar Ziri
40	Hidravlični akumulatorji		1 2,5 5 10 20		200	Uvoz
61	Sesalni koši SK—	16 20 25 32 40 50 63 80 100 125		20 40 80 160 320 400 500 630 800 1000		Kladivar Ziri
62	Filtri izločevalci	10 16 20 25 32 40 50 63		25 63 100 160 250 400 630 1000	315	Kladivar Ziri
63	Filtri, fini 15	10 16 20 25 32		25 63 100 160 250	40 in 315	Uvoz
80	Hladilniki					Elektro- mehanika Ljubljana
91	Termometer TA 1	63	Območje 0—120 °C			R. Čajavec
92	Izklopne kulise ik-4		Gib kulise je 100 do 2000 mm			Kladivar Ziri

Klasif. po CETOP	Komponenta	Tehnični podatki				Proizvajalec
		NV mm	D×S mm	Q l/min	P kp/cm ²	
07	CEVOVODI IN CEVNE ZVEZE					
10	Cevovodi	4 6 10 16 20 25 32 40 50 63 80 100 125 160	6×1 10×2 14×2 20×2,5 25×3 30×4 38×5 51×6,3 63×8 89×14 108×16 133×20 165×22 194×25	4 10 25 63 100 160 250 400 630 1000	315	Železarna Sisak
52	Cevne zveze					
52.1	ERMETO spoji	6 10 14 20 25 30 38				315 Uvoz
52.2	Očesni priključki	10 14 20 25 30 38				315 Litostroj
52.3	Prirobnični spoji ps—	40 50 63 80 100 125 160				315 Litostroj
52.4	Objemke (plastične) ob—	6 10 14 20 25 30 38				Kooper.
52.5	Objemke (lesene) ob—	40 50 63 80 100 125 160				Kooper.

Klasif. po CETOP	Komponenta	Tehnični podatki					Proizvajalec
		NV mm	F kp	Q l/min	P kp/cm ²	P kW	
07	81 Odračnik od—	6			315		Kladivar Ziri
08	HIDRAVLICNE TEKOCINE						
10	Hidravlično sredstvo		Hidr. olje 50E — Hidraol 50				INA
09	HIDRAVLICNI AGREGATI						
10	Pogonski agregati	12 16 20 25 32 40 50 63		20 40 80 160 220 450 630 1000	315	3 5,5 11 22 36 70 100 160	Litostroj
11	Elektromotorji					3 5,5 11 22 36 70 100 160	Elektro- kovina R. Kon- čar Sever
12	Montažne plošče mp-D	12 16 20 32 40					Litostroj
13	Montažne plošče mp-R mp-RR	16 20 25 32 40 50 63					Litostroj
20	Krmilni agregati KA-2-D(I) KA-4-D(I) KA-6-D(I) KA-8-D(I)	10 16 20 25 32 40 50 63		25 63 100 160 250 400 630 1000	315		Litostroj
09	21 Razdelilne plošče RP-2 RP-2-D-p RP-2-D-z RP-4-O RP-4-D RP-4-O-D	10 16 20 25 32 40 50 63		25 63 100 160 250 400 630 1000	315		Litostroj
30	Pogonsko-krmilni agregati PKA-	12 16 20 25 32 40 50 63		20 40 80 160 220 450 630 1000	315	3 5,5 11 22 36 70 100 160	Litostroj
10	VKLOPNI NACINI IN POMOŽNI ČLENI						
14.1	Elektromagnetni 24 V,—	6 10 16 20	4 6,3 10 16				Kladivar Ziri

Poleg naštetih komponent pa uporabljamo še celo vrsto specialnih izvedb, katerih funkcija ni določena v splošni nomenklaturi. To so ventili za omejitve končnih položajev. Zapirni ventil za natančno ustavljanje, krmilni ventil z zračnim krmiljenjem itd.

Naši največji uporabniki hidravličnih sistemov so: — Hidravlični sistemi pri opremi za hidroelektrarne so specialne izvedbe in ne sodijo v sploš-

no nomenklaturu. Tako visoka specialnost je vzrok tradicije in pripadnosti veteranu strojogradnje.

— Hidravlični sistemi za črpalna postrojenja se počasi uveljavljajo.

— Dvigalogradnja že tudi registrira uporabo hidravličnih sistemov. Večje so perspektive pri procesni opremi in brodogradnji.

Prav je, da navedemo uspeh naših hidravličnih sistemov še

izven našega proizvodnega programa. Navajamo nekaj pomembnejših uspehov:

— Hidravlična oprema za hidravlična dvigala in platforme (obstajajo velike možnosti).

— Hidravlične specialne naprave in prijemala.

— Hidravlična potisna naprava za potiskanje kanalizacijskih cevi na mestih, kjer je izkop jarkov omejen, to je pod cestami, železniško progo in obstoječo nadgradnjo.

V prihodnje naj bi se omejevali na gradnjo specialnih hidravličnih komponent, pri katerih je poudarjena namenska funkcija, ki nam daje možnost uveljaviti bogate izkušnje.

Pomemben je tudi poslovni dogovor o kooperaciji med podjetjem »Kladivar« Ziri in TZL.

Podjetje Kladivar je registriralo svojo dejavnost — proizvodnjo specialnih hidravličnih in drugih komponent za avtomatizacijo. V razpredelnici sl. 2 je viden asortiman komponent, katerih proizvodnjo za našo uporabo smo prepustili podjetju, ki se lepo razvija.

Podjetje je še majhno in zato prilagodljivo. Prav tako pa ima njegova značilna lega (podeželje) manjšo fluktuacijo. Izurjenost in tradicija pa sta neobhodna za proizvodnjo hidravličnih komponent, ki spadajo v skupino visokozahtevne proizvodnje.

Nekaj poslovnih dogovorov o stalni kooperaciji na področju hidravličnih sistemov prav tako spada med osnovno dejavnost, ki vnaša poleg tehničnega še ekonomsko zagotovilo obstoja in progressa dejavnosti.

SKLEP

Delež hidravličnih sistemov bo odločilno vplival na bodočnost strojogradnje. Čeprav je delež v tonah nepomemben, bo pomembnejša oprema, ki bo dejavnost upoštevala.

Za nadaljevanje takšnega dela bodo potrebne obnove projektno razvojnih kadrov in tehnološke priprave, predvsem pa organizacija razvojnega preizkuševališča.

Uvedba namensko tehnoloških linij za proizvodnjo delov in montažo sklopov bi lahko znatno zmanjšala vložene stroške po enoti proizvoda. Tehnološki preizkus posameznih komponent pa bo zagotovil večjo gotovost v obratovanju.

Peter Vogrič, dipl. inž.

Poročilo o nezgodah pri delu

Služba varstva pri delu daje zaključno poročilo o nezgodah pri delu in nekaj splošnih kazalcev s tem v zvezi. Da bi poročilo bilo kar najbolj zajetno in nazorno, smo vzporedili še podatke iz leta 1969 in 1968.

Poročilo je glede kazalcev zahtevanih nomenklatur v celoti prikazano v prilogi. V tem tekstualnem delu želimo nekatera poglavja iz poročila malo bolj osvetliti, da bi proizvodne enote in oddelki lažje sledili suhoparnim številkam.

Analiza nezgod, ki je prikazana na posebnih obrazcih (1, 2, 3), zajema vse nezgode, ki so se pripetile na delovnem mestu in v zvezi z delom, na službeni poti in na poti v službo in iz službe domov, pri tem pa zahtevale najmanj en (1) delovni dan bolniškega staleža oziroma odsotnosti z dela.

1969 smo imeli zmanjšanje za 48 primerov, kar bi dalo v povprečju toliko nezgod, kot jih imamo približno v enem mesecu. V odstotkih bi to zmanjšanje — sicer relativno — pomenilo za 8%. V primerjavi s številom zaposlenih, ko se je število dvignilo od leta 1969 kar za 291 oseb, se ta podatek še bistveno spremeni.

Z novimi ukrepi, ki smo jih

Poškodbe	Leto		
	1968	1969	1970
Število vseh poškodb pri delu	569	594	546
Število poškodb na poti	55	96	61
Število poškodb pri delu	514	498	484
Število smrtnih poškodb	—	—	1
Povprečno število zaposlenih	3230	3080	3371

V tem poročilu oziroma analizi nezgod pa niso zajete vse tiste številne nezgode, ki so se sicer pripetile in pri katerih so naši zaposleni delavci iskali zdravniško (prvo) pomoč. Vendar so te nezgode po svoji teži takšne, da ni bilo potrebno dela v proizvodnji oziroma na posameznih delovnih mestih za to prekinjati.

Že iz teh podatkov je razvidno, da smo napravili določen premik v pozitivno smer. Pri povečanem številu zaposlenih delavcev smo zabeležili sicer majhen, vendar vzpodbuden padec nezgod. V primerjavi z letom

vpeljali že leta 1969, smo v precejšnji meri uspeli zmanjšati število nezgod na poti v službo in

Izgubljeni dnevi	Leto		
	1968	1969	1970
Izgubljeni delovni dnevi zaradi poškodb pri delu in na poti	8035	8376	8305
Povprečno število bolniških dni na eno nezgodo	14,1	14,1	15,2
Število poškodb na 100 zaposlenih v odstotkih	17,6	19,2	16,2

iz službe domov. Toda brez posebne kriminalistične sposobnosti si upamo trditi, da je teh nezgod vsaj še 50% preveč. O tem bi morala voditi večjo evidenco posamezna vodstva enot

in oddelkov, saj le-ti svoje delavce najbolj poznajo.

Posebno zanimiv in gotovo edino najbolj stvaren je podatek glede izgubljenih dni.

Ti podatki povedo, da teža nezgod iz leta v leto raste, kar pomeni, da so naši delavci prešli prvo oviro pri osvajanju sodobnih tehnoloških zahtev. Ostale težje nezgode pa nenehno naraščajo, to pa je zaskrbljujoče, saj imajo pogosto te nezgode še drugo posledico — to je invalidnost.

Uspelo nam je sicer zmanjšati tako število nezgod kot število bolniških dni, kar da v končnem merilu število dni na eno nezgodo 15,2, kar je v zgodovini našega podjetja rekord. Toda končna finančna izguba za naše podjetje je znatno manjša, kot je bila v preteklih letih.

Na vse pozitivne podatke in uspehe naše dejavnosti pa je padla senca tik pred zaključkom lanskega leta, ko smo imeli smrtno nezgodo. Iz naših statistik gledano, nas ta črna objama prav vsakih pet let, služba

varstva pri delu in verjetno ves kolektiv pa si želita, da bi se ta črna tradicija vendar že prekinila za vselej. Želja nas vseh je, da bi nikoli več ne visela črna (Nadaljevanje na 6. strani)

Zanimiva vas...

PRISLI V JANUARJU 1971

Zaradi izpolnitve delovnih mest:

FI

Strugarji: Pavle Milošev, Slavoljub Cukić, Jože Poje, Franc Novak; monterja Milan Lebeničnik in Florjan Strumbelj, ostrilec Ludvik Punčoh, navezovalec Alojz Glivar, brusilec stroj. Ciril Kregar.

MOJ

Livarji-tečajniki: Mladen Djukić, Nedeljko Krpelj, Nedjo Kojić, Zvonko Domazet, Savo Laništanin, Zlatko Bubić, Mirko Krajcar, Tugomer Kunej; formartečajnik Savo Arežina, pripravnik Savo Radoica Cojč, Avgust Livk in Milan Jovčić; ponvičar Srečko Trdin.

MOS

Izpraznjevalci: Ludvik Furjan, Sami Šaban, Jovo Djurić; livarjatečajnika Dragoljub Kovalja in Joso Tomič, ponvičar Jože Bohan.

VET

Transportni delavec Ljubo Jačimovič.

PK

Obločna varilca Mirko Miketin in Ljubiša Petrovič, priučena varilca Milutin Panič in Nedeljko Prtija.

PRB

Elektroprojektant inž. Pavel Lapajne, teh. risar Bogomir Langus.

SK

Obratni kontrolor Marjan Juravčič.

TSS

Avtoličar Božo Penezič.

PTO

Transportni delavec Alojz Sadar.

PA

Vodja posl. nabave Zalokar Zdenko.

KS

Pripravnik inž. Franc Češarek, administr.-ev. Marija Vider.

ODSLI V JANUARJU 1971

FI

Janez Adamič, Jože Boben, Ivan Zupanič, Franjo Jambošič, Jože Koželj, Alojz Želnik, Vinko Šeliga, Mitja Redja, Jože Lakner, Jože Poje, Branko Vulovič, Janez Arhar, Jože Cerar, Karol Vozel, Bogomil Selšek, Mirko Vujanovič.

MOJ

Stanislav Zlobko, Karol Novak, Hasan Mahmutović, Hajrula Zaiti, Imer Ademi.

MOM

Janez Križaj in Ante Zekič.

MOS

Mirko Vrbič, Josip Trtnik, Alojz Nose, Jože Škerjanc, Djafer Kasić, Mustafa Kurtović.

VET

Radovan Popovič, Aleš Smolič, Kostadin Pautič.

PK

Anton Apat in Matija Mandelj.

PA

Janez Petrič, Drago Dinghauser in Marjan Janežič

PRB

Inž. Rudi Kožuh in Mojca Najdič.

NB

Stojan Špruk — umrl, Prhne Anton.

PTO

Marija Artač.

TPD

Jože Krapež.

FRS

Miroslava Tasev.

KS

Milan Novak in Ivana Plesternjak.

Spl. s.

Blaž Ban in Milan Erjavec.

ZAHVALA

Ob hudi izgubi, ki nas je zadela s smrtjo našega dragega moža in očeta

LEOPOLDA PETRINA,

modelnega mizarja v pokoju, se vsem njegovim nekdanjim sodelavcem v Litostroju, ki so ga v tako velikem številu spremili na zadnji poti, najpristrčneje zahvaljujem. Še posebno zahvalo pa smo dolžni kolektivu modelne mizarne Litostroja za prelep venec in litostrojski godbi za častno spremstvo na pogrebu.

Zalujoča žena in hčerki z družinama

ZAHVALA

Zahvaljujem se sindikatu Litostroja za denarno pomoč ob moji dolgotrajni bolezni, posebna zahvala naj velja tovarišem Buriču, Veniki in Habiču, socialni delavki in mojim sodelavcem. Vsem članom kolektiva želim, čeprav malo pozno, v letu 1971 mnogo delovnih uspehov in osebnega zadovoljstva.

Jože Štrukelj, čuvaj

ZAHVALA

Ob smrti mojega očeta Stanka Janeža se zahvaljujem sodelavcem iz MB za izrečeno sožalje in podarjeni venec.

Breda Kern

ZAHVALA

Zahvaljujem se sindikalni podružnici FI za denarno pomoč, s katero so mi pomagali iz hude stiske.

Iso Kabinovič



Še malo in planine bo zagrnil mrak (O. Dolenc)



Zadnjega dne v preteklem letu, to je 31. 12. 1970, je odšla v pokoj naša dolgoletna sodelavka Marija Artač, ki je bila zaposlena kot arhivar v oddelku za tehnično dokumentacijo od 22. 11. 1954. Želimo ji veliko prijetnih ur v pokoju.



Ivan Dolinar, skladiščnik v zunanji montaži, je odšel v pokoj 28. 2. 1971. V Litostroj je prišel 9. 9. 1953. Naj veselo uživa zaslužen pokoj.

Poškodbe v januarju

V mesecu januarju smo imeli v našem podjetju 44 poškodb, od tega 4 na poti v službo in iz službe. V MO je bilo 11 poškodb, v PK 7, v FI 10, v VET 5 in v sektorjih 11 poškodb.

Zaradi poškodb smo izgubili 529 delovnih dni, 134 v MO, 57 v PK, 181 v FI, 90 v VET in 67 delovnih dni v sektorjih.

Glavo so si poškodovali 4 delavci, oči 10, telo 2, prste rok 12, ostali del roke 7, noge pa si je poškodovalo 9 delavcev.

Največ poškodb je bilo v sredo in petek 11, sledijo torek 8, ponedeljek 7 in sobota s 3 poškodbami.

V mesecu januarju je bilo 15 poškodb več kot v istem mesecu lanskega leta.

Poročilo o nezgodah pri delu

(Nadaljevanje s 5. strani)
zastava pred tovarno za delavca, ki bo izgubil svoje življenje na delovnem mestu.

Kvalifikacijski sestav naših udeležencev pri nezgodah je dokaj pester. Nekvalificirani in kvalificirani delavci so po številu blizu drug drugemu. Izstopajo polkvalificirani in visokokvalificirani, kar je tudi razumljivo, saj ti delavci ne predstavljajo večine.

Poškodbe po delih telesa so približno v istem razmerju kot prejšnja leta. Na prvem mestu so poškodbe na rokah, saj so daleč pred vsemi (245), za tem so poškodbe na očeh (134), noge (120), glava (25) in ostalo telo (22). Iz teh podatkov vidimo, da predstavljajo poškodbe na rokah kar 45% vseh poškodb. Res, da se morajo vsa dela pretežno opraviti z rokami, toda ta podatek nas opozarja, da tu še nismo vsega storili.

Po starosti delavcev, ki so se poškodovali, delimo le-te zopet

v dve skupini. V prvo že kar tradicionalno skupino sodijo mladi, pogosto neizkušeni, morda včasih tudi preveč junaški delavci, v drugo skupino pa so zajeti starejši delavci, ki so včasih že kar pozabili, da se nezgoda lahko pripeti tudi njim. Kot vsa leta nazaj, tako moramo tudi to pot žal ugotoviti, da je prva skupina v večini in da druga predstavlja le neznaten del. Odveč bi bilo naštevati vzroke za to. Morda bi opozorili le na tistega, ki je naložen kot osnovna naloga našim vodstvenim delavcem in posameznim organom z zakonodajo, tako oblastveno kot našo tovarniško.

Podatki nam kažejo, da še vedno prednjači ponedeljek kot dan v tednu glede nezgod (117), za njim je sredo (102), pa četrtek (99), (97), torek in petek (87), sobota in nedelja sta med zadnjimi. Komentar k temu je povsem odveč.

Poškodbe po urah nam kažejo, da se jih največ pripeti v peti

in šesti uri, nato pa v drugi (71), četrta (69), prvi (68), tretji (60), sedmi (52) in osmi (9). Iz tega lahko sklepamo, da se je delo le prenese na vseh prvih sedem ur delovnika, kar je glede na prejšnja leta precejšnja sprememba. Da je osma ura bolj ali manj namenjena za razna (neproizvodna) dela, nam kaže zgovorno tudi gornji podatek. Nadurnega dela je vse manj in zato tudi ni v teh urah nezgod.

Iz teh nekaj podatkov vidimo, da smo v primerjavi s prejšnjimi leti le napravili določen premik na boljše. Toda ti rezultati so še daleč od tistih, ki si jih vsi skupaj želimo.

Zato predlagamo naslednje ukrepe:

1. Vsi vodstveni delavci naj nove sodelavce smotno vključujejo v delo, prav tako pa naj vse zaposlene nenehno opozarjajo na predpise varstva pri delu.

2. Projektanti, konstruktorji, tehnologi in vsi drugi, ki pripravljajo proizvodnjo, naj pri slehernem projektu, načrtu in tehnološkem postopku upoštevajo predpise tehničnega varstva. Prav tako naj skrbno proučujejo

jo tako domače kot tuje razvojno področje varstva pri delu.

3. Tehnične službe (SK, nabava, CTB, vzdrževanje in ostali), naj bi našle več razumevanja za to dokaj zahtevno področje dela. To velja predvsem za nabavo novih priprav in naprav. Prav tako opazamo, da podjetje ne naroča najbolj primernih sredstev za osebno varnost delavcev.

4. S tehničnimi pregledi (periodičnimi preizkusi) delovnih priprav in naprav moramo nadaljevati. Za te preizkuse bi podjetje pač moralo najti finančna sredstva.

5. Izobraževanje iz varstva pri delu in preverjanje znanja sicer poteka, vendar so rezultati porazni. To pa pomeni, da moramo s tem v zvezi sprejeti določene sklepe glede izboljšanja takega stanja.

6. Samoupravni organi o velikih vsakoletnih stroških za to področje odločno premalo razpravljajo.

7. O temeljnem zakonu o varstvu pri delu so se vse družbeno politične organizacije dolžne boriti za to, da je v podjetju

čim manj nezgod in da bi škoda, ki jo le-te prizadenejo, bila čim manjša.

8. Služba varstva pri delu želi, da bi v podjetju bolj prisluhnili njenim potrebam in to predvsem kadrovskim. Prav tako si ta služba želi več sodelovanja s posamezniki in službami v našem kolektivu.

9. V podjetju mnogo govore o tem, ali nabaviti rešilni avto za naše podjetje ali ne. Služba varstva pri delu meni, da je to treba nujno storiti in sicer čimprej. Primer zadnjih nezgod nam dokazuje, da kolektiv s prek 3000 zaposlenimi tako vozilo nedvomno potrebuje.

Cas bi že bil, da bi se pričeli zavedati, da teh nalog ne bo namesto nas opravil nihče. Dolžni smo, da si to breme porazdelimo vsak na svojem delovnem mestu. Vsi skupaj bomo lahko rešili še tako zapletene probleme. Toda če bodo delali samo eni, bomo ob koncu leta dosegli podobne ali pa še slabše rezultate kot letos.

Služba varstva pri delu inž. Vilko Krapež

O usposabljanju in odhajanju poklicnih delavcev

OB ODHAJANJU KVALIFICIRANIH DELAVCEV IZ PODJETJA SE O VZROKIH ZA TA POJAV PORAJAJO RAZLIČNA MNENJA. NEKATERA SE NAVEZUJEJO TUDI NA PROBLEMATIKO SOLANJA KADROV ZA NAŠE PODJETJE. ZATO SMO NAPROSILI DIREKTORJA IZOBRAŽEVALNEGA CENTRA TOV. HRABROSLAVA PREMELCA, DA ODGOVORI NA NEKAJ VPRAŠANJ. ZA ČASOPIS JE SPRASEVAL PROFESOR MIRKO HROVAT.

Kako bi Vi komentirali ta mnenja?

V zadnjem času je res slišati pripombe in vprašanja o tem, ali so naložbe za vzgojo kadrov v poklicni šoli ICL še gospodarne spriči pogostih odhodov kvalificiranih delavcev-absolventov poklicne šole iz podjetja. V zvezi s tem nekateri pravijo, da ob tolikem odhajanju zapravljamo denar za izobraževanje teh delavcev in da bi morali prav s spremenjenim načinom šolanja zavreti fluktuacijo v podjetju. Drugi pa imajo v mislih dejstvo, da se na razpise za vpis v poklicno šolo ne javlja več toliko učencev kot prej. Zato naj bi s posebnimi ukrepi poskrbeli, da bi bil plan vpisa dosežen. Skrbi jih perspektiva sedanjega načina izobraževanja.

Vendar mislim, da je treba posvetiti vso pozornost najprej vprašanju, zakaj odhajajo že izšolani ljudje iz podjetja, saj prav večje »odlivanje« kvalificiranih delavcev zastruje kadrovske problematiko v podjetju. Dotok novih kadrov je namreč ne bi smel, saj se v zadnjih letih ni prav nič zmanjšal, ampak nasprotno še povečal. Nekateri menijo, da bi zmanjšali fluktuacijo v podjetju, če absolventov poklicne šole ne bi več toliko naučili, da ne bi siliili drugam, oziroma da potem ne bi bili več tako privlačni za druga podjetja. Toda tako stališče pomeni siromašiti strokovni potencial delavcev v litostrojki proizvodnji, zniževati kadrovske strukture, oziroma voditi politiko, ki je v nasprotju s sodobnim, hitrim razvojem tehnologije in znanosti. Predvsem pa pomenijo taka stališča odmik od tega, da bi se

za vse, kar se s kadri dogaja, saj nekateri menijo, da je to le stvar strokovne službe.

Prej ste omenili, da se kadrovske problematiko ni zaostri pri dotoku kadrov iz poklicne šole ICL. Koliko absolventov daje poklicna šola?

Iz dokumentacije je razvidno, da je dobilo podjetje doslej iz poklicne šole ICL skupaj 1401 absolventa-kvalificiranega delavca. Značilno je, da je prav v zadnjih letih, ko se najbolj čuti pomanjkanje delavcev zaradi odhodov iz podjetja, dotok kadrov iz poklicne šole ICL večji: do leta 1964 se je zaposlilo v podjetju povprečno 60 absolventov poklicne šole ICL letno, od leta 1964 dalje pa letno 83 absolventov. Razlika sicer ni velika, a ravnali smo se po potrebah, ki nam jih je posredovalo podjetje. K omenjenim številkam je treba prišteti še vse tiste učence, ki so se zaposlili v podjetju do konca drugega letnika šolanja kot polkvalificirani delavci. Tako zmanjšujemo osip vpisanih učencev na najmanjšo mero. Pri vpisu učencev za kovinarske poklice smo imeli izjemno slab vpis le predlani. Najteže je za livarski poklic, kjer se že nekaj let ne javlja nihče in smo se zato morali oprijeti priučevanja. Vprašanje je seveda, če so potrebe, ki jih izkazuje podjetje ob razpisu, še enake čez tri leta, ko vpisani učenci končajo šolanje. Primer modelnih mizarjev to zgovorno dokazuje: pred dvema letoma smo dobili navodilo, da jih ni treba več izobraževati, sedaj pa jih primanjkuje.

Kako so se obnesli absolventi poklicne šole ICL v podjetju in drugod?

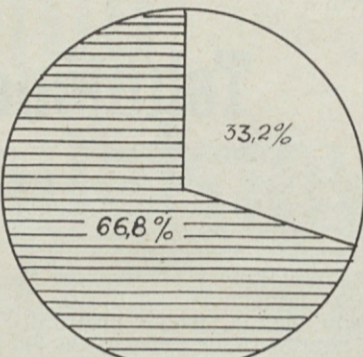
Absolventi poklicne šole so se povsod dobro uveljavili. Seveda so tudi izjeme. Kljub fluktuaciji jih je v našem podjetju veliko in najdemo jih ne samo na delovnih mestih kvalificiranih delavcev, ampak so mnogi postali tehnologi in delovodje, glavni delovodje, sodelavci v raznih drugih službah podjetja, usposabljujejo v ICL nove kadre, postali so konstrukterji-inženirji, najdemo jih v organih samoupravljanja in v družbenih organizacijah podjetja. Skratka — postali so nepogrešljivi v našem podjetju.

Kakšne so nadaljnje perspektive za šolanje tega kadra?

Verjetno ste mislili s tem predvsem na že omenjene težave pri vpisu v poklicno šolo. Na odločitve za vpis vpliva poleg splošnih razmer (npr. števila rojenih v določenih letih) še več drugih vzrokov. Naj navedem le nekatere:

- popularnost ali nepopularnost industrijskih panog in poklicev,
- mentaliteta staršev in učencev o »umazanem« in »čistem« delu,
- dober ali slab glas podjetij glede višine osebnih dohodkov, glede medsebojnih odnosov zaposlenih, posebej pa odnosov do mladih v zvezi z njihovo perspektivo,
- obseg ugodnosti, ki so jih že v času šolanja deležni učenci (mesečne nagrade, štipendije, kritje stroškov vzdrževalnine ipd.),
- možnost pridobitve stanovanj po končanem šolanju, ugodnosti v podjetju glede rekreacije ipd.,
- moderen ali zastarel način izobraževanja,
- gospodarski razvoj v tistih pokrajinah, ki so bile nekdanj glavno zaledje, od koder so prihajali učenci, sedaj pa jih gospodarstvo v teh pokrajinah samo potrebuje.

Res so potrebni precejšnji napor, da pridobimo dovolj učencev za vpis v poklicno šolo. Težave so prav take kot za pridobitev učencev-vajencev za sklenitev učne pogodbe drugod v kovinarski stroki. Vendar te težave premagujemo s stiki z osnovnimi šolami in z zavodi za zaposlovanje, s politiko pri nagrajevanju in s pomočjo pri kritju vzdrževalnine v domu ICL. Lani smo zopet vpisali 100 učencev.



DELEŽ ICL Z LASTNIH DOHODKI IN DOTACIJA RIS
DELEŽ PODJETJA S SVOJO DOTACIJO

Imamo razvitih toliko raznovrstnih oblik izobraževanja, da se lahko prilagajamo tudi situacijam, ki delujejo izven nas. Tako smo organizirali takoj priučevanje za livarje, ko ni bilo več odziva za ta poklic pri vpisu učencev v poklicni šoli. Na kratko: hrbtnica za šolanje kvalificiranih delavcev je poklicna šola v našem izobraževalnem centru in ICL z drugimi službami mora vlagati še večje napore, da se mladina usmeri v našo poklicno šolo. Vendar je treba hkrati v podjetju posvetiti vso skrb ukrepom, ki bi preprečevali odhajanje kvalificiranih delavcev iz podjetja. Če se fluktuacija v podjetju ne bo zmanjšala, bo treba v ICL okrepiti priučevanje mladine in odraslih z nedokončano osnovno šolo. To pa ne bi smela biti dolgoročno usmeritev, saj priučujemo ljudi le za polkvalificirana dela. Podjetje s pretežno individualno in maloserijsko proizvodnjo potrebuje namreč predvsem delavce širokega profila poklicnega znanja, da jih je možno premeščati na raznovrstna dela v skladu s proizvodnjo.

Kot smo omenili že v začetku, se v zvezi z mnenji o izobraževanju postavlja tudi vprašanje stroškov izobraževanja. Kolik je delež našega podjetja pri sredstvih, ki jih potrebuje za svoje delo izobraževalni center?

Delo v ICL ne obsega le šolanja mladine v poklicni šoli in vzgojnega dela v internatu, ampak še vrsto drugih vej izobraževanja: priučevanje mladine in odraslih, tehniško in delovodsko šolo za zaposlene, izredno dopolnilno izobraževanje za zaposlene (jezikovne, strokovne, HTV in druge tečaje, seminarje, predavanja), ICL skrbi za organizacijo študija zaposlenih na visokih in višjih šolah, za razpored in izvajanje prakse praktikantov, spremlja pogodbeno obveznosti štipendistov in prakso učencev-vajencev.

Stroške za to delo pokrije ICL takole:

- 52% z dohodki, ustvarjenimi v delavnicah ICL, z delom učencev v tovarni, s šolinami v tečajih in z najemnino,
 - 31% z dotacijo podjetja neposredno in v obliki ugodnosti ogrevanja, čiščenja in dobave energije,
 - 17% z dotacijo republiške izobraževalne skupnosti.
- Ako izluščimo le stroške za poklicno šolo, potem znašata delež ICL za kritje teh stroškov in delež republiške izobraževalne skupnosti skupaj 66,8%, delež podjetja s svojo dotacijo in drugimi ugodnostmi pa 33,2% ali eno tretjino. Pri tem so mišlje-

ni vsi stroški, vključno z mesečnimi nagradami učencev in s prispevkom k vzdrževalnini v internatu. Podjetje prispeva sedaj vsak mesec na učenca 28.583 starih din. Znano je, da plačujejo podjetja za šolanje poklicnih delavcev tudi do 80.000 starih din mesečno poleg običajnih prispevkov za izobraževanje. Želim povedati, da čeprav se na proces izobraževanja ne more gledati s kratkoročnimi rentabilnostnimi računi in se nikjer izobraževanje ne more samo financirati, torej vendar v ICL z lastno dejavnostjo in z dotacijo republiške izobraževalne skupnosti podjetju precej znižujemo stroške izobraževanja. Osebe opravljajo delo z dvojno težo: izpolnjujejo praktične in teoretične izobraževalne ter vzgojne naloge, ki pri mladini niso majhne, po drugi strani pa se posveča tudi proizvodnji. Naročniki namreč gledajo na kvaliteto in se ne ozirajo na to, da izdelujemo precej zahtevne izdelke s 15 do 18-letnimi fanti, ki jih šole učimo sproti delati.

Stroški priučevanja dosegajo pri sedanjih cenah mesečni znesek 90.000 starih din na tečajnika (vključno s hrano, bivanjem in žepnino). Seveda traja priučevanje največ tretjino časa, potrebnega za izšolanje kvalificiranega delavca v poklicni šoli, a tudi usposobljenost priučenega delavca temu ustrezno dosega največ tretjino strokovnosti poklicnega delavca. Pri tem pa zahtevajo odrasli tečajniki po nekaj-mesečni priučitvi kot obvezni mesečni dohodek 100.000 starih din, torej več, kot dobi marsikateri absolvent poklicne šole, ki sicer strokovno ustreza in je voljan delati. Ugotavljamo pa, da odhajajo iz podjetja tudi priučeni delavci. Za izobraževanje povsod namenjajo velika sredstva. Pri Renaultu npr. stane tri do osemnajstmesečno priučevanje za poklic nad 3.000 frankov mesečno za enega tečajnika. Ta znesek je skoraj trikrat večji od mesečne plače francoskega delavca.

Že od ustanovitve sem je industrijska šola oziroma sedaj izobraževalni center tesno povezan z ustanoviteljem — našim podjetjem. Kako se v praksi kaže ta povezava? Kako vpliva na delo v samem izobraževalnem centru?

Ta povezava ni značilna samo za prej opisani način financiranja, ampak se ugodno kaže tudi v vsebini dela ICL. Skladno s spreminjanjem proizvodnje in tehnologije v podjetju se je spreminjalo tudi delo v izobraževalnem centru. Čeprav so sicer predpisani učni načrti enotni za

vse šole kovinarske stroke v republiki, jih lahko prilagajamo tudi zahtevam naše proizvodnje.

Druga povezava s podjetjem se kaže v stalni kontroli kvalitete kadrov, ki jih izobražujemo za podjetje. Mnenja in ocene ali kritične pripombe delovodij in drugih vodstvenih delavcev v podjetju o strokovnosti in vzgojenosti učencev-absolventov so za nas dragocena vzpodbuda za stalno preverjanje in izboljšave našega dela. Vse to nas sili h čim kvalitetnejšemu delu in k globokemu občutku odgovornosti vsakega učitelja do podjetja.

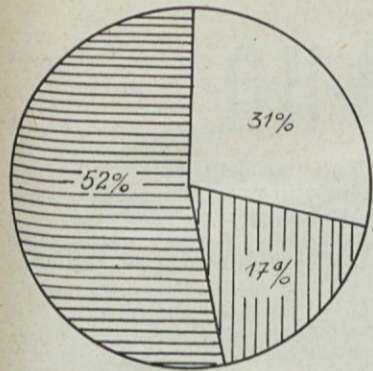
Zelo pomembno vez s podjetjem predstavlja izvajanje proizvodnih naročil podjetja v delavnicah ICL. Čeprav nas obvezujejo pedagoške naloge, vendar izdelujemo precej zahtevne izdelke (hidravlične stiskalnice, raznovrstne tipizirane in druge proizvode, ki jih naroča oddelek našega podjetja za kooperacijo). Izdelava teh izdelkov ima že omenjeni finančni učinek, dalje svoj delež pri pridobivanju kvalitetnih strokovnih znanj za učence in velik vzgojni učinek.

Trdna vez s podjetjem so tudi učitelji v ICL. Načrtno si prizadevamo imeti v ICL za učitelje ljudi, ki smo jih sami vzgojili v poklicni šoli in v proizvodni praksi Litostroja. Z dodatnim strokovnim in še posebej pedagoškim izobraževanjem se ti ljudje usposabljujejo ali pa so se že usposobili za opravljanje zahtevnih nalog učiteljskega in vzgojiteljskega poklica v ICL. To velja tudi za strokovno teoretični pouk. Od 26 stalno nameščenih učiteljev in vzgojiteljev v ICL je 12 ali skoraj polovica nekdanjih absolventov naše poklicne šole.

Zakon zahteva, da mora imeti učitelj praktičnega pouka dovršeno poklicno šolo, večletne izkušnje v proizvodnji, tehniško srednjo šolo, pedagoško izobrazbo, po nekaj letih poučevanja pa še učiteljski strokovni izpit. Za pouk teoretičnih predmetov pa je potrebna višja oziroma visoka strokovna izobrazba in tudi učiteljski strokovni izpit.

Fluktuacije zaposlenih v ICL skoraj ni. To se vidi tudi po litostrojškem stažu zaposlenih. Nad 10 let litostrojškega staža oziroma staža v ICL ima čez polovico članov delovne skupnosti ICL, od teh kar 9 zaposlenih nad 20 let litostrojškega staža.

Pri našem delu izhajamo torej iz pozitivne tradicije 23-letnega razvoja izobraževanja kadrov v tesni povezavi s podjetjem — ustanoviteljem. Ta življenjska vez je nujen pogoj za naše uspešno delo.



DOHODKI ICL
DOTACIJA RIS
DOTACIJA PODJETJA IN UGODNOSTI V OBLIKI OGREVANJA, ENERGIJE, ČIŠČENJA

spopadli z resničnimi vzroki, zakaj odhajajo iz našega podjetja tudi tisti kvalificirani delavci, ki smo jih sami vzgojili.

In kateri so ti vzroki?

Vzrokov je več. Najprej je treba ločiti tiste, ki so v zvezi s splošnim razvojem doma in v svetu, so torej objektivne narave. Dalje je treba videti tiste subjektivne vzroke, ki se pojavljajo v podjetju samem. Seveda so nekateri vzroki tudi pri mladih.

Največ lahko storimo pri odpravljanju subjektivnih vzrokov. Čim prej ko se jih bomo lotili, tem prej bomo preprečili, da bi še dalje izgubljali bogato naložbo, ki smo si jo ustvarili in si jo še ustvarjamo s šolanjem učencev v poklicni šoli.

Teh vzrokov ne bi navajal podrobneje, saj so bili razčlenjeni v decembrski številki našega časopisa v članku Letošnji odhodi. Nanašajo se na osebne dohodke, delovne pogoje, organizacijo dela in na odnose na delovnem mestu. Omenil bi le še to, da povsod ne čutijo soodgovornosti



Mala stiskalnica za laboratorijske raziskave HPC-1-63. Stroj so v celoti izdelali v izobraževalnem centru.

S planinci na izlet

Planinsko društvo Litostroj bo v letu 1971 organiziralo vrsto zanimivih izletov v najrazličnejša planinska področja. Da vam olajšamo izbiro in odločitev, objavljamo celoten program.

V programu je vključenih tudi nekaj smučarskih izletov, ki jih organizira komisija za inozemski turizem pri Planinski zvezi Slovenije. Tudi za te izlete sprejemamo prijave in vplačila, ki jih bomo posredovali organizatorju.



Ujeta lepota planin (Foto O. Dolenc: Lepo špičje)

27. februar	: IZLET NA WÖLLANER NOCK — 2189 m CENA za prevoz z avtobusom, vodstvo, organizacijo in spremstvo GRS din 33.—
6. marec	: IZLET NA PECO (Avstrija) CENA za prevoz z avtobusom, vodstvo, organizacijo in spremstvo GRS din 33.—
13.—14. marec	: TURNI SMUK RINKA—ZMAVČARJI Organizira AO PD — Litostroj
20. marec	: IZLET NA GOLDECK — 2110 m CENA za prevoz z avtobusom, vodstvo, organizacijo in spremstvo GRS din 35.—
3. april	: IZLET NA REISSECK — 2360 m CENA za prevoz z avtobusom, vodstvo, organizacijo in spremstvo GRS din 38.—
17. april	: IZLET POD KANIN (Italija) CENA za prevoz z avtobusom, vodstvo, organizacijo in spremstvo GRS din 29.—
26.—27. april	: Smučarsko srečanje na Soriški planini
9. maj	: Nanos — Predjamski grad
22. maj	: Šmohor — Laške toplice
30. maj	: Golica
12. junij	: Snežnik
26. junij	: Soriška planina
10. julij	: V neznanu
22.—25. julij	: Triglavski izleti — izhod Vrata
7.—8. avgust	: Pogačnikov dom — Razor
12.—16. avgust	: Dolomiti (Italija)
21. avgust	: Storžič
4.—5. september	: Dan planincev — Bavški Grintavec
11.—12. september	: Zapadni Julijci — Poliški Spik
18. september	: Izlet po želji
2. oktober	: Velika planina — Domžalska koča — Kisovec
16. oktober	: Gobarski izlet

Spodrsaljajčki

Pogledal je, koliko laže barometer (kaže).

Po končani predstavi je odšel iz svoje kože (lože).

Pomahajte mu vendar, drugače bo utonil (pomagajte).

Stopil je v gostilno in naročil debel zvezek (zrezek).

Nevaren zaboj je bil rak rana te sicer lepe ceste (zavoj).

»Očala, očala«, so vpili brodolomci (obala).

Nazaj glede je zavil v vaško krčmo (grede).

Blago nam pošljite v čim krajšem rogu (roku).

»Le kam bi s tolikimi novci«, je vzdihnil vzgojitelj (norci).

Zapeljivec ji je govoril mesečne besede (medene).

Govorile so, da ji je samo v škodo, če je tako lepa (lena).

Zajahal jo je, a muha, ne naprej, ne nazaj (mula).

»Ali se je vaša goska že vrnila?« (gospa).

Njeno geslo je napačno razumel (gesto).

Delu čast in glava (slava).

»Le kam sem dal še eno lopato?« (copato).

Med učenci so našli precej brivcev (krivcev).

Zdelo se mu je, da potica tega ne bo vzdržala (polica).

»Tako pridem, samo še prt zavijem« (vrt zalijem).

Drvar bi moral požreti še tri drevesa (podreti).

Tale pravni prašek je najboljši (pralni).

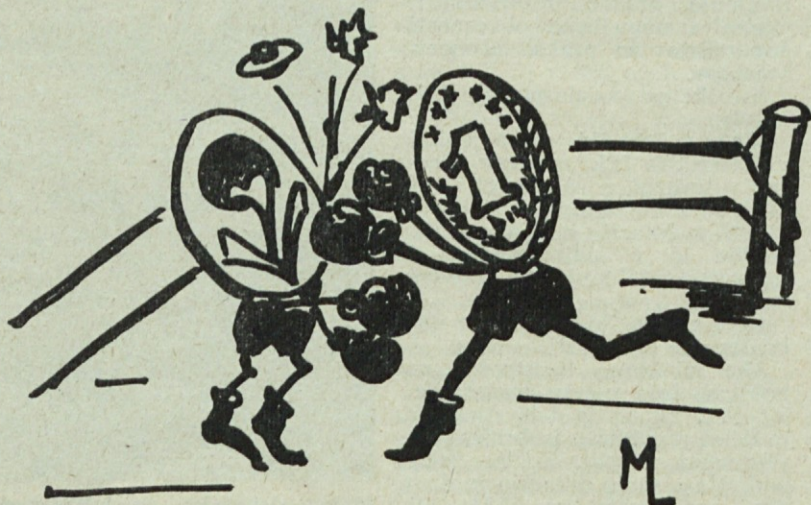
Hiša je imela ledene zidove (lesene).

Odkar je to naredil, ga je pest zelo pekla (vest).

Niso se borili za denar, ampak za slamo (slavo).

Postarani vrtnar je rad mislil na svoje grehe (grede).

I. P.



Prva runda v letu 1971

Alpinistični odsek in Smučarska sekcija PD — Litostroj imata v programu smučarska tekmovanja in alpinistične akcije, za katere pa še niso določeni termini. Navedeni so samo meseci. Točnejši datumi bodo objavljeni naknadno.

Opozarjamo mlade planince na plezalni tečaj na Turncu in alpinistični tabor v Vratih.

Prijave za smučarska tekmovanja sprejema tov. Šarf Ludvik, tel. 557, prijave za alpinistične akcije pa tov. Anžin Andrej, tel. 499.

April:

Kramarjev smuk pod Storžičem

April:

Štuparjev memorial s Kamniškega sedla

Maj:

VTK memorial pod Jalovcem

Maj:

Plezalna šola na Turncu

Julij:

2-krat dvodnevni tabor (plezalni) v Vratih

Julij:

Odprava v Centralne Alpe — Dolina Sass FEE (7 dni)

Izbira je pestra in bogata, zato se tudi vi odločite za izlet s planinci v gore. Podrobnejša pojasnila dobite pri članih odbora, pred samim izletom pa na tel. 204.

Odbor PD Litostroj

Tehnične novosti

NOVO JEKLO

Novo jeklo, ki so ga dobili z legiranjem železa in aluminija, je odporno tudi proti zelo visokim temperaturam, tudi nad 1.100 °C. Strokovnjakom v beloruskem Fizično tehničnem inštitutu je uspelo na ta način prihraniti pri nepregornem jeklu za 30—40 odstotkov običajne količine niklja in kroma.

Novo jeklo je mogoče vlivati, kovati ali valjati. Uporabljajo ga v strojogradnji, energetiki in drugih vejah industrije, izdelali pa so ga v tovarni traktorjev v Minsku.

SINTETIČNA OPEKA

Neka angleška tovarna je začela izdelovati sintetično opeko iz polivinilklorida, ki jo je mogoče uporabljati za zidavo brez vmesnega veziva, seveda, kolikor gre za navpične pregrade. Toleranca med opekami znaša samo ± 0,05 mm.

V industrijsko dobro razvitih državah je izdelava take opeke bolj ekonomična in ima mnogo boljše lastnosti kot navadna opeka, npr. boljše toplotno in zvočno izolacijo. Nova opeka je lahko v različnih barvah, je negorljiva in ne menja svojih lastnosti pod vplivom ultravioletnih žarkov kot običajni polivinilasti izdelki.

Toda, ne veselite se prehitro, graditelji hišic, saj take opeke pri nas zaenkrat še ni!



Je varno? (O. Dolenc)

PLANINSKI HEJA-HO

Letni občni zbor litostrojkih planincev v januarju je privabil v dvorano ICL lepo število članov in prijateljev planin. Samo zborovanje ni prineslo kaj posebnega razen morda ponovnega potrdila, da je društvo še vedno razveseljivo agilno in da se drži svojega čvrstega vsakoletnega programa, ki obsega kaj pisano izbiro rekreativnih dejavnosti.

Tako so odborniki v svojih poročilih seznanili navzoče z opravljenim delom in nalogami, ki še čakajo izvrševalcev.

Predsednik Vogeljik je lepo zajel bistvo v besedah: »Če je bil človek kdaj potreben svežega zraka, sprostive, skratka rekreacije, ki jo goji planinska organizacija, je to danes. Če beži človek iz prahu in hrupa, ki ga je povzročil sam, v naravo, je ravno planinska organizacija tista, ki naj mu pri tem pomaga. V industrijskem podjetju, v kakršnem delamo, nočemo biti planinci nek zaprt krog romantikov in elita zase — mi gojimo samo eno izmed oblik rekreacije, ki so

delovnemu človeku nujne. Vemo, da ne bomo vsi plezali v stenah ali vsi hodili v hribe, saj je še toliko načinov in drugih področij narave, ki nudijo človeku sprostitev. Vendar tistih, ki hodijo z nami, ni malo. Jutri jih bo verjetno več; to pa ni samo interes ožjega kroga planincev, temveč interes celega kolektiva, interes organov, ki ga vodijo in interes ostalih organizacij, ki v podjetju delujejo. Nočemo samo strogo discipliniranega ali strokovno ozko usmerjenega človeka v tovarni, temveč hočemo tako v njej in izven nje vedrega in zdravega sodelavca.«

Alpinisti s 66 opravljenimi vzponi so z uspehi zadovoljni. Če temu pridenemo še odpravo na Hindukuš — v preteklem letu v svetu ene najuspešnejših — ki jo je organiziral in varno vodil član društva Lojze Šteblaj, potem je razlogov za zadovoljstvo dovolj.

O smučarski dejavnosti je poročal vodja sekcije Šarf z zanimivim razmišljanjem o povezanosti planinstva s smučanjem. Markacisti, ki jih je vodil prizadevni Riko, so spet obšli vse svoje stezice in obnovili belo rdeča znamenja.

Napišimo še stavek iz propagandistovega poročila: »Planinstvo je stvar ne samo telesne in duševne rekreacije, ampak živa potreba današnjega človeka sploh. V tem času hrušča in trušča, hlastnega tempa življenja, takih in drugačnih revolucij —

Pisali so ...

V Delu so 14. 1. 1971 objavili članek z naslovom: ŽALOSTNO PRVENSTVO. Zaradi zanimivih števil ga ponatiskujemo.

Jugoslavija je zasedla neslavno žalostno prvo mesto v številu smrtnih žrtev pri avtomobilskih nesrečah. Na vsakih 1000 potniških avtomobilov je lani umrlo v prometnih nesrečah osem Jugoslovanov, medtem ko znaša to število v Vel. Britaniji 0,7, v Franciji 1,1, v ZR Nemčiji in Italiji pa 2,5 žrtev.

S strahom sprašujemo, kaj se bo dogajalo v Jugoslaviji, ko se bo motorizacija še povečala, če smo že zdaj, ko je na naših cestah okoli 530.000 potniških avtomobilov in se motorizacija v pravem pomenu besede šele začela, že dosegli tako neslaven rekord. Medtem ko je leta 1969 prišel en avto na vsakih 36 Jugoslovanov, je bilo to razmerje v sosednji Avstriji en avtomobil na sedem prebivalcev, v zahodni Nemčiji na šest, v Angliji na pet in na Švedskem na štiri prebivalce. Po gostoti prometa predstavljamo torej skrajno evropsko predmestje, po številu avtomobilskih nesreč pa smo absolutni evropski prvaki.

Vzroke za to lahko deloma pripišemo nerazvitosti našega cestnega omrežja, ki se niti približno ne razvija v skladu s povečanjem števila avtomobilov. Medtem ko se je v Jugoslaviji število avtomobilov v zadnjih dvanajstih letih povečalo šestindvajsetkrat, se je dolžina asfaltiranih cest samo petkrat. Vseeno pa strokovnjaki opozarjajo, da glavni vzrok tega rekorda niso ceste, kajti varnost v prometu je predvsem odvisna od prometne kulture voznikov in pešcev, ta pa je, kot so trdno prepričani, na zelo nizki ravni. Strokovnjaki opozarjajo, da je prometna kultura del splošne. Iz tega pač lahko sklepamo, da bi morali storiti več pri razvijanju splošne kulture naših ljudi. Kaj bo, če s tem ne bomo uspeli, to je res vprašanje, saj povsem upravičeno predvidevamo, da se bo do leta 1975 število avtomobilov pri nas podvojilo.

v kar vse smo hote ali nehote vključeni prav vsi — so steze, ki vodijo v svet viharnikov, tja kjer tišina šepeta, nepogrešljive. Blagor njim, ki se odzovejo klicu srca in najdejo pot v gore! Ne bo jih požrla asfaltna džungla, tema in strup nižin — vedno znova se bodo rojevali močni in nasmejani, spočiti in veseli, pojoč v novi dan.«

Zakladničarka Marica je skrbno gospodarila in tako privarčevala nekaj sredstev za bodoče naložbe.

V razgovoru po poročilih so odborniki dodali nekaj dodatnih pojasnil, tako o društveni postojanki na Soriški planini, smučanju, izletništvu in drugo.

Z volitvami novega odbora, ki ga bo še naprej vodil Stane Vogeljik, je bilo zborovanje planincev končano.

Za izredno lep dodatek pa sta poskrbela mojstra fotografije Oskar Dolenc in Lojze Šteblaj, prvi s predvajanjem barvnih dia pozitivov z društvenih izletov, drugi pa z uspele odprave na Hindukuš.

ETO

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