

Gospodarski načrt 1973

Z NAMENOM, DA BI ZVEDELI KAJ VEČ O NAČRTOVANJU LETOŠNIH DELOVNIH NALOG, SMO SE OBRNILI NA INŽENIRJA ORGANIZACIJE DELA TOV. JOŽETA KUŠARJA, KI OD 1. 10. 1972 DALJE V SKLADU Z NOVO ORGANIZACIJO PO TOZD OPRAVLJA DOLŽNOST DIREKTORJA SLUŽBE ZA PLAN, ORGANIZACIJO, ANALIZE IN ELEKTRONSKO OBDELAVO PODATKOV. INŽ. KUŠAR NAM JE NANIZAL POGLABITNE ZNAČILNOSTI GOSPODARSKEGA NAČRTA, KI KAŽE NA TO, DA PREHAJAMO NA DOSLEDNO IZVEDBO ORGANIZACIJE PO TOZD.

Realnost načrtovanja

Predlog gospodarskega načrta združenega podjetja za leto 1973 izhaja iz smernic srednjeročnega načrta. Tak načrt sloni na zaključenih pogodbah preteklega leta, naročilih in poslovnih rezultatih tistih vrst proizvodov, ki jih Litostroj pozna in na njih dela. Realnost takega načrta je podana na podlagi analiz finančnih potencialov, ki jih sestavljajo lastna sredstva in sredstva poslovnih bank v obliki kreditov namenjenih za obratna sredstva.

Doseganje načrtovanega bo uspešnejše, če bomo posvetili v prihodnje več pozornosti kadrovske zasedbi, zmanjšanju fluktuacije, uvajanju novih oblik šolanja kadrov itd. Zlati pa bo pomembno prizadevanje podjetja, da bi pridobili nove proizvodne kapacitete, kar nam nakazuje proces združevanja slovenske kovinske predelovalne industrije, kjer je Litostroj nosilec teh prizadevanj.

Gospodarski načrt predvideva, da bi podjetje doseglo v letu 1973 635 milijonov celotnega dohodka. To je dohodek sedmih temeljnih organizacij združenega dela. Od celotnega dohodka bomo 130 milijonov namenili osebnim dohodkom, 30 milijonov pa predvidevamo, da bomo ustvarili dobička. Računamo, da bomo tak dohodek dosegli ob 3255 zaposlenih.

Ekonomska izhodišča

Prehod na temeljne organizacije združenega dela je v osnovi zahteval spremenjene ekonomske odnose. Ta razmerja terjajo ugotavljanje in delitev dohodka na nivoju TOZD. Dosedanja kalkulativna baza in iz nje izhajajoči planski ceniki so bili predvsem osnovani na dvoizmenskem delu. Taka baza je pogojevala znatno nižje fiksne stroške ter omogočala večjo akumulacijo, ki pa je bila fiktivna. Poslovna učinkovitost zadnjih let namreč kaže, da tako visoke kalkulativne baze, kot smo si jo zastavili, podjetje ni nikoli uspelo doseči. To pa predvsem zaradi tega, ker nismo uspeli na tržišču dobiti znatnejša naročila investicijske opreme, manjkalo pa nam je tudi kvalificiranih delavcev.

Ker se je realna količina izvršene proizvodnje gibala v manjših količinah, kot pa je bilo planirano,

se je pri obračunu permanentno pojavljala razlika in se še večala. Fiksni stroški so bili preračunani na znatno večjo planirano proizvodnjo, kot je bila izvršena in je to seveda predstavljalo znatno breme.

Nova ekonomska izhodišča ob prehodu na TOZD upoštevajo nižjo kalkulativno bazo, ob tem pa tudi večje planske cene izdelkov. Tako se bolj elastično prilagajamo tržni ceni ob nekoliko nižji stopnji dobička.

Tako skupno podjetje, kot tudi posamezne TOZD morajo stremeti za čimvečjo količinsko proizvodnjo, da bi čimbolj uspešno izkoristili tržno konjunkturo. Tako začrtana ekonomska izhodišča nam bodo ob predvidenem gospodarskem načrtu omogočila realen prehod na obračun in delitev po TOZD ter združenega podjetja kot celote.

Načrtovane količine

Načrt predvideva blizu 20.000 ton skupne proizvodnje. Ta količina pomeni več, kot je bilo izvršene v preteklem letu.

Od te skupne količine je predvideno v TOZD PI blizu 10.000 ton, v TOZD FI pa le nekaj manj.

Načrtovanje teh količin sloni na realnih izhodiščih izvršene proizvodnje preteklega leta. Upoštevane takih izhodišč je nujno tudi zaradi tega, da bomo zadostili kupcem v kar najbolj razumljivih in sprejemljivih rokih; odtod le za 900 ton večja količina načrtovane proizvodnje.

Količinske in rokovne obveznosti so vsebovane v načrtu na podlagi analiz nosilcev terminov in tistih vhodnih operacij, kjer zlasti nastopajo ozka grla. Pomen tega je predvsem v preprečevanju kopičenja del na razpoložljivih kapacitetah v enakih obdobjih.

Rokovne obveznosti so za letošnji načrt proučevane tudi skozi standardne dobavne roke, kar ima lahko pozitiven vpliv na zmanjševanje nedokončane proizvodnje. Gre za poseben poudarek programiranja nabave, kooperacije in drugih služb.

Načrtovanje operativnih mesečnih programov po fazah dejavnosti mora biti v soglasju s četrletnimi načrti podjetja. Pri tem morajo biti medsebojni odnosi regulirani tako, da se sektor za planiranje ukvarja z metodologijo planiranja,

tekoče načrtovanje pa izpeljejo TOZD same. Z namenom učinkovitosti notranjih razmerij, bo že v letošnjem letu predvidoma uvedena sodobna krmilna tehnika. Ta naj bi pri načrtovanju znatno prispevala k izboljšanju zasledovanja rokovnih obveznosti.

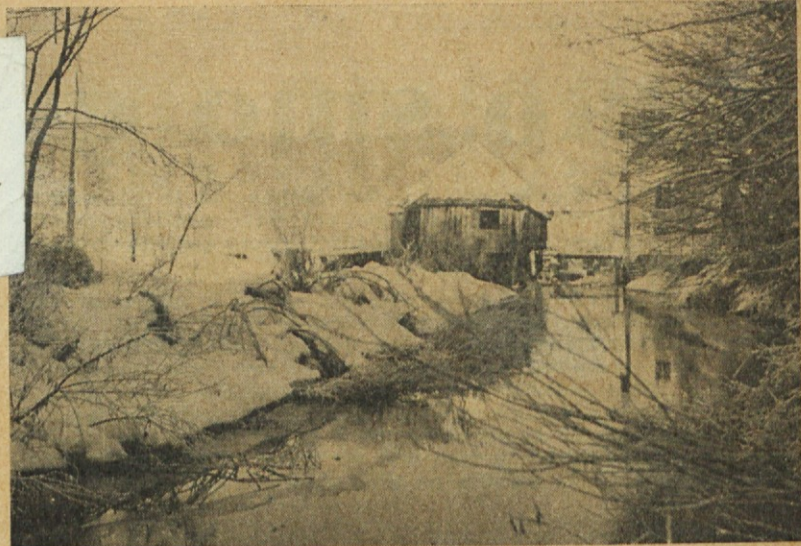
Finančno načrtovanje

To načrtovanje obsega finančni načrt osnovne dejavnosti, ostalih dejavnosti in podjetja kot celote. Če izhajamo iz predvidenih količin načrtovane blagovne proizvodnje, potem lahko zagotovimo 609 milijonov celotnega dohodka, v enotah osnovne dejavnosti, pri 29 milijonih dobička, 19,4 milijona amortizacije in 2000 din osebnega dohodka povprečno na zaposlenega.

Na ostalo dejavnost, v katero štejemo zunanjo storitveno enoto, Izobraževalni center in predstavništvo LINT, v skladu z načrtom odpade 26 milijonov celotnega dohodka.

Načrtovanje delovne sile

Iz predvidenih količinskih števil sledi izračun števila produktivnih delavcev. Ta terjajo dodatno zaposli-



tev 227 delavcev v celotnem podjetju. To povečano število bi predvsem zapolnilo tako imenovana ozka grla. Za povečano dvoizmensko delo pa nam še vedno primanjkuje blizu 150 delavcev. Od tod izhajajo že povedana prizadevanja za združitev z nekaterimi podobnimi podjetji, ki imajo še proste kapacitete. Vemo namreč, da nam načrtovanega števila manjkajočih delavcev najbrž v ljubljanskem bazenu ne bo uspelo dobiti.

Ob predvidenem povečanju števila zaposlenih stoji načrt na stališču, da moramo predvsem povečati število delavcev na strojih oz. pri ročnih in strojnih delih. Tako imenovana »režija« je že sedaj dovolj številčna tudi za večji obseg proizvodnje. Zato to področje terja v prihodnje podrobnejše analize in ustrezne premestitve. Ob taki preokupaciji so v ospredju predvsem tudi nepravilna razmerja v proizvodnji, ko gre za obseg ročnih del nasproti delu na strojih.

V načrt delovne sile je zajeto povečanje produktivnosti za 5%. S tem da povečujemo količinsko proizvodnjo, ugotavljamo realnejše število zaposlenih in predvidevamo določene strukturalne spremembe, v skladu z ekonomskimi intencijami letošnjega gospodarskega načrta znižujemo proizvodne stroške.

Splošni stroški in normalivi

Splošni stroški so prirejeni predvideni realizaciji proizvodnje. Drugače povedano, ne moremo dovoliti prehitene realizacije, kot je bilo to do sedaj običajno v naši praksi in smo plan stroškov izpolnjevali, plan proizvodnje pa je zaostajal.

Med normalivi, ki jih prinaša načrt, so nedvomno pomembni tisti ki opredeljujejo finančni obseg nedokončane proizvodnje, zalog materiala, zalog gotovih izdelkov in terjatev. Gre za namen, da bi do leta 1975 ustvarili lastno finančno osnovo za obratna sredstva do višine 75%.

Pomen načrta

Letošnji gospodarski načrt podjetja ima očitno večji pomen, kot dosedanja vsakoletni plani podjetja. Ne samo, da uvajamo prehod na TOZD z vidika samostojnosti ustvarjanja in delitve dohodka, ampak vnašamo celo vrsto elementov, ki bodo prispevali k povečani aktivnosti v smeri kar najbolj ekonomskih rezultatov. Upamo, da bo nova vsebina načrtovanja tudi dejansko vplivala na to, da se bomo postavili drugače in se na vseh nivojih dosledno zavzeli za njegovo realizacijo.

Delavska samoupravna kontrola

ZARADI: vedno večjega števila negativnih pojavov, kaznivih dejanj, pomanjkanja poslovne morale in moralnih norm,

ZARADI: neučinkovitosti in nemoči pravosodnih organov tožilstva, sodstva, UJV, SDK, raznih inšpekcij itd.,

ZARADI: preprečevanja nadaljnega širjenja teh pojavov ter za učinkovitejšo zaščito pravic delavcev in občanov, družbene lastnine in družbenih interesov sploh.

O tem je na eni zadnjih sej razpravljala tudi naša sindikalna podružnica. Nikakor ne smemo več nemočno gledati pojavov, kot so: najrazličnejše kraje, podkupnine, poverbe, zlorabe službenega položaja ali družbeno političnega in funkcij, neresničnega prikazovanja dejanskega stanja, povzročanja škode zaradi malomarnosti in neodgovornosti, raznih oblik okoriščanja in bogatenja, ki ne izvira iz dela, odločanja o važnih vprašanjih mimo samoupravnih organov itd.

Napak bi bilo misliti, da vsem tem pojavom v našem podjetju doslej nismo stopali na prste. O tem pričajo številne prijave pravosodnim organom, številne tožbe, a žal, rezultati niso bili zadovoljivi. To je vzrok, da je vedno odločnejše slišati zahtevo o organiziranju delavske samoupravne kontrole v

organizacijah združenega dela. O tem se nismo pogovarjali samo v ozkem krogu našega tovarniškega sindikata, temveč smo ureditev ten razmer zahtevali prek mestnega in republiškega odbora sindikatov, konferenc SZDL in na sestankih predstavnikov največjih slovenskih in jugoslovanskih kolektivov.

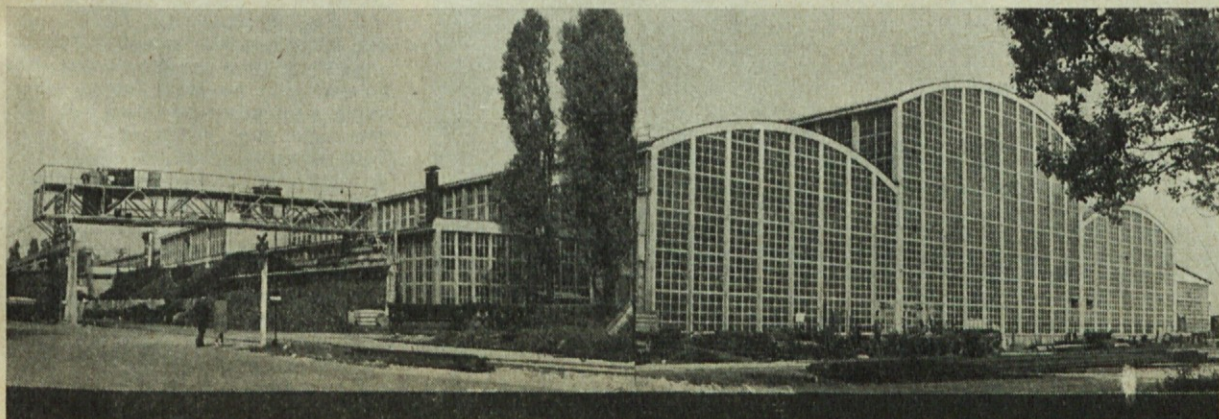
V pismu predsednika Tita in Izvršnega biroja predsedstva ZKJ med ostalim beremo: »Podvzeti je treba takšne mere, ki bi organom države in delavske samoupravne kontrole zagotovile učinkovito preprečevanje takih pojavov.«

Prav tako je tudi na 36. seji predsedstva ZKJ dne 30. oktobra lani »potreba po razvijanju in konstituiranju samoupravne delavske kontrole prikazana kot utemeljena in nujna.«

Poleg gornjih zahtev sta bolj znana še dva politična momenta. To je resolucija o razširitvi odgovornosti v samoupravni družbi, ki jo je sprejel II. kongres samoupravljalcev Jugoslavije 1971, ter resolucija Zvezne skupščine o odgovornosti nosilcev samoupravnih in drugih družbenih ter javnih funkcij in služb. O teh problemih govori tudi Ustava SFRJ (čl. 86) in nazadnje 21., 22., 23. ter ustavno dopolnilo (amandmaji).

Naj poudarimo, da so bile delavske samoupravne kontrole res še ni povsem enotnih stališč in prav tako ne konkretnih predlogov. Prav zaradi tega bo treba organizirati široke razprave, vanje vključiti vse tiste, ki bodo kontrolo dejansko opravljali, predvsem pa tiste, ki so zainteresirani, da do take kontrole sploh pride.

Stane Kocjan



Kako smo gospodarili v letu 1972

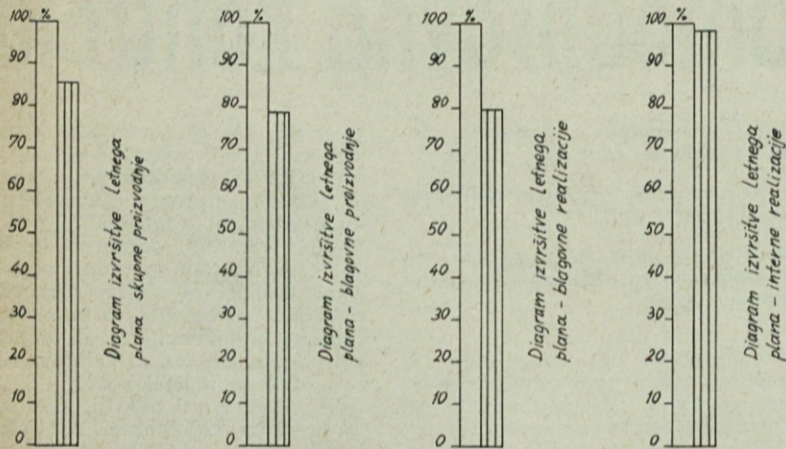
Leto 1972 smo zaključili. Sedaj nas zanima, ali je intenzivnost dela naših proizvodnih grup dosegla cilj naše poslovne politike in ustvarila zadostna sredstva za nadaljnji razvoj podjetja in izboljšanje osebnih dohodkov.

Uspeh podjetja je odvisen od različnih faktorjev, kot so: produktivnost, rentabilnost, ekonomičnost, stroški in drugih faktorjev. Ogleдали si bomo le nekatere, da dobimo vsaj približno sliko uspeha. Vseh podatkov še nimamo, saj se leto 1972 finančno še zaključuje. Točne podatke imamo le za količinsko proizvodnjo to je proizvodnjo v tonah po naših proizvodnih grupah. Začrtano ali planirano proizvodnjo bomo primerjali z doseženo, ter se ozrli tudi nazaj ali smo boljši kot lansko leto ali slabši. Rezultate fizičnega obsega proizvodnje in indekse po proizvodnih grupah ponazarjamo v spodnji tabeli:

Naziv proizvoda	Plan 1972	Izvršitev 1972	% 2:1	Izvršitev 1971	% 2:4
	1	2	3	4	5
Vodne turbine	2350	1327,7	56,5	1297,4	102,3
Črpalke	1400	863,4	61,7	1333,0	64,8
Žerjavi in reduktorji	1400	1360,5	97,2	1868,3	72,8
Oprema za cementarne	300	238,6	79,5	937,8	25,4
Hidravlične stiskalnice	1000	902,1	90,2	718,4	125,6
Strojni deli	1100	582,9	53,0	515,2	113,1
Diesel motorji	760	730,8	96,2	411,9	177,4
Talna transportna sredstva	2570	1901,1	74,0	1785,7	107,0
Orodje	120	147,3	122,8	155,2	94,9
PE FI skupaj	11000	8060,6	73,3	9032,4	89,2
Jeklena litina	3400	3648,2	107,3	3173,8	114,9
Ulitki sive litine	2200	2002,9	91,0	1909,6	104,9
Ulitki spec. litine	850	1095,2	128,8	1080,5	101,4
Zvarjenci	4500	3594,5	79,9	3506,8	102,5
Odkovki	300	358,5	119,5	310,1	115,6
PE PI skupaj	11250	10699,2	95,1	9980,8	107,2
Kisik in drugo	860	974,1	113,3	1011,8	96,3
Osnovna proizvodnja skupaj	23110	19733,9	85,4	20025,0	98,5
Osnov. in blag. pr. skupaj	15310	12090,6	79,0	12595,1	96,0
Osnov. in blag. realizacija	15310	12228,6	79,9	11801,9	103,6
Osnov. proizv. int. realizacije	7800	7652,4	98,1	7534,0	101,6
PE PA kom	3600	1223	34,0	6012	20,3

Iz zgornjih pregledov vidimo, da smo letni plan skupne proizvodnje dosegli le 85,4%. Močno za planom zaostajamo pri: Turbinah, Črpalakah, Opremi za cementarne, Strojnih delih, Diesel motorjih in Zvarjencih. Zelo smo se približali cilju z interno reali-

zacija, saj smo za celo podjetje dosegli z 98,1%. Bolj nazorno si proces odvijanja skupne in blagovne proizvodnje ter blagovne in interne realizacije za celotno osnovno proizvodnjo oglejmo na spodnjih stolpčastih grafikonih.



Legenda: □ letni plan
▨ letna izvršitev

Ko že delamo obračun s preteklostjo, bomo pogledali naše proizvodne rezultate še nazaj, to je prav na začetek obratovanja naše tovarne in primerjamo osnovni podatek, to je proizvodnjo v tonah, ter število ljudi po letih:

Leto	Proizv. v tonah	Štev. zaposlenih	Ton na zaposl.
1947	1291	617	2,1
1948	2732	809	3,4
1949	4631	1278	3,6
1950	3825	1472	2,6
1951	3244	1408	2,3
1952	6361	1546	4,1
1953	7532	1770	4,3
1954	9375	2015	4,7
1955	9937	2164	4,6
1956	9667	2189	4,4
1957	11351	2293	5,0
1958	12164	2412	5,0
1959	17176	2546	6,7
1960	17040	2739	6,2
1961	19151	3126	6,1
1962	20181	3267	6,2
1963	21153	3445	6,1
1964	21648	3660	5,9
1965	22587	3658	5,9
1966	18896	3432	5,5
1967	17306	3195	5,4
1968	18316	3128	5,9
1969	17833	2984	6,0
1970	19704	3208	6,1
1971	22025	3233	6,2
1972	19734	3192	6,2

Zgornja tabela nam prikazuje grobo sliko naših zalaganj po letih in to izraženo na zaposlenega v tonah. Iz pregleda po letih vidimo, da v letu 1972 pri proizvodnji na zaposlenega nismo zaostali za letom 1971.

Fakturirana realizacija za leto 1972 še ni zaključena. Točne rezultate finančnega poslovanja bomo posredovali po zaključnem računu v poslovnem poročilu. Po ocenjenih podatkih vidimo, da je fakturirana realizacija nekoliko boljša kot količinska proizvodnja in se bo verjetno tesno približala planirani. V primerjavi z letom 1971 bomo osnovno proizvodnjo finančno presegle. Drugače je seveda za proizvodnjo avtomobilov, kjer je proizvodnja bila že v oktobru ukinjena. Fakturirana realizacija za leto 1972 po ocenah je naslednja:

	Doseženo v letu 1972	Odnos nasproti letu 1971
Domači trg	101	119
Izvoz	91	156
Osnovna proizvod.	99	124
Proizv. avtomobilov	70	37
Podjetje skupaj	92	86

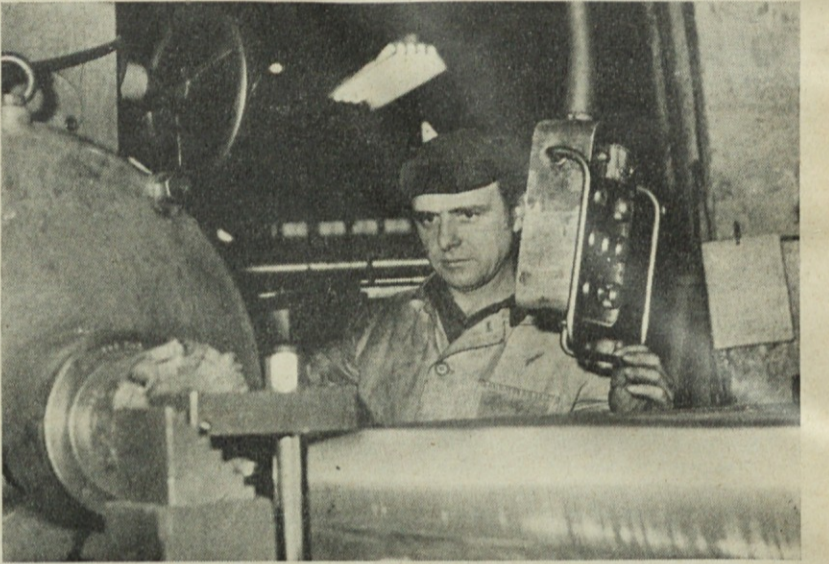
Osebnih dohodki. Ker smo podatke zbrali takoj ob koncu leta, so osebni dohodki ocenjeni po novembrskih izplačilih in to pri končnem obračunu verjetno prišlo do manjših odstopanj. Ka-

ko smo izplačevali osebni dohodek napram planiranemu in koliko smo presegle napram izplačilom v letu 1971, je razvidno iz spodnjih podatkov:

Letni plan OD 1972	Izplačila OD 1972	% 2:1	Izplačila OD 1971	% 2:4
1	2	3	4	5
71,659.000,00	74,898.953,32	104,5	63,448.905,00	118,0

Po oceni izplačanih osebnih dohodkov vidimo, da smo plan presegle za 4,5%. V primerjavi

ko z gotovostjo rečemo, da smo gospodarili zadovoljivo. V novo leto 1973 stopamo z optimizmom,



z letom 1971 smo presegle 18%. Iz tega lahko sklepamo, da so se izplačila odvijala normalno z ozirom na fakturirano realizacijo. Po dosedanjih ugotovitvah lah-

da bodo rezultati še boljši, saj imamo na razpolago dovolj naročil, kar je osnova za nadaljnjo proizvodnjo.

S. E.

Sklepi sindikata

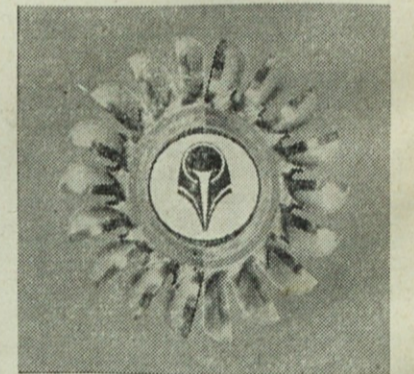
Izvršni odbor sindikata je svoje seje v januarju posvetil pripravam na občni zbor sindikalne organizacije Litostroja. Osrednja tema razširjene seje izvršnega odbora 4. januarja pa je bila predvsem posvečena oblikovanjem stališč do nekaterih pomembnih osnov za razmerja med TOZD. Če so temeljne organizacije izhodišče poslovanja v letu 1973, potem to narekuje določene spremembe že sprejetega samoupravnega sporazuma o TOZD. Gre za tisti del, ki zadeva naš skupni interes in predstavlja solidarnost med TOZD. Izvršni odbor je sprejel naslednja stališča oz. sklepe:

valno pravico. Dotacija bo dodeljena le na prošnjo posamezne TOZD.

4. Višina solidarnostnega sklada naj ne bi preseгла 4 milijone dinarjev.

5. V letu 1973 naj bo zajamčena vrednost točke iz leta 1972. Višina točke naj se določa vsako leto znova.

6. Sprejemljiva so odstopanja vrednosti točke med TOZD plus ali minus 5% od povprečno izra-



1. Za pokrivanje eventualnega izpada sredstev za pokrivanje osebnega dohodka v TOZD naj se na nivoju podjetja formira solidarnostni fond. V ta fond naj bi vlagale sredstva vse TOZD in to največ v višini do 3% od osnove/mase osebnega dohodka TOZD.

2. Izposojena sredstva iz solidarnostnega fonda je treba vrniti fondu.

3. Dotacije fonda naj bi odobril upravni odbor ob prisotnosti vseh pooblaščenecv TOZD, ki bodo imeli v tem primeru glasov-

čunane točke v tekočem mesecu. Tudi procent odstopanja naj bi se določil vsako leto ali vsako polletje znova.

7. Delavski svet podjetja in upravni odbor podjetja bosta morala pregledati poslovanje tistih TOZD, ki bodo trikrat zaporedoma koristile solidarnostni fond za pokrivanje osebnih dohodkov in predlagati konkretne ukrepe za sanacijo stanja.

8. Da se dostavijo TOZD spiski vseh zaslužkov nad 3.000 din. 9. V tovarniškem glasilu naj se objavijo vse med letom izplačane nagrade delavcem, ki jih prejmejo med letom 1973.

10. Opravi naj se korekcija AODM glede najnižjih osebnih dohodkov tako, da za redni delovni čas, ob izplačilu garantirane vrednosti točke znaša osebni dohodek 1.000 din v smislu široko podprtih sklepov sindikata.

11. Odbor osnovnih organizacij sindikata v TOZD se naveda, da s pomočjo političnih aktivov v TOZD realizirajo sprejete sklepe.

LITOSTROJ JE PRIPRAVLJEN

Narodna Armija je 29. novembra objavila članek z naslovom: »Litostroj je pripravljen«, ki ga v celoti ponatiskujemo.

Od 3300 zaposlenih v Litostroju ima vsak tretji svojo nalogo v obrambnih obveznostih podjetja.

Že ko smo organizirali in usposabljali teritorialne enote Litostroja, smo se zavedali, da osnovo že imamo, saj je naš delavski svet že sprejel nekaj predpisov, ki se nanašajo na probleme obrambe in zaščite. Obveznosti, ki smo si jih s tem zadali, so del nas, so sestavni del našega upravljanja.

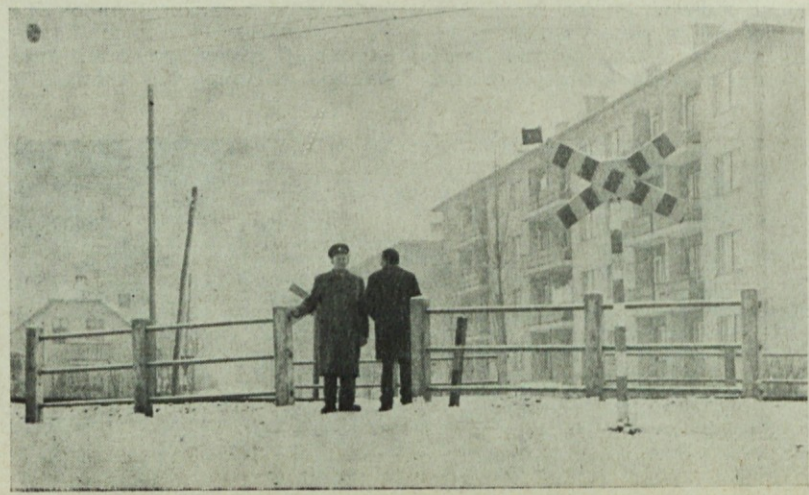
To nam je povedal predsednik centralnega delavskega sveta Karol Gornik. Delavski svet je odločal neposredno ali prek odbora za vsenarodno obrambo (to je podaljšana roka centralnega delavskega sveta v vseh stvareh, ki se tičejo zaščite in organizacije obrambe v Litostroju) o številnih vprašanih obrambe in zaščite. Prav tako je DS analiziral in sprejel številne predpise,

ki se nanašajo na organizacijo in razvojni plan posameznih enot ter na količino sredstev za vsenarodni odpor.

To so kar precejšnja sredstva, saj lahko v planu o sistemu narodne obrambe v Litostroju preberemo tudi številko 1.500.000 dinarjev. To je del njihovih zaslužkov, del njihovih rezultatov dela, tisti del, ki je namenjen za potrebe zelo pomembnega področja, ki je v kritičnih trenutkih celo bolj pomemben od same proizvodnje. O obrambni organizaciji sploh ni bilo potrebno razpravljati, saj se vsi dobro zavedajo, da je temelj organizacije v materialni bazi, ki so jo ustvarili z lastnim delom. Materialno bazo so povečevali tudi takrat, kadar zaključni računi niso bili takšni, kakor so želeli; sredstva so v ta fond vlagali tudi takrat, ko so se znašli v neugodnem finančnem položaju.

Naj ob koncu poudarimo, da so člani delavskega sveta med

razpravo o narodni obrambi samopredstavniki delavcev, ki so zelo zainteresirani za krepitev vsenarodne obrambe.



Končno smo dobili bolj urejen prehod čez železniško progo na koncu Kebetove ulice, kjer je bilo že preveč smrtnih nesreč

ZDRAVJA, MIRU IN DOBRIH ODNOSOV

Nekateri člani našega podjetja so v preteklem letu za svoje požrtvovalno delo pri izpolnjevanju delovnih obveznosti, za žrtvovanje svojega prostega časa v prid podjetja ter za nesebično delo v korist nas vseh prejeli denarne nagrade. Nekaj nagrajenih smo obiskali in jim postavili ta vprašanja:

1. Kako ocenjujete uspehe podjetja v preteklem letu?
2. Kaj bi po vašem mnenju morali v podjetju spremeniti, da bi v letu, ki prihaja, dosegli še več uspehov?
3. Kaj si v letu 1973 najbolj želite?

Jože RAJER, ki je s svojima tovarišema dobil nagrado za ročno in pokončno brušenje grobo obdelanega gonilnika francisovih turbin za HE Orlovac, nam je takole odgovoril:

1. Moram reči, da je šlo v preteklem letu Litostroju malo na bolje. Dobivali smo višje plače, kar bo verjetno tudi v povezavi s splošno druginjo. Izboljšala se je tudi organizacija dela, pripomnim pa naj, da v preteklem letu žal, še ni bilo takega tovarištva in idealizma, kot smo ga bili navajeni še pred desetimi leti.

2. Najbolje bo, da te spremembe naštejemo kar po vrsti:

Predvsem bi morali spremeniti nagrajevanje in sicer tako, da ne bi bilo zelo zapleteno, saj dose-



danjega pravilnika in členov o nagrajevanju preprosti delavec pač ne more razumeti.

Kolikor hitro mogoče bi morali nabaviti nove stroje, pa tudi delovni prostori so zelo zastareli in zadimljeni, zato bi morali poskrbeti za temeljito prezračevanje. Pred leti smo imeli tudi več zaščitnih sredstev.

Podjetje je preveč razdrobljeno, režijskega kadra je preveč, mislim pa, da bi bilo dobro, če bi vsaka enota imela svoj sklad, iz katerega bi po potrebi črpala denar samo zase.

Uprava podjetja naj bi v prihodnjem letu posvetila več pozornosti članom kolektiva, ki se vozijo iz oddaljenih krajev. Litostroj in prevozniško podjetje naj bi se med seboj bolj povezala, naše podjetje pa bi moralo od časa do časa preverjati, v kakšnih avtobusih se delavci vozijo in če so v njih res sami Litostrojčani. Delavci večkrat vso dolgo pot stoje in prav lahko bi se primerilo, da bi ti ljudje pričeli zapuščati Litostroj.

Zaradi slabe organizacije dela imamo v našem oddelku nekateri mesece preveč dela, v drugih mesecih ga imamo, žal, komaj za sproti.

Naslednje leto naj bi pospešili proizvodnjo tistih izdelkov, ki gredo dobro v promet in ne le onih, ki že leta rjavijo po skladiščih.

Menim, da ni potrebno, da podjetje izdeluje v kooperaciji take izdelke, ki bi jih lahko izdelali v serijah tudi doma. Ob tem seveda ne mislim na turbinske dele in na proizvodnjo žerjavov. Nam ostajajo le drobna de-

la, od katerih nimamo niti tonaže, niti finančne koristi.

3. V letu 1973 si najbolj želim miru, blaginje, razumevanja. Prav tako si želim, da bi se Titove besede res uresničile in da ne bi obljube in lepe besede ostale le na papirju. Lepo bi bilo, da bi se med seboj razumeli in si pomagali, da bi bilo čim manj »fovšije« in več prijateljstva. Zase bi si želel zdravja in družinske sreče.

Inž. Niko KNEŽEVIČ je bil nagrajen za izdelavo komercialnega dela ponudbe za 11 črpalnih postaj in eno trafo postajo v Spodnjem Egiptu. Na vprašanja nam je odgovoril tole:

1. V preteklem letu smo opazili pomemben napredek pri izvoznih naročilih. Le-ta so za naše podjetje mnogo bolj ugodna kot domača, saj pri izvoznih naročilih lahko dobimo precej avansa. V Egiptu smo na primer pri pogodbi za 11 črpalnih postaj in eno trafo postajo dobili 15 % avansa. Na splošno lahko trdim, da se Litostroj do sedaj žal ni mogel enakopravno kosati s priznanimi tujimi podjetji predvsem takrat, ko je šlo za pridobivanje pomembnejših poslov v tujini. V prejšnjem letu smo pričeli sodelovati z mednarodno banko za razvoj in obnovo (IBRT). Le-ta skupno z investitorjem zahteva od licitatorjev obvezen sprejem njenih zahtev.

Lep uspeh smo dosegli na lanskoletni licitaciji za črpalne postaje v Egiptu, saj so nam tehnično izpolnjevanje vseh pogojev in zelo konkurenčne cene omogočile, da smo med 14 svetovno znanimi tvrdkami prav mi dobili ponudbo za izgradnjo celotnega projekta.

Glede na prihodnje gospodarske mere menim, da stojimo finančno dokaj trdno in da se nam ni treba bati restriktivnih mer in ukrepov, ki bodo verjetno doleteli nekatera podjetja.

2. Kar se tiče sprememb v poslovanju podjetja, menim, da bi bilo nujno potrebno bolj učinkovito organizirati delo, saj z dosedanjim organizacijo ne moremo dosežati takih uspehov, kot tuja podjetja. Pripomnim pa naj, da smo na domačem tržišču s svojo organizacijo nekako v jugoslovanskem poprečju. Nekatere službe v našem podjetju bi morali reorganizirati tako, da bi laže sledile koprodukciji Litostroja z drugimi podjetji. Pri kre-



ditnih poslih nam je bilo pred leti veliko laže, saj le-ti niso terjali tako izpopolnjene organizacije kot sedaj (pravočasna izdelava dokumentacije, izredno ostri dobavni roki itd.). Pri našem de-

lu pogrešam predvsem pomoč strokovnjaka za mednarodno pravo, ki bi lahko pravočasno in strokovno spremljal izpolnjevanje pogodb, sklenjenih s tujimi partnerji. Vsak projekt, za katerega smo se pogodbeno zavezali, bi moral biti tehnično-komercialno-pravno brezhiben, kar sem do sedaj pri marsikaterem projektu pogrešal. Ob tej priliki naj še enkrat poudarim, da v primeru pogodb za izdelavo 11 egiptovskih črpalnih postaj odgovarjamo za skupen projekt v vrednosti 11 milijonov dolarjev.

V prihodnjem letu naj bi popravili pravilnik o osebnih dohodkih, ki nam je v našem oddelku delal velike preglavice in nam povzročal prav gotovo preveliko odhajanje sposobnih strokovnjakov. V katerokoli drugo službo gredo naši ljudje, povsod jih z veseljem sprejmejo — dajo jim večjo plačo, na delovnem mestu pa jih čakajo manjše obveznosti.

3. V prihodnjem letu si želim, da bi odpravili vse tiste pomanjkljivosti, ki še ovirajo razvoj podjetja, želim si pa tudi tesnejše in bolj učinkovito sodelovanje med samoupravnimi organi, strokovnim vodstvom in družbeno-političnimi organizacijami.

Stane ZABRET je poleg drugih tovarišev prejel za uvajanje priučenih delavcev denarno nagrado. Odgovoril nam je:

1. Za prejšnje leto vam ne morem reči ničesar, saj pravzaprav ne vidim nobenih pomembnih premikov.

2. Da bi dosegli večje uspehe v prihodnjem letu, bi morali pri nas predvsem bolj skrbeti za mlade, še neizkušene delavce, ki v prevelikem številu zapuščajo



naše podjetje. V Litostroj pride mlad delavec, poln poleta in veselja do dela, tu pa naleti na starejšega delavca, ki mu zahtevnejših del noče zaupati. Tako se mlad delavec ničesar ne nauči, poleg tega pa dobiva še nižjo plačo. Zaradi vsega tega postaja vedno bolj nezadovoljen, ugotovi, da nima perspektive in na koncu odide stran. Po mojem mnenju bi morali v tako velikem podjetju, kot je naše, ustanoviti nekakšen poseben oddelk, kjer bi mladi novodošli delavci imeli svojega delovodjo, ki bi skrbel za njih in jim s svojimi bogatimi izkušnjami omogočil, da bi se naučili čim več. V sedanjih pogojih dela pa je razumljivo, da mojstri večkrat nimajo dovolj časa za vzgojo mladih ljudi.

Zaradi zelo težavnih pogojev dela v našem oddelku bi morali biti osebni dohodki precej višji, kot so do sedaj. Naj omenim še to, da bi bilo potrebno za naš oddelk čimprej nabaviti novo stiskalnico, saj je sedanja stara prav gotovo že deset let, dotrajana in na nje ne moremo več uspešno delati.

3. V letu 1973 si želim, da bi se izpolnilo vsaj nekaj tega, o čemer sem govoril, zase pa, da bi čimprej in čimbolj uspešno dokončal tehnično večerno šolo.

Zaradi časovne stiske pri finalizaciji stiskalnic — eksponatov za zagrebški velesejem, so pleškarji v rekordnem času dokončali svoje delo; delali so tudi ponoči.

Eden izmed njih, Jernej TURK, nam je na vprašanja povedal:

1. V prejšnjem letu se je resda obrnilo malo na bolje, saj so bili osebni dohodki vseeno nekoliko višji kot nekaj let prej.



2. V prihodnjem letu bi moralo podjetje poskrbeti za večje in nove prostore našega oddelka, saj vseskozi delamo v zelo slabih delovnih pogojih. V prostorihih ličarstva — površinske zaščite, je prezračevanje zelo pomanjkljivo in bi ga morali nujno, čimprej sodobno urediti. Tudi glede plače mislim, da bi morala biti večja, predvsem pa bi morali uvesti modernejšo organizacijo dela. Večkrat se primeri, da izdelek že površinsko zaščitimo, nakar ga je treba spet variti in nato še kaj drugega dodati.

3. V letu 1973 si želim zdravja in primeren zaslužek, pa tudi mnogo dela, saj če je mnogo dela, je tudi denar. In še to, da bi se še naprej tako dobro razumeli med sabo.

Tone ERMAN je poleg drugih, zaradi uspešno končanega dela pri finančnem sporazumu z investitorji elektrarne na Trebišnjici in za HE Trebinje prejel nagrado. Zastavil smo mu ista vprašanja. Razgovoril se je na široko:

1. Dejal bi, da smo jo v povprečju kar dobro zvozili. Kolikor je kdo več naredil, je drugi več zapravil, kolikor se je ta lovil po spodnjem delu plačilne lestvice, je oni krepko stal nekje pod vrhom, kolikor je bilo tu in tam smeha ob zabavi, je bilo drugje kletvic ob nerešenih problemih.

Sploh je povprečje neverjetno zabavna stvar: vse upošteva, vse skrrije, vse opravičuje in končno naj še vse zadovoljuje.

Toda uspehi so vsekakor bili — najboljše jih bo pokazal končni račun, ki pa žal ne bo mogel mimo več kot rahlih odstopanj od načrtovanih poti — zlasti, kar zadeva rokovno disciplino. In kako gledam na pretekla prizadevanja?

Kot komercialist: opravili smo veliko delo (vsak berač svoje malho hvali) — pa še res je!

Kot član sveta TOZD: s pesnikom »naloži mu breme... nosil ga bo in ne bo se krivil«.

Kot predsednik discipl. komisije: včasih pismo več zaleže kot še tako prijateljsko prepričevanje, čeprav nekaterim tudi to ne more do živga.

Kot član nadz. odbora sindikata: rekreacijsko gibanje je dobilo nov zalet, čeprav bi ta ali oni moral večkrat po kondiciji na trim progo.

Kot planinec: lep je razgled z vrhov, čeprav je v dolinah megla.

Kot smučar: če z novega snega zavoziš na led, je vprašanje, kako se boš obdržal na nogah. Pri skokih pa se doskok še strožje ocenjuje kot odziv.

Kot družinski oče: od vseh vzgojnih metod še pri otrocih največ zaleže dobra beseda in dinar ob pravem času.

2. Zdi se mi, da bi morali manj misliti na to, da je rešitev samo v spremembah. Čas poskusov bi se moral že enkrat izteči. Ohranimo, kar se je pokazalo kot dobro, (samo slabega menda nismo uvajali) o dopolnitvah pa temeljito razmislimo naprej.

Ob slabo nabrušenem rezilu bo tudi po novi šabloni obdelan kos izmeček.

Lovimo čas v začetku, da nam ga ne bo zmanjkalo — kot vedno doslej — na koncu.

Navadimo se delati za LITOSTROJ, ne pa samo za pločevinaro, kontrolo, projektivo, finaliste, itd.

Zrelo in elastično razsodimo med prioriteto po črki in zahtevno tržišča, kjer se zelo uveljavlja načelo: dvakrat da, kdor hitro da.

Cénimo kadre, dokler so med nami, ne šele takrat, ko jim za odhodnico stisnemo roko, se fotografiramo z njimi in jih obdarimo z albumom in šestimi buteljki kaberneteta.

Priznajmo sem in tja kako za slugo tudi tistim neposrednim izvajalcem pri stroju, na montaži, za pisalno mizo, ki svoje delo tako rekoč samo podpiše, uradni podpis nanj pa je formalnost in včasih spominja na pavovo perje.

Postanimo kolektiv, ne družba konkurentov, ki z visokih okopov zagledanosti vase branijo svoje položaje.

Tako, dragi Prijatelj, so nam večji uspehi zagotovljeni v celoti, ne samo v povprečju. Stavim na šest butelj kaberneteta.

3. In želje za naprej?

Srečno vožnjo na cesti in v življenju, zdravja, miru, dobrih odnosov...

Saj je človeku tako malo treba za srečo in zadovoljstvo. Pogledj-



te, kako se zjasni obraz že, če ga poboža navaden sončni žarek, ki se prikrade skozi megleno okno; pa prijazna beseda, izrečena ob srečevanju s sočlovekom, droben cvet v skali, na mizi, v gumbnici... in encijan v otroških očeh in pesem v srcu!

»Dobra volja je najboljša... v eni roki nosim sonce, v drugi sladki smeh.«

Zakaj kljub vsemu moramo misliti še na denar, pravično plačilo za delo, pošteno priznanje za trud? Ker je tudi to pogoj za tisto notranje in zunanje ravnovesje, ki nam pomaga živetiti srečno.

Sicer pa »vremena Kranjcem bodo se zjasnila«, samo vztrajati je treba in ni vrag, da ne bi kdo tega dočakal...

VEČJA SKRIB ZA DELAVCA

Iz poročila o delu sindikata med občnima zboroma

V SREDO, DNE 24. 1. 1972, JE BIL V DVORANI IZOBRAŽEVALNEGA CENTRA OBČNI ZBOR OSNOVNE ORGANIZACIJE SINDIKATA LITOSTROJ. GLEDE NA TO, DA SMO REDAKCIJO ZAKLJUČILI PRED SKLICEM OBČNEGA ZBORA, SMO IZ POROČILA IZVRŠNEGA ODBORA SINDIKATA TZ LITOSTROJ IZBRALI NEKAJ ODSTAVKOV, KI BODO NAŠE BRALCE NAJBOLJ ZANIMALI.

Mandatna doba, v kateri je deloval izvršni odbor in odbori osnovnih organizacij sindikata v podjetju, je bila po svoji politični razgibanosti gotovo eno izmed obdobjih živahnega dela tako na gospodarskem kot političnem polju.

Delovali smo v obdobju pomembnih stabilizacijskih ukrepov, ki niso šli skozi podjetje neopazno. Spomnimo se samo stabilizacijskih ukrepov podjetja, tako prvega in drugega ter še vrsto drugih, ki so delovali brez zaporedja. Tako kot samoupravni organi in ostale družbeno-politične organizacije je bil tudi sindikat Litostroja eden od soustvarjalcev izpolnjevanja svežnja ukrepov, ki so jih sestavili bodisi zunanji zakonodajalci ali naši samoupravljavci. Če ocenjujemo uspešnost stabilizacijskih ukrepov v Litostroju, lahko ugotovimo, da smo se stvari lotili z vso resnostjo in zavzetostjo. Rezultati niso izostali. Če samo bežno pogledamo na sklepe zadnjega občnega zbora sindikata v Litostroju, lahko ugotovimo uspešnost delovanja sindikata in ostalih družbeno-političnih dejavnikov v podjetju. Se na zadnjem občnem zboru smo se n. pr. ukvarjali s problemom pomanjkanja dela, danes pa ugotavljamo prav nasprotno.

Pomanjkanje delovne sile, določena programska usmeritev podjetja do leta 1975, zasedenost kapacitet, že prodana proizvodnja za leto 1973 in zagotovljena naročila skoraj do leta 1975 nam pričajo, da se je Litostroj stabilizacijskih ukrepov lotil in nato izpolnjeval z vso resnostjo. Posledica tega je bilo stalno večanje osebne standarde delavcev in s produktivnostjo povečan osebni dohodek. Naj omenimo samo porast povprečnega osebnega dohodka v zadnjih treh letih. V letu 1970 je bil povprečni OD 1.436 dinarjev, 1971. leta 1.634 din, v letu 1972 pa 1.800 din.

Programska usmeritev povišanja OD, glede na sprejeti plan za leto 1973 predvideva za povprečni OD v podjetju znesek 2.000 din.

Naj omenimo še eno od glavnih akcij v preteklem mandatnem obdobju: proučevanje dopolnil. O ustanavljanju TOZD v podjetju bomo govorili na drugem mestu.

Sindikalna organizacija je posvetila veliko pozornosti tudi političnim dogajanjem, predvsem po 21. seji predsedstva ZKJ in pismu izvršnega biroja predsedstva CK ZK Jugoslavije in tovariša Tita. Izvršni odbor je ob obravnavi pisma ugotovil, da smo bili pripravljani in sposobni izpolniti tisto, kar je pismo od nas zahtevalo. Danes, na občnem zboru, lahko ponovimo besede, ki so bile že mnogokrat izrečene v OOS in na razširjenih sestankih izvršnega odbora. Pismo predsednika Tita in izvršnega biroja CK ZKJ smo dobili v času največje aktivnosti sindikalne organizacije Litostroja, saj je program dela IO in OOS v TOZD pravzaprav izpopolnjevanje smernic ZK, ki jih omenja tudi pismo.

Poročilo in verjetno tudi razprava na občnem zboru bosta gotovo te besede tudi potrdila.

Za uvod poročila je vsekakor treba omeniti, da je izvršni odbor sindikata Litostroja pri svojem delu izpolnjeval vse smernice in naloge, ki so jih dajali mestni, republiški ali zvezni sindikati. Za sodelovanje z omenjenimi sindikalnimi forumi meni IO, da je plodno in nujno potrebno na vseh področjih dela.

Prav tako je izvršni odbor prepričan, da je sodelovanje z ostalimi sindikalnimi organizacijami iz delovnih organizacij, s katerimi imamo bodisi poslovne ali politične stike, potrebno.

Naša sindikalna organizacija ima že tradicionalne stike z dvema sindikalnima organizacijama iz inozemstva. S sindikatom Leningrajske tovarne turbin sodelujemo že od leta 1956. Do leta 1972 smo si že trikrat izmenjali delegacije. Sodelovanje s tem podjetjem je že preraslo v poslovno tehnično sodelovanje in skupen nastop na



enem izmed največjih objektov v državi, na Djerdapu. Izvršni odbor meni, da je potrebno to sodelovanje še poglobiti, in sicer v obojestransko korist.

S sindikatom podjetja ZVVZ iz ČSSR naš sindikat uspešno sodeluje že vrsto let na področju počitniške in rekreacijske dejavnosti. Tudi to sodelovanje je potrebno krepiti, saj obstajajo tudi konkretne možnosti za poslovno tehnično sodelovanje.

Glede na razne negativne pojave in celo kazniva dejanja, je litostrojki sindikat sproti razpravljal in ukrepal. Ugotovili smo, da obstoječi sistem notranje kontrole, kakor tudi celotni pravosodni režim, več nista kos svojim nalogam. Obravnavali smo konkretne primere ter zanje na pristojnih mestih zahtevali logične in takojšnje rešitve, žal uspehi niso bili zadovoljivi. Šele pismo predsednika Tita in predsednika ZKJ je za deveto premaknilo z mrtve točke. O tem problemu objavljamo daljši članek v našem tovarniškem časopisu »Litostroj«, zato bi na tem mestu govorili o tem bolj na kratko.

Naša sindikalna organizacija tesno sodeluje s tovarniškim časopisom, kjer na kratak in zanimiv način objavlja svoje sklepe; o večjih problemih pa zaradi boljše obveščenosti članov kolektiva govorimo tudi v daljših člankih. Tako smo v oktobrski številki objavili tudi celoten osnutek »kodeksa samoupravljavcev« in določila o sindikatih.

Izvršni odbor je v svoji mandatni dobi posvetil največ pozornosti sledečim problemom:

- uresničevanju ustavnih dopolnil in ustanavljanju TOZD,
- problemom reforme,
- obravnavi pisma izvršnega biroja CK ZKJ in tovariša Tita,
- stanovanjski problematiki,
- nagrajevanju v podjetju,
- uresničevanju samoupravnega sporazuma o delitvi dohodka in OD
- skrbi za delovnega človeka
- organizacijsko kadrovskim problemom,
- akciji o združevanju kmečkega in delavskega zavarovanja,
- delavskemu samoupravljanju,
- rekreativni dejavnosti,
- kadrovski problematiki,

— invalidskemu in pokojninskemu zavarovanju.

V sindikalno organizacijo je z dnem 15. 1. 1973 vključenih 3.314 članov kolektiva, ki tudi redno izpolnjujejo vse svoje obveznosti do sindikata.

Družbenemu standardu in socialnim problemom članov kolektiva so na občnem zboru posvetili mnogo misli.

Komisija za družbeni standard je na predlog sindikalnih podružnic ali socialne službe podjetja dajala posameznim socialno ogroženim članom denarno pomoč, odvisno od socialnega stanja člana.

V ta namen je imela komisija odobrena finančna sredstva, ki so jih razdelili takole:

1. Preventivni oddih
- letovanje zdravstveno in socialno ogroženih.

razdelili delo s podružnicami. Do 4 mesecev so imele obiske na skrbi podružnice enot, nad 4 mesece pa je prevzela skrb komisija pri IOS. Obiski so bili na domu, bolnici in okrevališčih. Vse obiskane bolnike smo tudi skromno obdarovali. Vsak tak obisk je vzbudil pri bolnem sodelavcu občutek, da ni pozabljen v kolektivu in da je družbi še potreben. Pri obiskih na domu pa so se člani komisije tudi prepričali, v kakšnih življenjskih razmerah živijo ti naši sodelavci.

Socialne podpore so dajali na predlog: podružnic, socialne službe, same komisije ter na prošnjo posameznikov.

Lani, ko smo praznovali 25 let podjetja, smo se spomnili in obiskali vse invalidske upokojece, ki so se ponesrečili v našem podjetju. Razen tega smo obiskali tudi vse družine, katerih člani so se smrtno ponesrečili pri nas. Ob tej priliki smo jih obdarovali, jim dali manjšo denarno pomoč ter se pogovarjali o njihovih tegobah in težavah.

Komisija se je sestajala in razpravljala, kako bi organizirala krvodajalske akcije, da bi bila udeležba čim večja. V zadnjih nekaj letih je namreč opaziti vse manjši odziv na odzvem krvi. Predlagali smo IOS, da se zviša od 30 na 40 din povračilo za stroške ob prostih sobotah, ko smo organizirali krvodajalske akcije. Prav tako dobijo 40 din tudi tisti, kateri se odzovejo na poziv bolnice na dan operacije. Res pa je, da je odziv kljub vsem pozivanjem na odzvem krvi, preko oglasnih desk, plakatov in zvočnikov ter osebnega kontakta z ljudmi, minimalen.

Zahvaljujemo se vsem darovalcem krvi, saj so s svojim humanim dejanjem rešili marsikatero življenje.

O hrani v DR je bila komisija mnenja, da je zadovoljiva, tudi cene so primerne, saj so med najnižjimi v ljubljanskem področju. Prav tako je bilo tudi v počitniških domovih.

Nekaj malega nesporazuma je bilo na Soriški planini glede pomanjkanja kruha in kasarniškega reda pri delitvi dnevniških obrokov. Tudi tu smo ukrepali in stanje se je izboljšalo.

Po nekaj letih prekinitve nabave jabolk smo glede na slabo letino v Sloveniji organizirali nabavo kvalitetnih jabolk po zmerni ceni.

Približuje se zimski čas, čas prehladov in raznih obolenj, zato komisija predlaga, da bi DR vsaj v tem času organizirala prodajo čaja, bodisi v avtomatu ali po klasičnem načinu, v bifejih podjetja.

Na vprašanja več sodelavcev, kaj je s prehrabeniimi boni, ki jih dajejo nekatera podjetja zaradi podražitve olja, sladkorja in moke, odgovarjamo, da smo na seji IOS sprejeli sklep, da ta regres za omenjene artikle damo DR s tem, da se cena prehrane v tovarniških bifejih ne spremeni.

V tovarniških bifejih je dnevno približno 1.300 toplih obrokov. Po tem sklepamo, da je precejšnje število naših sodelavcev oškodovanih, ker se ne hranijo v bifejih. Sindikalna podružnica je mnenja, da naj bi vsak sodelavec prejel topli obrok, zato je tudi komisija

soglasna s tem, da ostane pri sklepu IOS.

Komisija predlaga, da bi v prihodnjem letu nabavili delovne obleke za člane kolektiva, da si jih delavci ne bi več kupovali sami.

Komisija predlaga tudi, da se sodelavcem ob upokojitvi izplača po družbenem dogovoru za minulo delo 2 mesečni plači.

Komisija tudi za letošnje leto predlaga, da bi bil regres za letni oddih ob 25-letnici podjetja nekaj večji od lanskega. Lanski je znašal 400 din, letos naj bi bil 500 din. V vsakem letu pa smo 50 din namenili za razširitev kapacitet v počitniških domovih. Splošno povišanje cen življenjskim potrebščinam in komunalnim storitvam po vsej Jugoslaviji se je odrazilo tudi v naših počitniških domovih. Vendar so bile cene v naših domovih še vedno nižje kot drugje, zato je bil interes za letovanje v naših počitniških domovih večji kakor prejšnja leta. Prijavitelcev je bilo več, kakor je prostorov domovih. Zato je bilo mnogo negodovanja od strani sodelavcev. Komisija meni, da bi bilo potrebno čimprej kupiti ali zgraditi počitniški dom na obali Jadrana.

KOLEKTIVNA SOLIDARNOST

Več let obstaja solidarnostni fond, v katerega prispevamo vsi člani kolektiva po 0,50 din mesečno. Ta fond je namenjen za pomoč ob smrti družinskega člana in je pomoč znašala do letos 500 din, v letošnjem letu se je dvignila na 800 din ob posameznem primeru zaposlenega člana v tovarni. Komisija predlaga, da bi se v prihodnje to povečalo na 1.000 din.

Na zboru je med drugim stekla beseda tudi o rekreacijski dejavnosti Litostrojčanov.

O pomenu športne rekreacije za delovnega človeka je že mnogo napisanega in izrečenega, strokovnjaki izvajajo neštete meritev in testiranje ter ugotavljajo, da je ta dejavnost delovnemu človeku neobhodno potrebna, ne glede s kakšnega stališča ocenjujemo vpliv rekreacije na proizvajalca. Svoje trditve podpirajo predvsem s podatki o zmogljivosti delavcev, s podatki o fiziološkem stanju organizma z naraščanjem krivulje storilnosti po pravilno organiziranem aktivnem počitku.

Novi samoupravni odnosi vključujejo razvijanje intelektualnih, moralnih in telesnih sposobnosti vsakega človeka, ki so objektivne v njegovem družbenem bitju ter njegovem mestu in vlogi v družbenem življenju. Zato mora biti oblikovanje vsestranske osebnosti in razvijanje njenih ustvarjalnih sposobnosti tudi cilj sodobne koncepcije o telesni kulturi in vlogi vseh zadevnih družbenih sil.

Prav zaradi teh dejavnosti je naša delovna organizacija pomemben faktor pri uresničevanju družbenih smotrov na področju rekreacije. Tudi zakon, ki je obdelal ustavne dolžnosti, da moramo ustvarjati pogoje za razvoj telesne kulture in rekreacije in podpirati pobude delavcev za telesne aktivnosti, daje vso podporo delovnim in sindikalnim organizacijam za uresničevanje.

Komisija je s svojim programom obravnavala tudi rekreacijsko dejavnost v počitniških domovih, predvsem za dopustnike v Fiesi in na Soriški planini. Posebna pozornost je bila posvečena rekreaciji pod naslovom TRIM — šport za vsakogar, predvsem iz vidika masovnih prireditev, kot so bile: »Vsi na smučki«, »Prvi litostrojki tabor«, TRIM — avtoreliji in TRIM — tekmovanja, ki jih je organizirala komisija za rekreacijo pri Mestnem sindikalnem svetu in Mestni zvezi za telesno kulturo Ljubljana. Programi prireditev, kakor tudi programi sekcij, klubov in drugih rekreacijskih skupin so bili v celoti izpolnjeni.

Komisija je naletela le na problem izvršitve programa razvoja izgradnje rekreacijskih objektov tako pri samem podjetju, kakor rekreacijskega centra na Soriški planini. Predvideni 5-letni program izgradnje smo tako avtomatsko podaljšali za eno leto.

Komisija je v svoji mandatni dobi delovala predvsem na naslednjih področjih športne rekreacije:



SAMOUPRAVLJAVCA

balinanje, kegljanje, namizni tenis, odbojka, mali nogomet in rokomet, streljanje, šah, smučanje, planinstvo in taborništv.

Komisija je poleg omenjene dejavnosti organizirala še vrsto tekmovalnih bodisi sindikalnih, tekmovalnih z drugimi kolektivi itd. Eno največjih tekmovalnih je bilo vsekakov ob 25-letnici našega podjetja, kjer je sodelovalo 10 kolektivov ter več klubov in sekcij. Udeležilo se ga je preko 600 tekmovalcev. Rezultati tega tekmovalnega so bili plod prizadevanj kot stalnega treninga tekmovalcev — članov kolektiva. Tako je naše moštvo v peteroboju doseglo prvo mesto, v troboju pa je delilo prvo mesto s Strojnimi tovarnami Trbovlje.

Prav gotovo je bila ena najzanimivejših točk občnega zbora razprava o nagrajevanju in stanovanjski problematiki naših članov kolektiva.

V letih 1971—1972 smo na področju nagrajevanja dosegli vidna uspeha in uresničili težnje oziroma

ma sklepe zadnjega občnega zbora sindikata. Dosegli smo višino točke 4,17 din in se postopoma približali vrednosti točke, to je 4,40 din. V decembru smo dosegli poprečne osebne dohodke, ki naj bi bil plansko postavljen za leto 1973, in to poprečni osebni dohodek 2.000 din. Poprečni osebni dohodek v decembru je že 1.950 din. Žal moramo ob tem ugotoviti tudi, da nismo dosegli umiritve na področju osebnih sprememb iz naslova osebnih dohodkov.

Stanovanjsko problematiko smo v tem obdobju reševali po starih načelih in bistvenih sprememb ni bilo. TOZD so danes pred pomembno odločitvijo, in sicer ali bodo reševali stanovanjske probleme ločeno po TOZD ali bomo sredstva združevali, ali pa vsaj en del in tako omogočili gradnjo najemnih stanovanj ali ležišč v okviru samskih domov ali stanovanjskih blokov. TOZD se bodo morale med seboj dogovoriti in soglasno določiti politiko nastopa zahtev in koriščenja možnosti iz naslova stanovanjske izgradnje v okviru zdru-

ženih sredstev na ravni Ljubljane (tu je mišljena delitev 6 odstotkov na 20, 30, 40 odstotkov), za kar smo se odločili na občnih zborih TOZD.

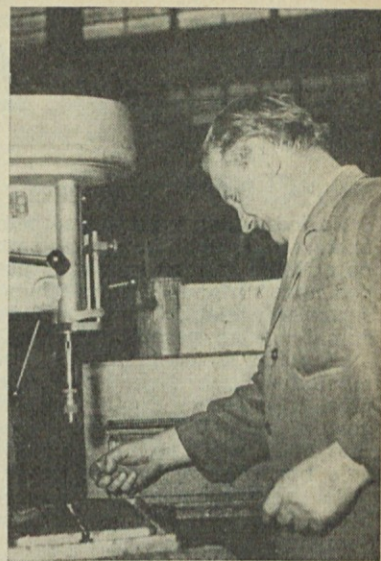
Ne bi bilo prav, če bi prezrli skrb podjetja za delavčevo varnost pri delu, toda ta je še vedno premajhna, da bi preprečila vse tisto kar grozi delavcu na delovnem mestu ter v določenih trenutkih povzroči poškodbo.

Resnost poškodb je narasla, tako da je vsaka poškodba v poprečju zahtevala 15,8 dni bolniškega staleža oziroma, da smo imeli v 11 mesecih 503 poškodbe in 7966 bolniških dni. Zaradi tega je bilo izgubljenih 63.728 delovnih ur,

oziroma je bilo v celem letu stalno odsotnih 33 delavcev. Zaradi teh izgubljenih delovnih dni smo izgubili 195 milijonov starih dinarjev, kolikšne so ostale posledice na materialu, zastoju in na invalidnosti, pa račun pokaže še vsaj štirikrat večjo vsoto.

Največ poškodb se pripeti na očet, in sicer 23 odstotkov, nato sledi drugi deli telesa, prsti, noge, glava, itd. Med poškodbami bomo našli največ mladih delavcev 5,2 odstotka.

Glede na poškodbe po dnevih v tednu, je torek tisti črni dan s svojimi 22 odstotki poškodb in že nekaj let zapored zaseda to mesto.



DALI SO OBRAČUN

V četrtek, 11. januarja 1973, so po skoraj 8 letih zopet sklicali redni občni zbor BVP, ki je bil dokaj številno obiskan. Mnogi člani pa so svojo odsotnost opravičili z besedami, češ, kaj bi hodil, saj sem z njenim poslovanjem zadovoljen.

Predsednik Alojz Pogačar je v svojem kratkem, a zanimivem poročilu povedal, zakaj 8 let ni bilo nobenega občnega zbora. Javni tožilec je namreč predlagal, naj bi se nov odbor ne menjaval, dokler se ne zaključijo sodni procesi, ki ga je povzročil primanjkljaj 2 milijona starih dinarjev.

V svojem poročilu je predsednik predlagal nekaj dopolnil k obstoječemu pravilniku. V glavnem bodo ta dopolnila dovoljevala članom večja posojila kot doslej, ter za daljšo dobo. Bistveno novost predstavlja le predlog, naj bi od 1. 1. 1973 dalje posojilojemalci od najetega posojila plačali 1% za kritje stroškov BVP.

Blagajničarka tov. Sonja Mravlja je na kratko povedala, da je vse v redu in prikazala, s kolikšnimi sredstvi že obratuje BVP. Vsega denarja je že 46 starih milijonov

(nasproti 3 pred 10 leti), mesečno pa izplačajo preko 10 starih milijonov posojila.

V imenu nadzornega odbora je tov. Ivan Šavor podal kratko, a jedrnatno poročilo. Ob vsaki kontroli, kot sedaj ob bilanci, so našli vse v najlepšem redu, lahko samo predlagajo sindikatu kot pokrovitelju in ustanovitelju BVP, naj zaslužnejše člane odbora primerno nagradi.

Po poročilih in nekaterih dodatnih pojasnilih, ki so jih želeli navzoči je pričela razprava, v kateri se je najprej oglasil predstavnik sindikata tov. Stane Kocjan in dejal: Iz poročil, ki smo jih pravkar slišali in s katerimi smo vsi zadovoljni, pa nekaj bistvenega le nismo slišali. Omenjen ni bil ves trud in požrtvovalnost, ki so ga v poslovanje vložili člani tega upravnega in nadzornega odbora BVP. Zaradi njihove skromnosti je to le malokomu znano. Zato si štejem v prijetno dolžnost izreči javno pohvalo, posebno še tov. Alojzu Pogačarju, Sonji Mravlji in Malči Bras.

Rokovati s tolikim denarjem, več sto vlagatelji in posojilojemalci med katerimi je žal tudi nekaj takih, ki jo z denarjem vred popihajo, je prava umetnost. Tiste skromne nagrade, ki jih enkrat letno prejmejo od sindikata so le bolj simbolične. Zato smo tudi predlagali uvedbo plačevanja enega odstotka od posojil za kritje stroškov. Del tega denarja naj bi mesečno delili tistim članom odbora, ki stalno opravljajo delo za BVP, kot plačilo za njihove usluge, drugi del pa bi zadržali za kritje ostalih stroškov.

Blagajna vzajemne pomoči se stalno širi, več se število članov,

in tudi količina denarja v obtoku. Zato ne moremo več deliti simboličnih nagrad, temveč moramo pošteno delo vsaj skromno plačati.

Vemo, da ima sedaj BVP dobro vodstvo, žal pa nima tako dobrega pravilnika. Manjka mu namreč nekaj bistveno važnih določil. Videti je, da je bil obstoječi pravilnik prav tako pred desetimi leti v naglici preveden iz srbohrvaščine. Tudi razmere so se dokaj spremenile in je zato zastarel. Popravljen pravilnik naj bo zaradi boljšega obveščanja celotnega kolektiva objavljen v našem tovarniškem časopisu.

V nadaljevanju razprave so številni člani zahtevali pojasnilo o poteku sodnega postopka proti povzročiteljem že prej omenjenega primanjkljaja. Predsednik je podal naslednje pojasnilo: Po skoraj desetletnem obravnavanju je sodišče sporočilo, da je javni tožilec zaradi pomanjkljive dokumentacije in zaradi pomanjkanja dokazov umaknil tožbene zahteve. Sodišče pa predlaga, naj Litotroj vložijo civilno tožbo za povrnitev škode oz. primanjkljaja.

Pristotni so zahtevali, naj bi z novim pravilnikom preprečili podobne primere.

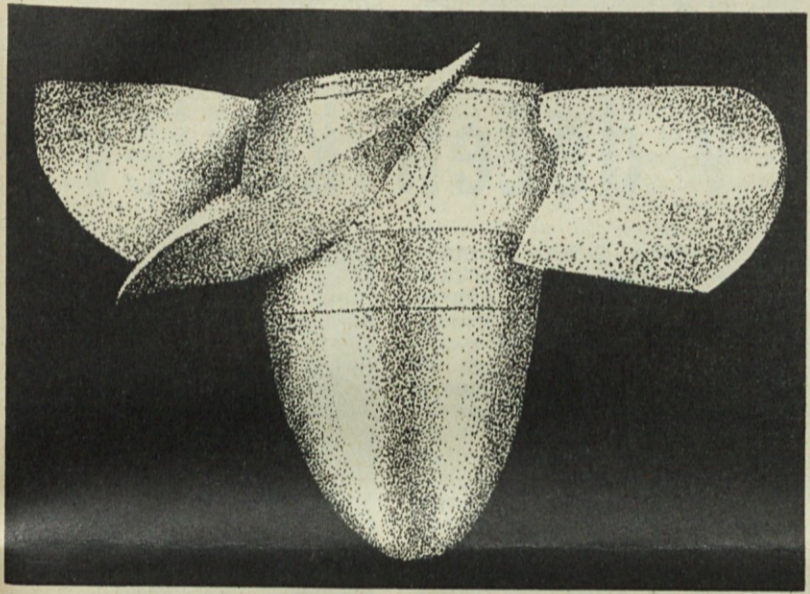
Po razrešnici dosedanjemu odboru so člani predlagali naj v novem odboru ostanejo še naprej tisti dosedanji člani, ki so pokazali, da so v resnici vredni izkazanega zupanja.

Tako bodo v naslednj mandatu dobi dobili BVP naslednji:

Upravni odbor:

Alojz Funkelj
Nada Kosi
Sonja Mravlja
Alojz Pogačar
Ivan Vidmar
Nadzorni odbor:
Franjo Kovačič
Ivan Šavor
Alfred Tomažič

K. S.



VARNOST - VARNOST - VARNOST

NAMEN VARNOSTNE VZGOJE

Temeljni in republiški zakon o varstvu pri delu nalagata delovnim organizacijam in posameznikom izobraževanje iz varstva pri delu, kot posebno obvezo v sklopu strokovnega usposabljanja in pouka. Ob teh zakonskih zahtevah ljudje pogosto zastavljajo vprašanje, zakaj je potrebna varnostna vzgoja.

Zavedati se moramo, da uspešnost ter varnost delavca pri delu neposredno izhaja iz njegove delovne usposobljenosti. Pri tem ne mislimo samo na sposobnost, da opravi delovno operacijo, temveč na splošno vsestransko usposobljenost. Samo takšen delavec je sposoben hitro in pravilno reagirati v kritični situaciji. Iz tega sledi, da uspeh v boju proti nezgodam pri delu odvisen predvsem od pravilnega vedenja in dela ljudi. Tehnika varnosti pa nam močno olajša to zahtevno nalogo.

Kljub temu, da gre pri varstvu pri delu za očitne koristi delavcev, se mnogi tega ne zavedajo. Najpogosteje sta tega kriva neznanje in napačna stališča do varstva pri delu. Pri tem ne gre samo za strogo poznavanje predpisov in varnih postopkov dela, temveč tudi za vzgojo ljudi ter vplivanje na njihova stališča do varnega dela.

Uspeh varnostnega izobraževanja se kaže v tem, da delavci pravilno uporabljajo pridobljeno znanje. Treba je torej najti način, ali bolje rečeno, delavca je treba motivirati za varno delo.

Zavedati se moramo, da so glavni nosilci varnostne vzgoje vsi tisti, ki so delavcem neposredno predpostavljeni, ker so samo oni v stalnem stiku z delavci. Tako tudi najbolj poznajo nevarnosti, ki se pojavljajo na delovnih me-

stih in pomanjkljivosti, ki jih imajo njihovi delavci. Varnostni delavci so lahko tu v veliko pomoč z nasveti in posredovanjem izkušenj, ki so bile pridobljene na drugih delovnih mestih. Važno pa je tudi njihovo neposredno delo za izboljšanje odnosa do varnega dela.

Prav tako kot neposredni proizvajalci mora imeti tudi vodilni kader svoji stopnji odgovornosti ustrezno znanje in zavest za varno delo. Vodilni imajo ob nalogah, ki jih postavlja proizvodnja, še skrb za varno delo svojih podrejenih. Uskladiti obe zahtevi je često težko, vendar je to za uspešno proizvodnjo nujnost. Razumljivo je, da je varno delo brez poškodb in poklicnih boleznih eden od važnih faktorjev ekonomične proizvodnje.

T. F.

AH, KAKO SE KADI

V določenih dnevih so prostori v livni hali livarne jelekne litine res taki, da so tisti, ki tu delajo upravičeno nezadovoljni. Izvori, ki povzročajo tako stanje zanje res niso skrivnost. To sta dve elektro peči, sušilna peč, prenosne peči za sušenje kalupov ter peči za sušenje oziroma gretje livnih ponvic. Zadnje izmed naštetih kurimo s koksom, oziroma premogom, izgoreli produkti (plini, dim, prah) pa se razširijo v notranjosti objekta.

V sedanjem stanju je nemogoče preprečiti dim in pline, ki nastajajo pri elektro pečeh, zaradi napačno zgrajene livne in topilne hale. Rekonstrukcija tega pa je povezana z velikimi finančnimi stroški.

Kaj pa je z ostalimi pečmi?

Kurjenje teh s premogom in koksom bo odpravljeno v letošnjem letu. Gretje ponvic bo sicer potrebno še naprej, vendar bomo te gretje z nafto, s tem se bo količina škodljivih plinov in dima zelo zmanjšala.

Upamo, da bomo s tem vsaj delno popravili stanje, ki nas spremlja že vrsto let.

Ivan Šavor

VLAGA V ZRAKU

Vlaga nastaja z izhlapevanjem vode in je tem večja, čim toplejše je podnebje. Če vlažni zrak ohladimo se vlaga kondenzira, zaradi česar nastane megla, dež, rosa itd. Popoldne je najmanjša relativna vlaga v zraku, proti jutru pa največja.

Relativno vlago merimo v odstotkih in pravimo, da je lahko na delovnem mestu med 35—70 odstotkov. Večji procent predstavlja ozračje preveč nasičeno z vlago, manjši pa premalo vlažno.

Če gledamo to iz zdravstvenih razlogov, potem vemo, da vlažen zrak ne dovoljuje izhlapevanja iz telesa, čeprav je izhlapevanje glavni regulator telesnega ohlajanja. Zrak, ki je zelo nasičen z vlago, ustvarja v telesu kopičenje toplote. Zato vlažen in topel zrak povzroča nelagodnost, lenost in lahko pride do toplotnega udara — kap.

Vlažen hladen zrak tudi do trikrat hitreje ohladi telo kakor suh zrak enake temperature. Prav zaradi tega so tudi ozebljene mnogo pogostejše v takih vlažnih dnevih kakor v suhih in mrzlih zimah.

Ivan Šavor

Poškodbe v novembru in decembru

V mesecu novembru smo imeli 38 poškodb, od tega 2 na poti v službo oziroma iz službe. V MO smo imeli 10 poškodb, v PK 2, v FI 17, v VET 7 in v sektorjih 5 poškodb.

Oči si je poškodovalo 7 delavcev, prste rok 8, ostali del roke 7, telo 4, noge pa si je poškodovalo 12 delavcev. Največ poškodb je bilo v ponedeljek 10, nato v torek in četrtek 8, v petek 6, v sredo 4, v soboto in nedeljo 1 poškodba.

Zaradi poškodb smo izgubili 678 delovnih dni. V MO 293, v PK 35, v FI 245, v VET 33 in v sektorjih 72 delovnih dni.

V mesecu novembru smo imeli 2 poškodbi manj kot v istem mesecu lani.

V mesecu decembru smo v našem podjetju imeli 38 poškodb, od tega 6 na poti v službo, oziroma iz službe. V MO je bilo 12 poškodb, v PK 10, v FI 11, v VET 2 in v sektorjih 3 poškodbe.

Oči si je poškodovalo 10 delavcev, glavo 2, prste rok 10, ostali del roke 2, noge pa si je poškodovalo 14 delavcev. Največ poškodb je bilo v ponedeljek in četrtek 8, sledijo v petek 7, v torek in sredo 6 in v soboto 3 poškodbe.

Zaradi poškodb smo izgubili 587 delovnih dni. V MO 214, v PK 94, v FI 171, v VET 58 in v sektorjih 50 delovnih dni.

V mesecu decembru smo imeli 3 poškodbe več kot v istem mesecu lani.

Služba varstva pri delu

Milan
Zornik - Mile

ŽIVA URA ZGODOVINE

(Nadaljevanje)

Metlika - Semič - Črmošnjice

Naslednji dan zjutraj smo zelo težko vstali. Okoli 9h zjutraj smo po obilnem zajtrku spet vzeli pot pod noge. Brigada je korakala po slovenskih tleh. »Zdaj smo že doma!« so se veselili brigadirji. »Zapojmo,« je predlagal komandant Robi. Nekaj steklenic piva, ki smo ga dobili v vaški gostilni ob poti, je dvignilo moralo in že so iz polnih pljuč donele borbene partizanske pesmi. Po nekajkilometerskem »sprehodu« smo bili kar prehitro v Semiču.

Ob spomeniku padlim borcem smo poslušali kmeta - prvoborca iz teh krajev, ki nam je s preprostimi besedami pripovedoval o NOB. Nato smo položili venec in izstrelili salvo padlim borcem v časten pozdrav in v znak spoštovanja.

Gostoljubni domačini - saj to je vendar Bela krajina, so nam v hotelu pripravili skromno zakusko. V zahvalo jim je brigada zapela nekaj pesmi. »Škoda, kar tu bi ostali,« so dejali mnogi avnojci. A do večera smo morali biti v Črmošnjicah in še miting nas je čakal.

»To bo spet veselo, plesali bomo in peli,« so menili brigadirji. Kje sta že Metlika in Semič. Zdaj se po prašni cesti spuščamo po serpentinah proti Črmošnjicam.

Ah, skoraj bi pozabil. V Metliki je »nežni del brigade« odšel v tovarno »Komet«, kamor jih je povabil direktor. Vračale so se obogatene s tistim delom ženske garderobe, ki letos sicer ni v modi (zgoraj brez), ampak čez sedem let vse prav pride.

V Črmošnjicah smo priredili najboljši miting doslej. Ob spremljavi domačega ansambla »Akordi« smo »mitingovali« v gasilskem domu.

In še zadnja »peš etapa«

Čakal nas je še zadnji košček poti: Črmošnjice - Rog - Baza 20 - Dolenjske Toplice.

V Bazi 20 v Kočevskem Rogu je aktiv ZK brigade AVNOJ 72 na svojem drugem sestanku potrdil kandidaturu 17 brigadirjev za sprejem v ZK. Predlagani so bili tisti mladinci, ki so s svojim delom v brigadi dokazali, da so vredni zaupanja in sprejema v ZK.

Te brigadirje smo sprejeli v ZK ob priliki dvodnevnega srečanja avnojev v novembru na Pohorju ob bojišču Pohorskega bataljona.

Dolenjske Toplice in oddih

Iz »Baze 20« smo krenili v Dolenjske Toplice zdraviti revmatizem, ki smo se ga nalezli spotoma. Ob prihodu v tabor je sledila velika žehta in urejanje opreme.

Raport na zadnjem mitingu: Zdravnik: Z zdravjem udeležencev ni bilo večjih problemov. Brigadirji so imeli dovolj vzdržljivosti za vso naporno pot. V prvih dneh pohoda je bilo precej žuljev na stopalih zaradi neprimerne obutve. Pod šotori so brigadirje pikali komarji. Čeprav higienski pogoji niso bili najboljši, brigadirji niso imeli izpuščajev. Nekaj težav je bilo z drisko in bruhanjem, zaradi pogoste menjave vode in hrane. Sončarica in toplotni udari niso delali preglavic, saj je bilo hladno in deževno ves čas pohoda.

Kulturnik

Kulturno zabavno življenje v brigadi je bilo kljub žuljem, prehojenim kilometrom in utrujenosti izredno razgibano. Mitinge smo bolj ali manj improvizirali, a smo bili z njimi vsi zadovoljni. Bilo jih je pet: v Sanici, Plitvičkem Leskovcu, Metliki, Črmošnjicah in Dolenjskih Toplicah.

Pohod je potrdil izreden pomen takih in podobnih manifestacij. S temi naj bi ohranjali in razvijali revolucionarne tradicije NOB. Akcija pomeni veliko praktično preizkušnjo za vse

organizatorje, pa tudi za vse pohodnike, saj jim bodo te izkušnje prav gotovo koristile pri njihovem nadaljnjem delu.

Osnovna organizacija ZK

S splošnih idejno političnih vidikov je bila akcija zelo uspešna. Sam potek akcije, organiziranje življenja v brigadi in odnosi med pohodniki in vse, kar so se med pohodom naučili, potrjuje našo oceno, da je akcija uspela. Aktiv ZK meni, da je to bila delovna akcija, kjer smo si vsi pridobili pomembne delovne izkušnje. Zato aktiv predlaga:

- akcijo moramo v večji meri izkoristiti za pridobivanje mladih ljudi za mladinsko organizacijo. Zaradi tega menimo, da bi moralo biti na pohodu več profesionalnih delavcev iz mladinskih in drugih organizacij,

- izkušnje pohodnikov je treba prenesti v vse osnovne mladinske organizacije, predvsem pa jih morajo upoštevati občinske in republiške organizacije,

- akcija mora biti kar v največji meri publicirana: tisk, RTV in propagandna dejavnost organizatorja morajo pridobiti akciji

Alojz
Razpotnik

(Nadaljevanje)

Odlučil sem se »za« in se strinjal, da se lahko odselim, takoj ko bom dobil kaj bolj primerne. Sprijazniti sem se namreč moral z dogovorom, da bom sam urejal svojo sobo, pripravljaj zajtrk in si pral perilo. Stroški mojega bivanja so se tu, v primerjavi s hotelom takoj zmanjšali za 200 dolarjev na mesec.



V pogovoru z ministrskim predsednikom Mr. J. Marshalom

V razgovorih z Novozelandski sem postal vsak dan bolj sproščen, prav tako tudi oni. Moja gospodinja mi je bila pravi vodič, njena knjižnica, ki ni bila majhna, pa zaloga duševne hrane za pičlo odmerjen prosti čas.

Dnevi so hitro minevali. Imel sem toliko dela, da na dolgčas sploh nisem pomišljal. Domačini so se zanimali za našo družbeno ureditev in način življenja, za standard in stotine drugih podobnih stvari.

Novozelandski so o Jugoslaviji kar precej informirani, vendar ne vedno povsem po resnici. Predvsem so bili skoraj vsi ljudje, s katerimi sem govoril v veliki zmoti glede naših odnosov s Sovjetsko zvezo, saj so tudi nas pripisovali vzhodnemu bloku. Ko sem bil povabljen v »Lion Club«, kjer naj bi govoril o Jugoslaviji in odgovarjal na vprašanja, ki so jih zanimala, sem se moral pripraviti tudi na vprašanje, na katerega sem bil že prej opozorjen: kaj se bo zgodilo, ko Tita ne bo več.

Veliko njih se spominja tistih časov, ki so iz Jugoslavije tja deževala pisma sorodnikov za pomoč. Neka ženska me je med drugim vprašala, če v Jugoslaviji še primanjkuje nylon nogavic,

čim večji družbeni pomen,

- odnosi, ki smo jih gojili v brigadi, so temeljili na tovarištvu in medsebojni pomoči, kar je bilo osnovnega pomena za uspeh akcije. S takimi odnosi v brigadi smo zadovoljni, vendar smo opazili nekatere pomanjkljivosti, ki bi jih bilo treba odpraviti: predvsem premajhno aktivno vlogo političnih komisarjev in komandirjev čet.

V brigadi je deloval aktiv ZK, ki je štel 33 članov. Aktiv se je sestel trikrat, sekretariat pa petkrat. Menimo, da smo svojo nalogo zadovoljivo izpolnili.

Po mitingu je bilo pravo avnojsko slavlje. Obiskal nas je predsednik ZMS tov. Živko Pregl. Obujali smo spomine na prehojeno pot, peli. Skratka, bila je nepozabna noč.

In zadnjič na straži

Ponoči sem zadnjič stal na straži. Brigadni komisar Škrabalo je sredi noči pač moral »nekam«. V temi je vzel baterijo, ki je bila na tleh, ter se odpravil proti bližnjemu grmovju. Ko se je vračal, je godrnjal, češ kakšno



Zaključek pohoda ob tabornem ognju

slabo robo prodajajo, in da baterija sploh nič ne sveti. Ob soju moje baterije sva si stvar ogledala in ugotovila, da si je komisar »svetil« z - ribjo konzervo!

In še nekaj novic

V Črmošnjicah nam je prijeten večer pokvaril motorist, ki je povozil našega gosta, sekretarja ZB Radeta Korbiča. Po nesreči je motorist pobegnil, toda stražar avnojec ga je zasledoval in prisilil, da je pustil motorno kolo sredi travnika. Voznika so mišičniki kmalu izsledili.

Na igrišču v Dolenjskih Toplicah je vojaška ekipa premagala avnojce 9:4. To je bila nogometna tekma in ne rokometna, kot bi lahko kdo po rezultatu sodil. V igri je bil najboljši naš kuhar, ki je z lastnim telesom junaško branil kotle, kjer je ob igrišču kahal kosilo.

Naslednje jutro smo se prek Žuzemberka, kjer smo obiskali spomenik padlim, odpeljali v Ljubljano.

KONEC

Devet mesecev v deželi kivijev

Ko me je obiskal naš ambasador iz Wellingtona, mu je župan priredil razkošno večerjo. Tu sem spoznal novinarje, ki so me kasneje še večkrat obiskali in se informirali o napredovanju našega dela ter prek časopisov poneli ime naše tovarne po vsem severnem otoku. Vedno bolj se je bližal trenutek, ko bodo naši stroji začeli vračati milijone dolarjev, ki so bili vloženi vanje.

meničar John Denvir (Frenk). Že prvi mesec po prihodu v Taurango sem ga povabil k sebi in ker je nameraval prebiti dopust na severnem otoku, je povabilo sprejel. O tem obisku sem se pogovarjal med drugim tudi s svojo gospodinjjo. Ko sem naslednji dan prišel z dela, me je že čakala s knjigo v roki. Na ovitku je bila slika vojaka v angleški uniformi in naslov Partizan. Knjigo je napisal James Coffin, novinar v Christchurchu, po pripovedovanju Frenka in njegove žene. Ko je gospodinja videla moj radosten obraz, mi je knjigo podarila s posvetilom prijateljstvu med našima deželama.

Neke majske sobote se je pred hišo ustavila dolga limuzina. Sedel sem pred hišo in bral časopis. Spoznal sem ga že v avtomobilu. Približal sem se mu in ga vprašal: »Frenk?« Stisnila sva si roki, on pa je dejal: Zdravo. Za njim je izstopila tudi njegova soproga. Vstopili smo v hišo in kar kmalu smo postali dobri znanci. Imena moje rojstne vasi se sicer ni mogel spomniti, vendar sva bila oba prepričana, da je v njej bil, saj je Šerčerjeva brigada, kolikor se spomnim, prenočevala v moji rojstni vasi. Frenk se je mučil z že precej pozabljenim, vendar še razumljivo slovenščino. Na kratko je opisal doživljanje iz ujetništva, od Krete do Maribora, zelo podrobno pa beg iz mariborskih zaporov, prebijanje v Ljubljano in odhod v partizane.

Strmel sem vanj in se čudil, kako je mogel v glavi obdržati toliko imen in krajev. Poznal je veliko vasi na Dolenjskem, o katerih se meni še sanjalo ni. Ko smo popili že nekaj kozarčkov, je pričel pripovedovati o tem, kako so peli v partizanih in pri-



Srečanje s Frenkom

povedovanje se je spremenilo v petje pesmi Hej, brigade. Nato je sentimentalno izjavil, da mu je od vseh pesmi bila najbolj všeč »Povej, kam greš, črnolaska«.

V dveh dneh, ki smo jih skupaj preživeli, je nekajkrat ponovil, da se ima prav Slovenecem zahvaliti, da je preživel drugo svetovno vojno. Iz besed borcev, ki so se borili pod njegovim poveljstvom, ter iz knjige, ki so jo o njem napisali, je mogoče sklepati, da je to vzor človeka, ki se je resnično od srca boril proti fašizmu. Spoznanje, da se bori v vrstah ljudi, ki so mu rešili življenje, mu je dajalo prav gotovo še večjo voljo do bojevanja.

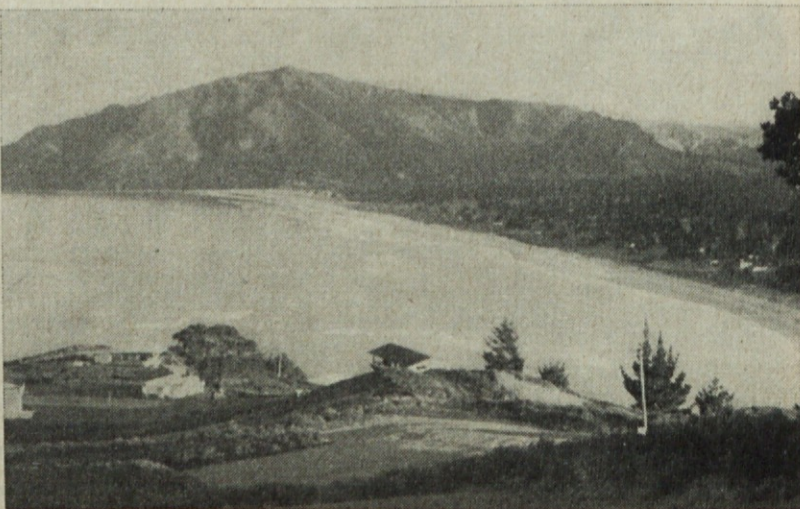
Ko mi je pripovedoval, kako je bil za svojo ženo več kot leto dni mrtev, saj je le-ta prejela telegram, da je padel, sem ženo vprašal, kako se je takrat počutila. Oh, vesela sem bila, je dejala, in žalostna, ko sem zvedela, da je živ.

Naslednji dan me je povabil v svojo avtomobilsko prikolico, kjer sem dve uri presedel z okoli pet kilogramov težkim albumom na kolenih, kjer je bilo prek 700 slik iz Slovenije. Po vojni sta skupaj z ženo in posebnim fotografom obšla vse znane kraje; poslikali so vse, kar jih je zanimalo.

Dejal je, da je to najlepši spomin, ki ga sploh ima. Ko mi je razkoval posamezne slike, se je spomnil celo grmiča, za katerim se je skrival in imena neke hiše, kjer je prenočeval. Moram reči, da sem ob njegovem pripovedovanju, ki se je vlekle pozno v noč, prav užival.

Da bi imel več dohodkov, pokojnina je namreč majhna, si pomaga tako, da vozi tovornjake. Ob tem mi je pripovedoval, da bo delal, dokler mu bo zdravje le dovoljevalo.

Ob slovesu sva si trdno stisnila roke z željo, da bi se ponovno videla prav v Sloveniji.



Vzhodna obala Nove Zelandije

ČLOVEK IN DELO

Nadomestilo zaradi nižjega osebnega dohodka

Že nekajkrat smo v našem časopisu pisali o problematiki zaposlenih invalidov in jih tudi seznanjali s pravicami, ki jim grede iz invalidskega zavarovanja. Tudi o razgovoru, na katerega smo povabili predstavnika Skupnosti pokojninskega in invalidskega zavarovanja, ki smo ga organizirali z invalidi, smo obširno pisali in skušali odgovoriti na vprašanja, ki so jih zastavljali invalidi.

Ker je predvsem v zvezi z odmero in izplačevanjem nadomestila zaradi nižjega osebnega dohodka na drugem delovnem mestu vedno največ pripomb in negotovanj, smo se odločili, da izdelamo analizo tega stanja. Sestavili smo vprašalnik, ki ga je izpolnilo 59 invalidov, ki prejemale nadomestilo zaradi nižjega osebnega dohodka na drugem delu. S podatki, ki jih že imamo, in pripombami, ki so jih podali anketirani, bomo ugotovili dejansko stanje problema in na osnovi teh ugotovitev predlagali določene ukrepe, ki bi bili glede na obstoječo zakonodajo možni in dopustni. To poudarjam predvsem zaradi tega, ker danes še ne vem, kakšna bodo nova določila Zakona o invalidskem zavarovanju, ki se bodo nanašala na nadomestila zaradi nižjega osebnega dohodka na drugem delu. V predlogu zakona in v razpravah so bile predlagane tri variante izračunavanja tega nadomestila, o čemer pa je pisala kolegica v eni prejšnjih števil in tokrat tega ne bi ponavljala.

Zelega bi, da bi vsaj prizadeti invalidi prebrali te vrstice in v upanju, da bo to tako, bom podala pojasnilo, kako se obravnava to nadomestilo po sedaj veljavnih predpisih, z željo, da bodo invalidi lažje in hitreje ugotovili razlike in prednosti, ki jih bodo prinesle spremembe novega zakona.

Nadomestilo zaradi manjšega osebnega dohodka na drugem delu se odmeri tako: Osnova za odmero nadomestila zaradi manjšega osebnega dohodka na drugem delu je razlika med osebnim dohodkom, ki ga je imel delavec v letu pred letom, v katerem je postal invalid, in osebnim dohodkom, ki ga prejema na drugem delu, na katero je bil razporejen po invalidnosti. Za izračun navedene razlike se vzame valorizirani povprečni mesečni znesek njegovega osebnega dohodka iz koledarskega leta pred letom, v katerem je postal invalid, in povprečni mesečni znesek osebnega dohodka, ki ga je dobil v letu, v katerem je bil po invalidnosti razporejen na drugo delovno mesto. Valorizacija se opravi z valorizacijskimi količniki, ki jih sprejme skupščina republiške skupnosti socialnega zavarovanja na podlagi gibanja življenjskih stroškov v republiki. Tako na primer znašajo valorizacijski količniki za 1967. leto 7,8 %, za 1968. leto 5,4 odstotka, za 1959. leto 10,5 %, za 1970. leto 12,5 % in za leto 1971. 16 %.

Že v razgovoru invalidov s predstavnikom socialnega zavarovanja 14. marca 1972 jim je leta zagotovil, da se v osnovo za izračun nadomestila plačilo za nadurno delo ne všteta, seveda pa to velja za oba osnovna podatka, to je osebni dohodek iz leta pred nastankom invalidno-

sti, ki se upošteva brez plačila za nadurno delo, in enako za osebni dohodek na delovnem mestu po invalidnosti, v katerega prav tako ni všteto plačilo za

nadurno delo. Torej kratko, plačilo za nadurno delo se ne všteta v osnovo za izračun nadomestila zaradi nižjega osebnega dohodka na drugem delu.

Znesek nadomestila je odvisen tudi od dolžine pokojninske dobe in starosti invalida. Nadomestilo pa ne sme biti manjše kot 50 % od te razlike. 100 % nadomestilo (razliko) prejema le tisti delovni invalidi, pri katerih je invalidnost posledica nesreče pri delu ali poklicne bolezni. Ker sedanji zakon dopušča možnost, da delovna organizacija uvede dodatno nadomestilo, bomo na podlagi dobljenih podatkov omenjene

analize predlagali samoupravnim organom podjetja, da to dodatno nadomestilo uvede, vsaj do zneska, ki se ob uveljavitvi pokojnine vštete v pokojninsko osnovo. Z omenjeno analizo bomo potrdili ali ovrgli stalna negotovanja invalidov zaradi višine nadomestila in v skladu s temi ugotovitvami predlagali ukrepe.

Upam, da bomo o rezultatih omenjene analize in novega zakona o invalidsko-pokojninskem zavarovanju lahko poročali že kmalu po novem letu.

Magda Kreft

Dr. Edo Tepina

SRCE

(Nadaljevanje)

Do prav enake napake lahko pride na trojni loputi med desnim preddvorom in prekatom, ali na loputih med levim prekatom in veliko odvodnico. Te napake pa so manj pogoste od srčnih napak na dvoloputni zaklopi. Tak bolnik lahko dočaka precejšnjo starost, če ga pravilno usmerimo v ustrezne poklice, če dosledno izpolnjuje navodila zdravnika ali če upošteva higienski način življenja. Gornje bolezni srca imajo svojo dobro plat v tem, da nas s težavami, ki jih povzročajo, opozarjajo na svojo prisotnost in s tem usmerjajo našo skrb v pravo smer. Obolelca zaklop in srčne mišice zdravimo z zdravili, in to dokaj uspešno. V zadnjem času pa nekatere obojele zaklopke zamenjajo s plastičnimi.

Težja od teh obolenj pa so obolenja ožilja srca, ki jih je vsak dan več, in iz njihovega delovnega zagona iztrgajo te bolezni vse več ljudi. O tej bolezni smo brali že v prejšnji številki časopisa pod naslovom »Menažerska bolezen«. V tem članku pa si oglejmo, kaj se pravzaprav dogaja v našem telesu.

Zaradi hudega pritiska, ki smo mu vsi izpostavljeni, so naši živci v stalni napetosti, živci, ki nanje ne moremo vplivati, pa ukrepajo po svoje. To so predvsem živci, ki skrbje za pravičen utrip srca, za razširjanje ali oženje žil, izločanje raznih pomembnih sokov, slin itd. Zaradi svojeglavega ukrepanja tega samostojnega živčnega sistema pride v mirovanju do hitrega utripanja, prav tako pa lahko pride do nerednega ali zaletavajočega se utripanja in celo do bolečin v srcu. Take bolečine silno vznemirijo prizadetega, kar še poslabša položaj. Če tak človek pije poleg tega še kavo, alkohol ter kadi cigarete, počiva pa premalo, se pogosto pripeti, da so napadi pogostejši in tudi nevarnejši. Vsaka taka motnja v delovanju srca povzroči sčasoma tudi prave okvare, v našem primeru obolenje srca, ki bi se normalno pojavilo morda šele kakih 20 ali 30 let kasneje.

Pri teh tako imenovanih srčnih nevrozah, se moramo zavedati, da imamo usodo v svojih rokah in da nam noben zdravnik ne bo mogel pomagati, če ne bomo vzeli vajet v roke. To pomeni: iz našega življenja moramo odstraniti vse, kar povzroča motnje v našem srcu. Nad vse je tudi pomembno, da znamo pravilno razdeliti delo in počitek, ne smemo pa pozabiti na to, da čimveč prostega časa prebijemo v nedotaknjeni naravi.

Srčna kap ali miokardni infarkt je pojav, ki se v precejšnjem številu primerov konča s smrtjo. Srčna mišica, oziroma del srčne mišice odmre na tistem delu, ki ostane brez preskrbe s kisikom zaradi prekinitve krvnega obtoka. Do tega lahko pride:

1. zaradi zadebelitve arterialne stene (stene žile odvodnice), tromboze pri aterosklerozi, ali lepo po slovensko zaradi zamašitve poapnele žile,
2. zaradi zaprtja ustja koronarne arterije pri sifilisu,
3. zaradi zamašitve koronarne arterije (venčnice) s strdkom pri določenih boleznih srca,
4. zaradi vnetja venčnic,
5. zaradi krča venčnic.

Oglejmo si zgradbo srca. Srce je posebna mišica, ki jo preskrbujejo s krvjo in tako tudi s kisikom žile, ki jih imenujemo koronarke ali venčnice. Če se venčnice zamaše ali stisnejo, ostane srčna mišica brez kisika, kar zaznamo kot ostro bolečino. Prav tako začutimo bolečine v mišicah obeh nog, takrat, ko se prekine obtok. Pri tem pa je velika razlika. Če človek začuti bolečine v nogah, obstane in bolečine izginejo — mišica se opomore. Drugače pa je s srčno mišico. Ta ne more in ne sme obstati, kajti to bi pomenilo smrt za organizem.

Oglejmo si, kako pride do ateroskleroze odnosno arterioskleroze. Pri aterosklerozi pride do sprememb v steni odvodnic, kjer se prične kopičiti snov, ki je kemično zelo blizu maščobam. Ta snov uničuje mišična in vezivna vlakna žile in se nabira v steni odvodnic. Zaradi tega je stena seveda še bolj krhka. Ta bolezen se pojavi pri ljudeh, ki pri delu predvsem sedijo, se obilno hranijo in se premalo gibajo. Večina teh ljudi se na delo vozi, čeprav bi lahko šli tudi peš. Namesto kislega zelja in fižola so na mizi pečenka in zrezki, ali razne delikatese, predvsem iz svinjskega mesa. Stari narodi in njih vere so dobro vedeli, da je svinjina lahko zelo škodljiva, zato so prepovedali njeno uživanje. Uživanje svinjine je bila največja sramota za vsakega vernika. Izpolnjevanje verskih predpisov je koristilo ožilju in s tem podaljševalo življenje.

Sodobni način življenja z vsemi mesnimi dobrinami, pijačo, sedenjem in vožnjo z avtomobilom pospešujejo nastanek ateroskleroze in s tem razvoj ateroskleroze, kjer se aterosklerozi pridruži še kopičenje apnenca v ostenju žil. To je zanesljivo opozorilo, da nas bo kmalu doletela smrt. V žili s tako steno se zelo rada začne strjevati kri in strdek lahko kmalu zamaši žilo. Prav tako pride pri sifilisu ali luesu do sprememb v steni ožilja in začepljenja ali pa do krčev,

ki povzročijo začasno zaporo, toda dovolj dolgotrajno, da medtem nastopi smrt. Zaradi vnetja venčnic pride do tvorbe strdkov in s tem do začepljenja venčnic.

Zaradi kratkotrajne zapore manjše venčnice pride do bolečin, ki se pojavijo pod prsnico ali v predelu srca in izžarevajo v levo ramo ali roko. Bolečino lahko sproži telesni napor ali mraz — napor zaradi zahtev, ki jim srce ni kos, mraz pa povzroči skrčenje malih žil po vsem telesu. Bolnik čuti pritisk na prsnico, težko diha in obhaja ga smrtni strah. Po minuti ali dveh se umiri. Ta pojav imenujemo angina pectoris — dobesedno prevedeno: tesnoba v prsih.

Značilno za angino pectoris ali stenokardijo je, da poneha takoj, ko bolnik vzame zdravilo, ki razširi žile (zdravilo na osnovi nitritov). Če bolečine po jemanju zdravila ne izginejo, to pomeni, da tu ne gre za angino, ampak za miokardni infarkt, ali srčno kap. Če pride do tega, moramo bolnika takoj prepeljati v bolnico. Vsaka zamujena minuta se lahko kruto maščuje tako, da lahko pride tudi do raztrganja srca. Naj poudarimo še eno značilnost: nemoč, popolna nemoč, kjer še tako močna volja ne pomaga prav nič. Vsak gib, vsaka stopinja zahteva zelo močno voljo in mnogo energije.

Kako naj se zaščitimo pred tem naraščajočim zlom, ki je na prvem mestu med vzroki smrti? Življenje naj bo mirno, brez razburjenja in nepotrebnih naporov, noč naj bo le za spanje, ki ne sme biti krajše od sedmih ur, jejmo zdravo hrano (stara kmečka hrana), brez nikotina in alkohola, čimveč se moramo gibati v naravi (plavanje, veslanje, planinstvo, kolesarjenje). Vsakodnevni sprehod naj traja uro ali dve vsaj deset minut daleč od glavnih cest in motorizacije. Vsak dan moramo uriti telo s telovadbo in jutranjim tuširanjem ali umivanjem z mrzlo vodo do pasu. Upoštevanje vseh teh navodil bo utrdilo naše zdravje in zaščitilo srce.

KRES ZA NOVO LETO

Čeprav vemo, kako nastane požar, je med nami nekdo, ki tega ne ve. Dokaz za to je delno upepeljena garderoba v livarni jeklo litine.

Kdo je bil tisti, ki je izzval rdečega petelina, ki je z lahkoto uničil vse tisto, kar smo zgradili?

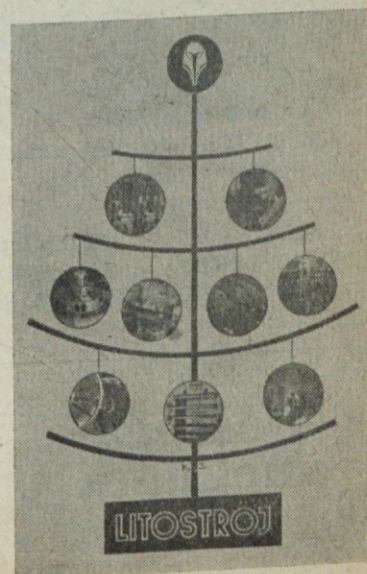
Račun, ki ne bo tako majhen bomo morali plačati vsi, čeprav nismo za to nič krivi. Kdo nam bo povrnil tiste male reči, ki smo jih tako vestno hranili v omari in za katere ni bilo prostora doma.

Še več pa bi se lahko zgodilo, če naši gasilci ne bi tako hitro prišli na mesto požara in tako vestno opravljali svojo dolžnost. Mislim, da jim dolgujemo vso zahvalo, pa čeprav je to njihovo delo.

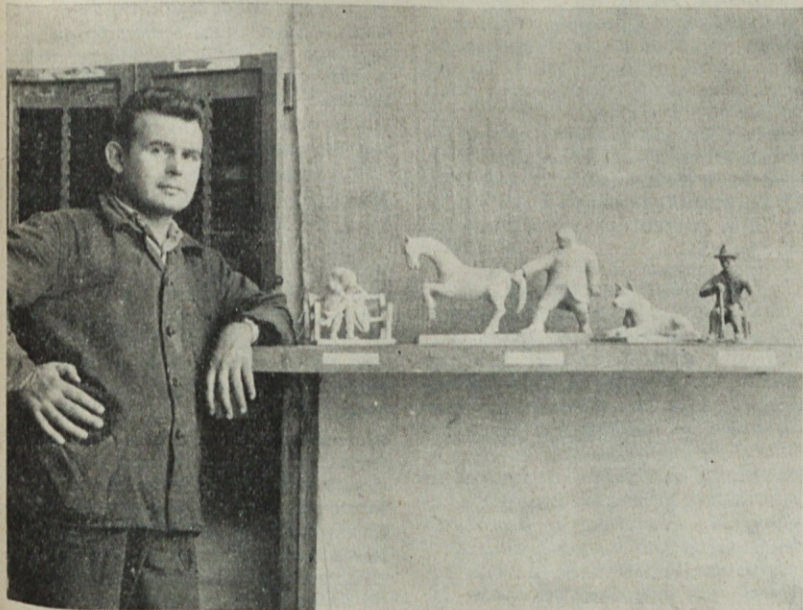
Zaradi majhne malomarnosti je pozneje v tej garderobi, ob povečanem prepihu (razbite šipe), marsikateri delavec dobil prehlad ali drugo bolezen, zaradi katere je moral k zdravniku.

Upam, da bodo posledice požara kmalu odstranjene. V bodoče pa moramo še bolj skrbeti, da do takšnih primerov ne pride več.

Ivan Šavor



Sodelavcu v slovo



Nepričakovano nas je zapustil naš sodelavec Dušan Laloš. Poznali smo ga kot vestnega in izredno marljivega delavca.

Posebej pa se ga spominjamo kot umetnika samouka. Malo je tistih, ki se poleg svojega dela lahko posvetijo še umetnosti, ki prav gotovo pomeni izredno duhovno vrednoto. Dušan Laloš je bil eden izmed takih in ob razstavah, ki jih bomo v prihodnosti še prirejali, ga bomo zelo pogrešali.

ZAHVALA

ZAHVALA

Zahvaljujem se sindikalni organizaciji za denarno pomoč v znesku 500 din ob smrti moje pokojne žene.

Rudolf Katnič

Iskreno se zahvaljujemo vodstvu podjetja, sindikalni organizaciji, sodelavcem in godbi TZ Litostroj za vso pomoč, cvetje, poslovilne besede in spremstvo na zadnji poti našega ljubega moža in očeta Dušana LALOŠA.

Žena, sin in hči

V decembru so šli v pokoj



Ana KRESE, prodajalka, prišla 1. julija 1949 in Kata GUDAC, pomožna kuharica. Prišla 8. X. 1964.



Anton SIMČIČ, montažni nadzornik za IO. Prišel 2. januarja 1947.



Ivan PROSEN, tehnolog v tehnološki pripravi dela. Prišel 24. oktobra 1946.



Dipl. inž. Nestor MARN, poslovni vodja v prodajnem biroju. Prišel 1. septembra 1948.



Marija ŠTALC, servirka v komercialnem sektorju. Prišla 2. decembra 1958.



Leopold LAMBERGAR, stroinik v kompresorski postaji. Prišel 1. julija 1962.



Stane POGAČAR, glavni komercialist v nabavnem biroju. Prišel 5. septembra 1949.



Anton KUKMAN, skupinovodja izmene gasilcev. Prišel 16. julija 1956.



Leopold ŠUMEJ, montažni nadzornik za ČN. Prišel 15. avgusta 1951.

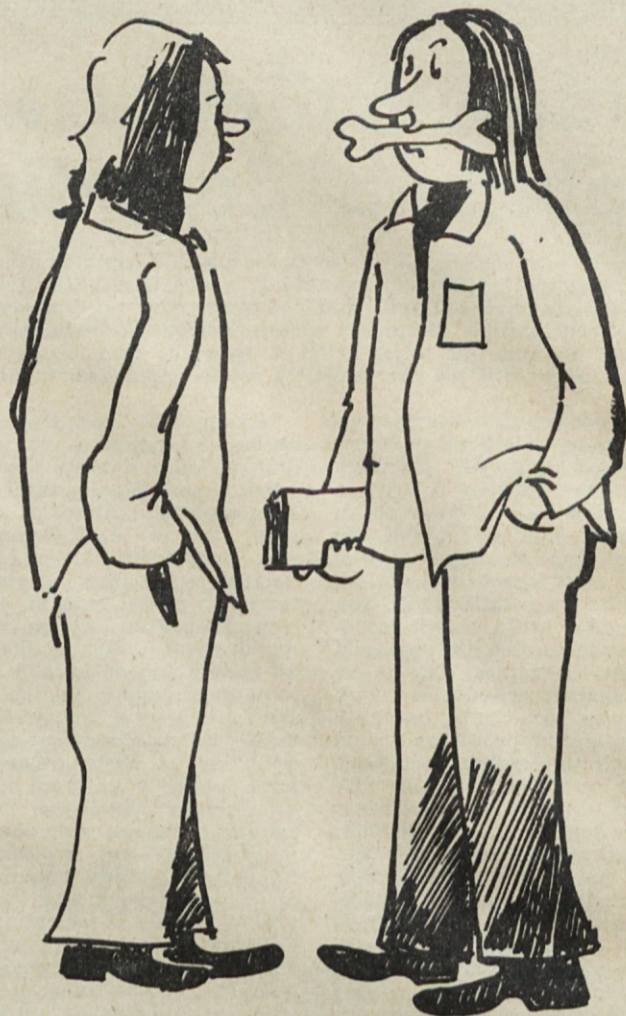


Franc CESAR, skladiščnik v konsignacijskem skladišču. Prišel 10. februarja 1970.

VSEM, KI STE V DECEMBRU ODŠLI V ZASLUŽENI POKOJ — MARIKDO IZMED VAS JE DAL LITOSTROJU ČETRT STOLETJA — SE

ZAHVALJUJEMO ZA DOLGOLETNO SODELOVANJE. DA BI V LETIH POKOJA UŽILI SE MNOGO ZDRAVJA IN ZADOVOLJSTVA!

Za razvedrilo



»Kaj ga pa bikšaš, Francelj?

»Kost glodam.«

»!!!«

»So mi rekli, da v naši tovarni lahko najdeš kakšno kost, nakar imaš vse leto mir.«

»Že, že, ampak ti nisi našel prave.«

Delo v teamu

V znani tovarni, ki proizvaja poleg risalnih žebličkov še tristo-dvainosemet drugih izdelkov, je bilo že od nekdaj teamsko delo zelo priljubljeno. Tako delo je tembolj uspešno že zaradi individualne odgovornosti, ki se v teamu spremeni v kolektivno odgovornost. No, o odgovornosti pa kdaj drugič.

Pripetilo se je, da je tistim, ki so imeli največ besede v tovarni, prišlo na misel, da bi uvedli analitično oceno delovnih mest. To naj bi pripomoglo k odpravi prav vseh problemov življenja in dela v kolektivu. Take stvari so nekateri že videli in to izven naše domovine. Beseda je dala besedo, strokovnjaki so stopili skupaj ter se dogovorili o sestavi teama. Takole so modrovali:

»Naš kolektiv se nahaja v resnih težavah, iz katerih se ne bomo kar tako izvlekli. Le znanstveni pristop k analitičnim metodam nas lahko reši pogube (beri — sanacije). Usluge znanstvenih zavodov so drage, mi pa denarja zanje nimamo. Sestavimo team iz članov kolektiva, saj imamo doma veliko izobraženih delavcev, ki niso polno zaposleni.« Nazadnje so imenovali deset najboljših vodilnih delavcev. Izbrali so jih tako, da je vsak zastopal vsaj eno delovno enoto. Izbranci so se sešli na prvi seji, staknili učene glave, sprejeli delovni načrt in se lotili dela. Minilo je leto in dan, gradivo se je nakopičilo, komisija pa je imela za seboj grdo število izrednih delovnih sestankov. Izdelali so opise delovnih mest, bogate in podrobne analize, pripravili pa so tudi ocenitev po metodi. Skratka, za javno obravnavo je bilo vse pripravljeno. Bil pa je že tudi skrajni čas. Celoten kolektiv je bil napet kot milni mehurček, ki se hoče vsak čas razpočiti. Vsi so namreč pričakovali, da bodo rezultati dela teama znatno povečali osebne dohodke. V zraku je bilo čutili nestrpnost. Pritisk je narasčal.

Končno je šlo gradivo v razpravo. Nihče pa ni pričakoval, da bo to sprožilo pravi plaz. Člani kolektiva so se pritoževali. Tu pos-

meznik, tam cela skupina. Prigovorili so deževali. Strokovni team se je dušil v usklajevanju ocenitev posameznih delovnih mest. Vedno več je bilo razlik med delovnimi mesti, pritožb pa kmalu še enkrat več kot zaposlenih. Pritoževali so se kar naprej. Nenadoma so bili vsi vrhunski delavci, izredno veliko je bilo tistih, ki so trdili, da so srce tovarne in da brez njih sploh ni mogoča nobena proizvodnja. Nazadnje so se člani teama začeli pogovarjati za svoje podrejene mimo vsake znanstvene metodologije. Metoda, po kateri so ocenjevali delovna mesta, je bila čisto potisnjena ob vstran.

Kdo ve, kje bi se vse skupaj končalo, da niso samoupravni organi določili dneva, ko mora biti javna obravnava končana. Tisti dan je strokovni team zgodaj zjutraj začel delo. Čas je hitel, usklajevanja pa ni bilo ne konca ne kraja. Minilo je popoldne, minil večer. Nihče ni mislil, da bo seja trajala vse do jutra.

Ne bi mogli trditi, da je bilo zjutraj naslednjega dne vse usklajeno. Pa nič zato. Ko je celotno oceno dobil v roke nekdo iz strokovne službe, ki je delovna mesta dobro poznal, je na hitro popravil vrsto delovnih mest.

Tisti iz teama so bili preutrujeni, da bi še kaj spreminjali, pa tudi ni bilo potrebno.

Team je opravil svoje delo.

L. K.

Domača anekdota

V naši tiskarni smo pripravljali za člane kolektiva informacijski

list »Med dvema številka«. Vodja tiskarne je spraševal pristojne, v koliko primerkih naj list tiska. Ker se število zaposlenih pri nas nenehno menja, je resnično težko povedati, koliko nas je. Ker točne številke nihče ni vedel, je tovariš

iz tiskarne predlagal, da bi tiskali toliko izvodov, kolikor smo tiskali bonov za kranjske klobase za novem letu.

Že, že, toda za klobase nas je vsaj za 300 več kot pa sicer.

Časopis »Litostroj« izhaja mesečno (s posebnimi prilogami) v nakladi 5800 izvodov — Ureja ga uredniški odbor — Glavni urednik Vladimir Kovač — Odgovorni urednik Pavel Perko — Tehnični urednik Estera Lampič — Telefon uredništva 56-012 (h. c.) int. 246 — Cena posamezni številki v prodaji 0,50 din — Poštnina plačana v gotovini — Rokopisov ne vračamo — Tiska tiskarna ČZP »Primorski tisk« v Kopru