

LITOSTROJ

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA LITOSTROJ

LETO VI.

LJUBLJANA, DECEMBRA 1965

ST. 12

PO SKLEPIH DSP

SMO STORILI DOVOLJ?

Ze pred leti smo na sestankih političnega aktiva, pa tudi na sejah slišali, da se ne smemo zadovoljevati samo s sklepi tega ali onega organa upravljanja v podjetju, temveč da moramo stalno zasledovati tudi njihovo izvajanje. Kar velja za posamezne konkretne sklepe, velja seve tako tudi za vse pravilnike, statut naše delovne organizacije in sploh vse splošne akte samoupravnih organov. Nadzorstvo nad izvajanjem sklepov DSP je še posebej nujno tedaj, kadar sta za izpolnitev neke naloge ali obveznosti določena tako nosilec kakor rok. Brž ko neka konkretna naloga rokovno zapade, bi morali nosilca naloge poklicati na odgovor.

Organov, ki so dolžni nadzirati izvajanje sklepov, je lahko več. Veseli nas, da se je tudi izvršni odbor naše sindikalne organizacije lotil te naloge, kakor poročamo na drugem mestu. Predvsem pa je dolžnost DSP kot najvišjega samoupravnega organa v podjetju, da svoje funkcije nadzorstva nad izvajanjem sklepov ne zanemari, ker bi sicer sam zmanjševal vrednost svojega dela. DSP je svojo nadzorno nalogo že v nekaj primerih izpolnil in tako pospešil izvajanje sprejetih sklepov. Po zadnjih ukrepih, ki jih je sprejel z zvezi z vključevanjem našega podjetja v novi gospodarski sistem po gospodarski reformi, pa menimo, da bo moral to nadzorstvo še pooprstiti, saj je med sprejetimi ukrepi nešteto konkretnih nalog in obveznosti posameznikov, kotorej, kakor tudi vsega kolektivov, ekonomskih ent in sektiva, ki imajo svoje končne roke. Navedli bomo samo nekaj izmed njih, ki jim rok za izpolnitev poteče najkasneje do konca tega leta ali pa jim je celo že potekel, pri čemer se bomo oprli na besedilo ukrepov, ki smo ga objavili v prejšnji številki.

ROKI TEČEJO ALI SO ŽE PRETEKLI

Tako so vodstva enot in sektorjev prevzela glede kadrov obveznost, da izdelajo spiske zaposlenih, ki imajo določeno kvalifikacijo, pa so odšli iz proizvodnje na neproizvodna (administrativna) delovna mesta; razen tega so morala do nove seje (t. j. do prve seje DSP po 6. seji, ki je bila 27. 10. 1965, torej nekako v mesecu dni) pripraviti spiske vseh honorarcev, upokojenecv in svetovalcev z obrazložitvijo o upravičenosti ali neupravičenosti zaposlitve; do 30. 11. t. l. pa tudi spiske obolelih oseb in spiske oseb, ki so na delovnih mestih brez ustreznih strokovnih izobrazbe. Kadrovski sektor je bil glede vseh teh nalog še posebej zadolžen, da jih skupaj z vodstvi EE/S izvede do 30. 11. t. l.

Nadalje beremo med ukrepi, da mora kadrovski sektor z drugimi strokovnimi službami pripraviti do konca leta perspektivni program nagrajevanja, t. j.

izvedbo postopne korekture vseh pravilnikov o nagrajevanju po rezultatih analitične ocene delovnih mest. To delo se nam že dolgo vleče.

Ali smo se po uresničitvi teh pomembnih nalog po zadnjih sklepih že toliko približali, da nam jih ne bo več treba prenašati v novo leto? Žal se zdi, da je tu skepsa še zmeraj na mestu.

Upravni odbor je doslej predložil DSPE/S v nadaljnjo obravnavo samo predlog metode za analitično oceno delovnih mest. O problematiki nagrajevanja pa je kadrovski sektor poslal svoje poročilo upravnemu odboru.

Posebna šestčlanska komisija, v katero so bili izvoljeni Robežnik, Kern, Krapež, Pongarc, Markuš in Pivk, je dobila nalogo, da do konca novembra t. l. preuči in reši vprašanje organizacije delitve toplih malic. Komisija je svoje delo opravila in poslala svoje predloge DSP.

Delitev mleka ostane, toda HTV služba mora z vodstvi proizvodnih enot preučiti seznam uporabnikov in upoštevati pri tem tista delovna mesta, kjer ogroženost terja zaščitno hrano. Tudi o tem so že bili izdelani ustrezni predlogi, pravijo v HTV.

Razen tega mora HTV služba do nove seje DSP napraviti točen seznam delovnih mest, na katerih gredo delavcem varstvena sredstva, pri čemer bi se bilo treba sporazumeti tudi o morebitnem prispevku delavcev za nekatera sredstva (npr. za obutev). HTV služba je svoje zadevne predloge vskladila z zakonskimi predpisi in stavila predloge DSP, ki bo o njih razpravljal ta mesec.

Kot splošna zadolžitev je bila sprejeta popolna ukinitve nadur in usmerjanje delavcev na bolniškem dopustu na delo v PE/S, če so sposobni za lažja dela, ali pa v tečaje o varnosti pri delu, ki naj jih organizira izobraževalni center. Glede nadur je nekaj konkretnih odgovorov prizadetih, o drugem še ni podatkov.

POSEBNE NALOGE IN OBVEZNOSTI

Za reševanje tehniško-proizvodnih, komercialnih in ekonomsko-financijskih vprašanj imajo posebne naloge in obveznosti tele stro-

kovne službe: plansko-terminalske oddelke, gospodarsko-računovodski sektor, prodajno-projektivni biro in materialni biro. Med konkretne naloge teh služb spadajo: izpolnjevanje planskih in terminskih obveznosti v skladu s proizvodnim programom zaradi čim hitrejših finalizacij in zmanjšanja nedovršene proizvodnje (nosilec te naloge je tehnični direktor); revizija in postavitve tehničnih norm za vsa področja dela, kjer je to mogoče (nosilec in izvajalec te naloge je tehnološki oddelek CTB); tipizacija in standardizacija elementov, sklopov in materiala za sedanji program proizvodnje zaradi porenitve naših proizvodov (nosilci te naloge so tehnična služba, CTB in PPB — dela se je bilo treba lotiti takoj); zasedba delovnih mest v TKB, PPB (v oddelku za študij in razvoj) in CTB (v oddelku za tehnologijo in standardizacijo) s prostimi strokovnimi kadri v podjetju; nadaljevanje akcije za izpopolnitev druge in tretje izmene zaradi boljše izrabe instaliranih kapacitet (nosilci te naloge so vodstva PE, tehnična služba in kadrovski sektor); priprava predloga za celotni sistem preventivnega vzdrževanja osnovnih sredstev (nosilec PE OO s posebno strokovno komisijo; rok do konca leta); sortiranje kooperantov (nosilca naloge TKB in MB); priprava načrta notranjega transporta (nosilec posl. združ. SMELT s področnimi sodelavci iz podjetja); priprava predloga za dolgoročni zoženi proizvodni program (nosilec naloge vodstvo podjetja, rok do konca leta 1965); zagotovitev ugodnejšega obračuna finančnih sredstev in zmanjšanje angažiranja od sedanjih 15 na največ 12 milijard (znižanje nedovršene proizvodnje, znižanje zalog reprodukcijskega materiala in zalog gotovih izdelkov ter znižanje terjatev do kupcev — nosilci teh nalog so GRS, PPB in MB); korigiranje kalkulativnih osnov po večjih naročilih in gibanju tržnih cen in usklajitev naših proizvodnih možnosti in lastnih cen s tržno situacijo; izpopolnitev sistema internega obračuna proizvodnje in zaostreitev načina razbremenjevanja PE/S na predkalkulativni osnovi itd.

Na organizacijskem področju: do 1. nov. t. l. izoblikovati boljše in kompleksno metodologijo planiranja (nosilci naloge EAS skupaj s KS, GRS, PPB, tehn. službo, PTO, CTB, MB in OO); do konca oktobra t. l. dopolniti pravilnik o nagrajevanju vodstvenih in režijskih kadrov (nosilca naloge Spl. sektor in KS), pravilnik o CD in pravilnik o nagrajevanju projektantov in konstruktorjev; izdelati nov pravilnik o odgovornosti delavca delovni skupnosti (rok do 15. 10. t. l.); do konca oktobra t. l. urediti enotno devizno službo (nosilci GRS, PPB in MB). Do 30. 11. 1965 je treba formirati organizacijski oddelek in mu določiti program dela.

Ali smo vse sklepe uresničili? Obrnili smo se na predsednike svetov delovnih enot, da bi zvedeli, kako so se v posameznih PE in sektorjih lotili izvajanja sklepov DSP. Na drugem mestu objavljamo odgovore, ki smo jih pravočasno prejeli. Druge bomo objavili prihodnjic. Želimo, da bi nam pri tej kontroli izvajanja sklepov in prevzetih nalog pomagali vsi člani kolektiva, predvsem pa člani svetov delovnih enot in DSP.



Pogumno v novo leto!

V letu, ki gre h kraju, smo si prizadevali izpolniti vse naše planske naloge. Iz poslovnih poročil za to dobo črpamo lahko dovolj poguma za uspešno gospodarjenje tudi v prihodnjem letu, čeprav se nam bodo naše naloge v zvezi z vključevanjem našega podjetja v novi sistem gospodarjenja, ki ga prinašajo določila o izvajanju gospodarske reforme, močno povečale. Pobrigati se bomo morali za še večjo proizvodnost, ekonomičnost in donosnost našega dela, če hočemo, da bomo konkurenčni na domačih trgih in da se bomo še uspešneje vključevali tudi v mednarodno delitev dela, kakor to terja ugled, ki smo si ga že pridobili z izvozom nekaterih naših izdelkov in uspešnim mednarodnim sodelovanjem. Na tej poti ne bomo smeli niti za las popustiti, pa čeprav bi se morali spoprijemati s še hujšimi težavami kakor doslej. Izkušnje, ki smo si jih na tem področju že pridobili, nas morajo pri nadaljnjem delu samo spodbujati k še večji prizadevnosti, vztrajnosti in nepopustljivosti.

Naše gospodarjenje v tem letu nam nedvomno daje potrebno zaupanje za veder pogled naprej. Ob sorazmerno ugodnih rezultatih našega letošnjega poslovanja pa se hkrati zavedamo tudi vseh težav, ki so nas spremljale in nam odpirale prenekateri problem. Med najbolj perečimi problemi sta zlasti nedokončana proizvodnja in prevelike zaloge dokončanih izdelkov, kar nam močno veže naša finančna sredstva in hromi naš proizvodni polet. Položaj terja, da se teh — kakor vseh drugih problemov — lotimo takoj in z vso prizadetostjo.

DSP nam je s svojimi sklepi jasno nakazal naše bližnje in daljne naloge na poti v novo, uspešnejše gospodarjenje. Samo z doslednim izpolnjevanjem teh nalog si bomo lahko zagotovili tudi boljše življensjske razmere. To pa je, kot vemo, glavni smoter naše gospodarske reforme.

Z željo, da bi svoje delo v nepopustljivo delovno vneto in pogumom kronali v prihodnje še z večjimi uspehi kakor doslej, želim v imenu vodstvenega kadra, kakor tudi osebno vsem našim delavcem in vsem njihovim družinam —

SREČNO NOVO LETO!

Jože Kopinič
generalni direktor

Sklepi UO

Upravni odbor je na 12. redni seji dne 23. novembra 1965 obravnaval in potrdil predlog metode za analitično oceno delovnih mest ter ga poslal DS PE/S v nadaljnjo obravnavo.

Seznanil se je s poročilom kadrovskega sektorja o problematiki nagrajevanja; o celotni problematiki nagrajevanja v tovarni pa bo razpravljajl kasneje.

Na 13. redni seji dne 3. decembra 1965 je upravni odbor iz pregleada poslovanja do vključno meseca oktobra 1965 ugotovil, da so enote dosegle spodaj navedene kumulativne faktorje in je predlagal DS PE/S, da izplačajo osebne dohodke za mesec november, kot sledi:

Enota MO: 1) ustvarjeni kumulativni faktor — 5,26%, 2) predlog za izplačilo — 0,53; PK 1) 27,07%, 2) + 0,50; HS: 1) — 0,61 odstotka, 2) — 0,06; SN: 1) — 3,34%, 2) — 33; DT: 1) 3,96%, 2) + 0,30; OO: 1) + 1,90%, 2) 0,19; sektorji: 1) — 2,70%, 2) 0,27.

Na predlog komisije za kadre je UO potrdil imenovanje v svet Izobraževalnega centra TZL: Vlada Krošlja, PE MO, in Franca Jagra, PE OO, in sicer za mandatno dobo dveh let.

Upravni odbor je na predlog PE HS za delitev odstopanj od planiranih cen med enotami in podjetjem sprejel sklep, da se fakture kooperantov, ki so prišle v obračun šele po zaključitvi naloge, bremene po istem principu med podjetjem in enotami kot za delitev starih komisij; vsak upravičen primer se individualno obravnava.

Sklepi DSP

Na 7. redni seji dne 25. 11. 1965 je DSP sprejel med drugim tele sklepe:

Na predlog upravnega odbora so bili potrjeni pravilniki o osebnih dohodkih za delo v tujini na gradbiščih: Kanpur, HE Sholayar in HE Yamuna.

Sprejet je bil predlog za včlanjenje našega podjetja v UNO (Jugoslovansko udruženje za projektovanje, proizvodnjo i montažo nuklearne opreme i postrojenja); uprava podjetja pa naj do 20. 12. 1965 pripravi točen pregled članstva v vseh združenjih, zbornicah in društvih, iz katerega bo razvidna višina vplačanih in neplačanih letnih članarin.

Pristojne strokovne službe naj do 15. 12. 1965 pripravijo plan proizvodnje za leto 1966, ki ga je treba še v letošnjem letu obravnavati in potrditi.

Sprejme se 9-mesečno poslovno poročilo, vendar se ugotavlja nesmotrno gospodarjenje s finančnimi sredstvi. Na vse člane kolektiva in upravo podjetja se apelira, da vložijo ves trud za čimboljšo finalizacijo proizvodnje; posvetiti je vso skrb izvoznim poslom, ki nam dejansko omogočajo nadaljnje pridobivanje sredstev za nabavo repromateriala in nadaljnje uspešno poslovanje podjetja. PTO naj se močno angažira v smeri zmanjšanja nedovršene proizvodnje in gotovih izdelkov.

ČE BESEDE SE BOJIS ...

Če besede se bojiš, tehtaj jo za sebe vsaj! V molku grizeš se, trpiš? No, pa — delu se predaj!

V NOVEM LETU 1966 —
DEVETNAJSTEM LETU LITOSTROJA —
ZELIMO VSEM DELOVNIM TOVARIŠEM,
VSEM NASIM POSLOVNIM ZVEZAM
IN PRIJATELJEM
IN VSEM DELOVNIM LJUDEM
POLNO USPEHOV IN OSEBNEGA ZADOVOLJSTVA!



Delavski svet podjetja
Upravni odbor in uprava
Tovarniški komite ZKS
Sindikalna organizacija
Mladinska organizacija
Uredniški odbor

IZVAJANJE UKREPOV DSP

PREDSEDNIKI ODS ODGOVARJAJO

Na naša vprašanja o izvajanju zadnjih sklepov DSP nam je predsednik ODS proizvodne enote SN Ivan Pogačar povedal tole:

PRIHRANKI V PE SN

1. Pri iskanju notranjih rezerv je naša PE dosegla že vidne uspehe. Tako smo npr. pri ogrodjih žerjavnih mostov opustili dosedanjo drago strojno obdelavo. To delo smo zamenjali z ročnim prilaganjem ter s tem prihranili na demontaži mosta oz. čelnih nosilcev, prevozu na stroj, ponovni montaži in prihranitev na montažnem prostoru. Z vsemi temi poenostavitvami smo pocenili ogrodja mostov za približno 12 odstotkov. Na enak način smo pocenili tudi ogrodja mačkov za 8 odstotkov. Podobno smo vozne pogone mostov in mačkov zamenjali iz polnih presekov gredi na cevne gredi. Pri materialu smo prihranili od 20 do 30%, na obdelavi 8 in na številu ležajev okoli 20 odstotkov. Lotili smo se tudi elektroopreme žerjavov in smo zaradi tipizacije prihranili na enotni vezavi načrtov 8%.

2. Ker nam stroji ne tečejo v dvoizmenskem oz. troizmenskem delu, smo se odločili s premikanjem sodelavcev z nezadostno tehnično izobrazbo, ki so zaposleni v raznih birojih, imajo pa določeno delavniško prakso, da jih spet zaposlimo na ustreznem delovnem mestu. Tako bi bili s prelivom sodelavcev z administrativnega področja znotraj ali celo zunaj podjetja v korist strojne obdelave stroji zasedeni vsaj s popolnim dvoizmenskimi delom in bi mesečno prihranili okoli 6 milijonov oz. 72 milijonov letno.

3. Če naš tehnični biro ne bi imel dovolj dela za vse zaposlene, kar se od časa do časa tudi dogaja, naj ti sodelavci pomagajo v proizvodnji. V tem pogledu smo namreč že dosegli vidne rezultate.

4. Večkrat se je dogajalo, da nam je zaradi kooperacije zaozrajalo delo, ker je bilo slednje nekvalitetno, oziroma se naši kooperanti niso držali roka. Zato smo se odločili, da bomo v prihodnje kooperirali samo v izrednih primerih, ko doma ne moremo izdelati iz kakršnih koli razlogov, oziroma bomo kooperirali z dobrimi kooperanti, ki bodo sposobni izdelati določene izdelke kvalitetno in v roku.

Glede kooperacije bi hotel omeniti še to, da smo nekatere objekte izdelovali v kooperaciji, jih pripeljali domov, jih tu preizkusili, embalirali in potem poslali

naročniku. To bomo v prihodnje — seveda v sodelovanju z ostalimi sektorji (posebno s TKB) — odpravili in bomo že pri prevzemu objekte preizkusili in jih od kooperanta poslali direktno naročniku. Tako bomo seveda precej prihranili na prevozu. Navedel sem samo nekaj bolj otipljivih posegov naše PE pri iskanju notranjih rezerv. Seveda to še ni vse. Treba bo iskati še nove rezerve in dosledno izvajati vse ukrepe, ki smo jih sprejeli v zvezi z gospodarsko reformo.

Ob tej priložnosti bi hotel omeniti še nekaj problemov, ki našo PE precej tarejo. Prvi tak problem je iztrošenost strojnega parka, ki v naši PE presega povprečno tovarniško iztrošenost (72 odstotka). Tu mislim predvsem na stroje za ozobljenje, ker moramo za vsako natančnejše ozobljenje iskati kooperanta. Sem spadajo tudi številni izpadi strojev, ki pa seveda niso planirani in nam na ta način črpajo naš plačni sklad.

Dalje imamo še zmeraj probleme s kadri, ki niso vsi dovolj sposobni za delo na določenem stroju, kajti v zadnjem času smo imeli veliko fluktuacijo prav na ključnih strojih. To pa seveda zelo vpliva na dosledno izpolnjevanje planskih nalog.

Problemov, ki nas tarejo, je še precej. Z boljšim gospodarjenjem in medsebojnim razumevanjem bo večji del teh problemov odpravljen, kar je seve naš cilj.

UVAJANJE SKUPINSKE TEHNOLOGIJE

Božo Boštjančič, predsednik ODS-CTB in TKB

Začeli smo uvajati načela skupinske tehnologije v proizvodnji s standardizacijo in tipizacijo, ki sta osnova za uvajanje skupinske tehnologije. Prav na tem področju vidimo velike, skoraj neizčrpane notranje rezerve. Vodstvo CTB je že zahtevalo pomoč od proizvodnih enot (tehnoških oddelkov), da bi odstopili strokovni kader, vendar bodo nastale težave, ker bi se sedanji zaslužki tehnologov znižali za okoli 35.000 dinarjev, čeprav bodo delali na odgovornejšem delovnem mestu — skupinski tehnologiji in standardizaciji.

V TKB računamo na sprostitev delovne sile v konstrukcijah, vendar se tudi tu pojavlja vpra-

daljšem poročilu, ki bo te dni v razpravi v sindikalnih podružnicah. O poročilu in razpravi o njem bomo še podrobneje poročali.

POSVET O HE TRNOVO

Spričo zelo prizadetih razprav o gradnji hidrocentrale Trnovo je republiški zbor skupščine SR Slovenije pred časom sklenil, da je treba o gradnji še temeljiteje razpravljati. Zaradi tega je Izvršni svet imenoval posebno komisijo, ki je preučevala probleme v zvezi z gradnjo hidrocentrale Trnovo. Sklicali so tudi poseben posvet o tem. Namen posveta, ki je trajal tri dni, je bil, da v javni razpravi razlože svoja mnenja ne le strokovnjaki, ki so imeli na simpoziju referate, temveč tudi drugi udeleženci, predstavniki široke javnosti. To je bila doslej najbrž prva taka oblika sprejemanja pomembnega investicijskega programa. Na osnovi razprave na simpoziju in razprave, ki mu bo sledila, pa naj bi skupščina SR Slovenije končno sklepala o usodi projekta hidrocentrale Trnovo.

šanje mesečnih prejemkov, ki so v konstrukcijskih oddelkih višji kot pri nas v kontrolni službi.

Kontrolno službo pa moramo nujno okrepiti z dovolj strokovnimi močmi.

ZA ZNIZANJE IZMETA

Boris Kalčič, predsednik ODS-MO

Prevzeli smo nalogo, da bomo do konca leta znižali materialne stroške. To bomo dosegli z ekonomičnejšim trošenjem nekaterih materialov. S tem bomo prihranili okoli 12 milijonov dinarjev. Izboljšali bomo izplen na odlitkih v jeklolivarni in talilnici. Predvidevamo, da bomo tako dvignili izplen za 40 odstotkov. V našem tehnološkem oddelku že iščejo najboljšo rešitev za to.

Največja naloga našega kolektiva pa je — znižanje izmeta. To pa je v veliki meri odvisno od osebne odgovornosti in sistema nagrajevanja vseh, ki so udeleženi v proizvodnem ciklusu.

OSEBNA ODGOVORNOST NA DELOVNEM MESTU

Inž. Franc Hudnik, predsednik ODS-DT

Sklepi, ki jih je sprejel DSP na svoji šesti seji, so šele uvod v vrsto ukrepov, ki bodo sledili. Po analizah gospodarjenja v naši enoti smo se odločili za več ukrepov, ki imajo po večini dolgotrajnejši značaj. Zavedamo se,

da moramo pred vsemi problemi reševati našo nedokončano proizvodnjo. O tem vrašanju veliko govorimo in vedno znova ugotavljamo škodljive posledice velike vezave sredstev. Kje so vzroki za tako počasen in dolg proizvodni cikel? Znano je, da leži precej vzrokov v neenakomernem dotoku in počasnem pretoku materiala. Res je, da nastopajo nekatere objektivne težave, ki so splošno gospodarskega značaja in preko katerih ne moremo, toda sedanje stanje lahko izboljšamo z bolj organiziranim nastopom naše proizvodnje in s poostreno plansko-terminalske službo. Določen napredek se je na tem področju že pokazal. Vsem tem vprašanjem bo posvetila naša proizvodna enota posebno pozornost in skrb. Dosledno bomo izvajali sklepe, ki smo jih sprejeli. Stremeli bomo, da se ne bodo razne škodljive in nepremišljene odločitve skrile pod naslov — kolektivne odgovornosti. Uveljavili bomo osebno odgovornost posameznika na delovnem mestu. To pa bi bil prispevek naše samouprave v novih gospodarskih pogojih.

ČE ZDRAVSTVENA SLUŽBA RAZMETAVA DENAR

Vili Markuš, predsednik ODS-OO

Odrekli smo se honorarcev, ki so zasedli nekatera delovna mesta. Znižali smo dodatek — mle-

ko, ki ga sedaj dobijo res samo tisti, ki ga zaradi nevarnosti obolenj potrebujejo. Če bi iskali notranje rezerve in prihranke pri gospodarjenju, bi jih lahko našli tudi izven proizvodne enote. Zakaj zdravstvena služba razmetava naš denar? Delavec zboli, bolovanje se približa enemu mesecu in zdravnik ga pošlje na delo. Po preteku nekaj dni, ki jih delavec preživi zares bolan na delovnem mestu, pa ga zdravnik zopet vrne v »bolnišnico«. S tem pada strošek zdravljenja zopet na rame podjetja.

UKINILI SMO NADURNO DELO

Vlado Mlinar, predsednik ODS — splošni sektor

Zmanjšali ali ukinili smo nadurno delo v vseh oddelkih razen v službi zavarovanja, kjer to ni mogoče zaradi nedeljskega dela in dežurstva med državnimi prazniki. V tiskarni smo ukinili eno delovno mesto. Odpadlo je tudi delovno mesto skupinovodje snažilne grupe. Z novo, izboljšano organizacijo dela v tiskarni so odpadla vsa delovna mesta, ki so bila predvidena pred gospodarsko reformo. Poostrišli smo kontrolo nad ravnanjem z materialom in uvedli skrajno štednjo z njim. Bilanca režijskih stroškov kaže, da nismo presegli za to določene vsote sredstev. Uklinili in omejili smo tudi regres za prevoz delavcev v tovarno.

Po letnih konferencah OO ZK

USPEŠNE PRIPRAVE ZA IZREDNO LETNO KONFERENCO ZK V LITOSTROJU

V drugi polovici novembra in v začetku tega meseca so OO ZK v Litostroju imele svoje letne konference, ki so med drugim pomenile tudi nekakšno pripravo komunistov v tovarni na izredno letno konferenco ZK 23. decembra. Na splošno jih lahko označimo za zelo uspešne, saj so udeležencem omogočile, da se seznanijo z vsemi glavnimi problemi, ki naj bi o njih razpravljala izredna letna konferenca ZK. Za uspešne pa jih lahko imamo tudi zato, ker so bile bolj namenjene kritični presoji napak in pomanjkljivosti v delu komunistov v tovarni kakor pa pregledu uspehov in pozitivno opravljenemu delu, ki ga ni bilo malo.

Zato lahko rečemo, da so prav s teh dveh plati nudile najlepšo priložnost tovarniškemu komiteju ZK v Litostroju za formiranje čim bolj enotnih stališč ZK v podjetju in za opozorilo na razne anomalije, ki bi lahko negativno vplivale na vsebino in metode dela. Razen tega so osnovne organizacije v diskusijah na letnih konferencah tudi same postavile nekaj vprašanj, na katera naj bi dobile odgovor na izredni letni konferenci ZK v tovarni. Vse to pa je nedvomno mnogo prispevalo k formiranju zanesljivih ocen za sprejetje konkretnih sklepov o prihodnji usmeritvi dela ZK v podjetju. Brez ugotavljanja napak in brez kritične ocene dela, ki je bila za potek letnih konferenc OO ZK Litostroja še posebno značilna, si ne bi mogli ustvariti pravilne orientacije za načelno reševanje perečih problemov. Pa tudi prave spodbude za nadaljnje uspešnejše delo ne bi imeli.

Ob upoštevanju vsega tega bi lahko na kratko takole povezali nekatere značilnosti dela letnih konferenc OO ZK Litostroja:

Nekaterim članom še zmeraj nista jasni vsebina in metoda dela; zato so njihove razprave pogosto premalo načelne, strokovno problematiko svojih delovnih področij obravnavajo preozko in se vse preveč zgublja v manj pomembnih podrobnostih. Odnos do dela je pri nekaterih članih manj prizadet. Zato udeležba na konferencah ni bila povsod takšna, kakor bi lahko pričakovali. Razen upravičenih izostankov so bili tudi takšni, ki se skrivajo pod manj prepričljive izgovore posameznikov, kar terja temeljitejšo analizo vzrokov takšne pasivnosti. Ponekod je treba vzroke iskati za to tudi v neizkušenih vodstvih osnovnih

organizacij, kakor so to odkrivala nekatera poročila sekretarjev, ki so bila ali zelo skopa ali pa premalo konkretna in tako premalo spodbudna za globlje razprave.

Zelo razveseljivo je samo po sebi zanimanje za aktualno gospodarsko problematiko, kar kaže, da so člani ZK na splošno zelo dovezni za obravnavanje perečih vprašanj in trenutnega položaja. Žal pa se teh problemov dotikajo preveč strokovno in brez političnih ocen ali pa tako, kakor bi to bilo primernejše za organe samoupravljanja. Marsikje pa so razprave pokazale, da niso vsi člani dovolj obveščeni o nekaterih najbolj aktualnih problemih, kar ima pogosto za posledico ali zastopanje nepravilnih stališč ali pa večjo ali manjšo pasivnost.

Razen nezadostne obveščenosti vpliva na takšno politično stanje v tovarni tudi premajhna aktivnost drugih političnih organizacij, predvsem ZMS in sindikalne organizacije.

Sedanji čas terja visoko raven seznanjenosti z najbolj značilnimi pojavi družbenega razvoja v času uveljavljanja samoupravnih načel in splošne demokratizacije odnosov. V ocenah o delavskem samoupravljanju je značilno stališče, da sveti delovnih enot (ODS) na sedanji stopnji še ne predstavljajo takšnih samoupravnih organov, ki bi lahko samostojno odločali o sredstvih in gospodarski politiki enot. Izrazita je bila ocena neprimernosti nagrajevalne politike in nezadovoljivega izvajanja načela o nagrajevanju po delu. Ponekod so močno izstopale tudi zahteve po potrebi enotnih stališč komunistov pri izvajanju pomembnejših akcij.

Reformi in z njo povezanim vrašanjem so na letnih konferencah OO ZK posvetili mnogo načelnega in konkretnega zanimanja. Pri tem pa se je pokazalo, da so nekateri člani premalo informirani o bistvu in ciljih reforme. Slišati pa je bilo tudi precej kritike na račun neizpolnjevanja prevzetih nalog po sklepih DSP v zvezi z našim vključevanjem v novo gospodarjenje. Glede proizvodnje pa so opozarjali predvsem na slabo organizacijo dela, kar vpliva tudi na celotno poslovanje.

Na posameznih letnih konferencah so še posebej obravnavali te probleme:

PPB in GRS: potreba po tržnih raziskavah; nasprotje med kvalifikacijsko zasedbo v projekcijskih in konstrukcijskih birojih na eni in v proizvodnji na drugi strani; primernost odprtih in vnaprej določenih sestankov.

MODEL. MIZARNA: večja skrb za proizvodnjo.

HS: problematika informiranja.

DT: različni kriteriji za ocenjevanje krivde delavcev v primerjavi s krivdo vodilnih uslužbencev.

ICL: povezava med organizacijo ZMS v podjetju in na šoli; težave pri politični vzgoji učencev zunaj internata; problem absolventov ICL.

MB: problematika poslovanja z dobavitelji in kooperanti; neplansko naročanje enot.

JL: odnos med podjetjem in enoto glede poslovne politike; pomanjkanje materiala in plan; nepravilna delitev dohodkov; neustrezni delovni pogoji (stari stroji).

OO I: potreba po organizacijskem oddelku; problematičnost nekaterih specializacij v tujini; nepravilnost iskanja notranjih rezerv na račun delavcev.

Primeri obravnavanih vprašanj, ki smo jih navedli, potrjujejo uvodno ugotovitev, da so bile nedavne letne konference OO ZK uspešna priprava tudi za izredno konferenco ZK Litostroja, ki bomo o njej poročali prihodnjič.

Realizacija statuta

IO sindikalne podružnice TZ Litostroj je zadolžil posebno komisijo za ugotovitev realizacije statuta našega podjetja, da ugotovi, koliko se po tem temeljnem aktu ravnamo, in to še posebej s tehle vidikov:

- razlike med statutom in dejanskim stanjem,
- pomanjkljivosti statuta in drugih samoupravnih aktov,
- napak pri izvrševanju statuta in pravilnikov,
- nasprotujočih si določil v statutu,
- aktualnosti oz. zastarelosti statuta,
- sprememb v našem podjetju po sprejemu statuta na področjih, ki jih statut normira,
- identificiranje nosilcev različnih težej.

Komisija, ki je začela svoje delo 1. septembra in ga končala 26. novembra letos, je svoje analize še posebej posvetila temle področjem: proizvodnji, delovnim razmerjem, delitvi, samoupravnim in strokovnim organom, delovnim enotam, samoupravnim aktom, obveščevanju in izobraževanju. Rezultate svojih analiz in ugotovitev je zbrala v

STROJNA TOVARNA · METALNA · LITOSTROJ

Po trboveljskem posvetu delavskih svetov

S trboveljskim posvetom delavskih svetov Metalne, Litostroja in Strojne tovarne Trbovlje, dne 4. decembra t. l. se je uresničila še ena izmed tekočih pobud v okviru poslovno-tehničnega sodelovanja naših treh podjetij, ki jo je sprejel kot svoj sklep junijski plenum v Mariboru, da bi jo uresničili še pred VI. plenomom sodelovanja, ki se pripravlja.

Posvet je bil skrbno pripravljen. Referati, ki so jih poslušali in prebrali udeleženci posveta, so nazorno prikazali stopnjo, ki smo jo dosegli po petletnem sopotju sodelujočih delovnih organizacij, hkrati pa so nakazali pot, ki je pred nami. Diskusija, ki je glavne teze referatov še bolj osvetlila, opozorila pa tudi na vse pomanjkljivosti in neuspehe, je manifestativno potrdila željo vseh sodelujočih po nadaljnji poglobitvi sodelovanja. To se je v dosednji obliki poslovno-tehničnega sodelovanja formalno že približalo svojem vrhu, manj pa po vsebini, ki nam jo je uspelo tem oblikam vdihniti. Smernice za prihodnji razvoj sodelujočih podjetij so zajete v sklepnem dokumentu posveta, ki ga objavljamo posebej.

Ce bi tu le z nekaj besedami označili splošni vtis o posvetu, smo stvarnosti še najbližje, če rečemo, da smo v Trbovljah zelo kritično ocenili dosedanje sopotje, ne da bi si bili že povsem na jasnem, kakšna naj bi bila skupna pot sodelujočih organizacij, kakor nam jo nakazujejo potrebe in interesi vseh treh podjetij v fazi vključevanja v novi sistem gospodarjenja, ki nam ga odpira gospodarska reforma in omogoča nova zakonodaja. Nujnost te razvojne poti se je sicer pokazala tako iz referatov kakor iz diskusije in sklepnih ugotovitev posveta, toda za sedaj in na tem sestanku le kot dokumentarno gradivo in priprava za VI. plenum. Glavni namen sestanka — neposredna obveščnost samoupravnih organov o poteku sodelovanja — pa je bil s tem dosežen.

Ali imamo lahko te teze trboveljskega posveta za korak naprej na dosednji poti sodelovanja? Ali smo z našega dosedanega sopotja zares stopili že na skupno pot — vsaj s prvimi koraki? Če

hočemo stvarno odgovoriti na to vsekakor utemeljeno vprašanje, ne smemo prezreti, da so za konkretne sklepe o novih oblikah sodelovanja pristojni po pogodbi in poslovniku drugi organi; hkrati pa le pomeni trboveljski posvet delavskih svetov kot najvišjih samoupravnih organov sodelujočih podjetij uresničitev še enega izmed sklepov V. plenuma v Mariboru. Njegove ugotovitve in sklepi

ni dokument so navsezadnje vendarle napotek pristojnim organom poslovno-tehničnega sodelovanja za njihovo bližnje delo. Dokumentacija trboveljskega posveta (referati z diskusijo na njem) ima za to delo svoj poseben pomen, saj je veren izraz dosežene stopnje sodelovanja in teženj v vsakem izmed sodelujočih kolektivov.

Dr. B. V.

Sklepni dokument

Člani delavskih svetov in predsedniki svetov enot Titovih zavodov Litostroj, Metalne Maribor in Strojne tovarne Trbovlje, zbrani na skupnem posvetu v Trbovljah dne 4. 12. 1965, potem ko so obravnavali poglobljeno vprašanje medsebojne uskladitve in povezave z vidika

— organizacije in poslovanja v luči temeljnega zakona o podjetjih,

— analize uspehov poslovno-tehničnega sodelovanja,

— smernic bodočega razvoja sodelujočih podjetij in

— pristopa k izvajanju gospodarske reforme

na podlagi zadevnih referatov, ki se sprejmejo kot dokumenti tega posveta in izročajo organom poslovno-tehničnega sodelovanja v nadaljnjo obdelavo in pripravo bodočih pogodbenih aktov za njihovo skladno uresničitev, soglasno

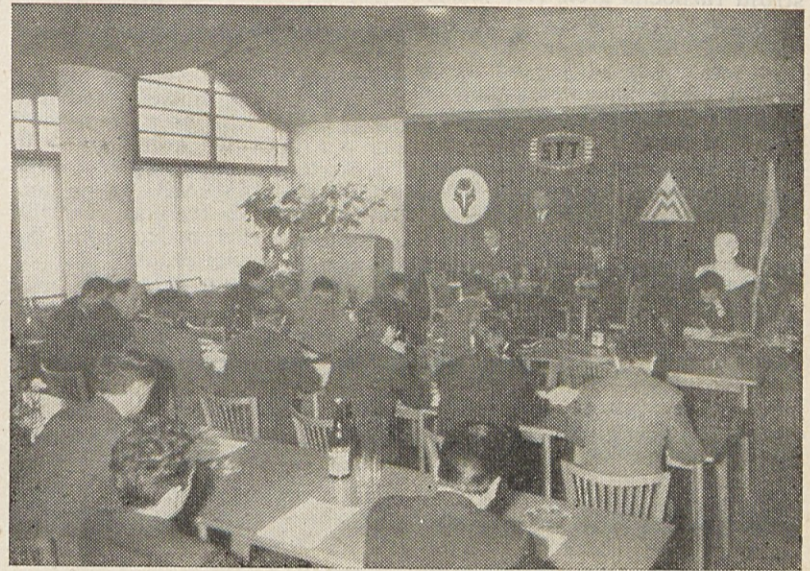
ugotavljajo:

1. da je dosedanje sodelovanje zadovoljivo potekalo v smeri proučevanja poglobljene družbene in gospodarske problematike ter

uskladitve zadevnih prizadevanj vseh treh delovnih skupnosti in njihovih organov upravljanja, kakor tudi kot skupna obravnava okvirkov in določenih vprašanj s področja organizacije dela, upravljanja in poslovanja zaradi medsebojne obveščnosti ter uskladitve zadevnega strokovnega oblikovanja in usklajenega ukrepanja v okvirih sodelujočih delovnih organizacij, kakor je predvideno z obstoječimi medsebojnimi pogodbenimi akti in se uspešno uresničuje v delu in sklepih tako formiranega organizma družbeno-samoupravnega in komercialno-tehničnega sodelave;

2. da je tako vzpostavljeno sodelovanje ekonomsko utemeljeno kot izraz premissljenega in postopnega integracijskega gibanja, katerega nosilci so vse tri delovne skupnosti in s katerim je zagotovljeno enakopravno vrednotenje in upoštevanje posamičnih koristi v okviru združenih naporov vseh treh delovnih skupnosti za dosledno izvajanje gospodarske reforme in za nadaljnje vključevanje vseh treh delovnih organizacij v mednarodno delitev dela na podlagi intenzivnejšega gospodarjenja, boljše organizacije in medsebojne delitve dela, pospeševanja produktivnosti dela in doslednejše delitve po delu;

3. da je treba dosedanje usklajevanje razvijati in pospeševati



Predsedstvo posveta DS podjetij MM, STT, TZL

po že določenih smernicah, pri čemer so posebno pomembni:

a) osnove in merila za pravice in dolžnosti na podlagi dela;

b) osnove za določanje delavčevega deleža pri delitvi sredstev za osebne dohodke, prepričajoč merila za delitev posebnostim vsake delovne skupnosti glede na lastno organizacijo dela, pomembnost delovnega prispevka in delovne pogoje;

c) instrumenti načrtovanja in gospodarjenja ter pogoji in način uresničevanja usklajenega poslovanja in medsebojnega sodelovanja;

č) tesnejše sodelovanje strokovnih, zlasti tehničnih in komercialnih služb, med katerimi naj se izvede delitev dela s težnjo po čim pogostejšem skupnem nastopanju na tržišču;

4. da je potrebno v razvijanju nadaljnjega medsebojnega povezovanja:

— proučiti možnosti po temeljnem zakonu o podjetjih in jih vsestransko analizirati z vidika gospodarske utemeljenosti in načina uresničitve ter se

— opredeliti za najbolj smotrno obliko nadaljnje integracije

in ugotoviti zadevna stališča posamezne delovne skupnosti ter jih nato konfrontirati in enotno oblikovati kot statusno vprašanje, o katerem je treba odločiti z referendumom.

Glede na te ugotovitve so se udeleženci posveta

sporazumeli

da bo vsakemu delavskemu svetu na naslednjem zasedanju predlagano imenovanje posebne študijskega organa, ki naj:

določi smernice za nadaljnje delo z vidika ožjega povezovanja do najustreznejše integracijske oblike ter opredeli konkretne zadolžitve za pripravo gradiva, kakor ga potrebujemo za analize in predloge z stališča posamezne delovne organizacije,

pri čemer ostanejo nespremenjene dosedanje zadolžitve in oblike dela v okvirih obstoječega poslovno-tehničnega sodelovanja, s katerimi se udeleženci posveta strinjajo in jih potrjujejo kot pravilne in obetajoče, ob pogoju, da se to delo pospešeno opravi.

Trbovlje, dne 4. 12. 1965.



Z zasedanja DS podjetij MM, STT, TZL v Trbovljah 4. decembra 1965

O nagrajevanju po delu

Podpredsednik republike Aleksandar Ranković je 5. decembra t. l. ob spustitvi v pogon HE Dubrovnik spregovoril o uresničevanju gospodarske reforme. Pri tem se je dotaknil tudi nagrajevanja po delu in dejal:

»Če je nagrajevanje po delu zakon, ki mora veljati v vsakem podjetju, potem je razumljivo, da so nujne tudi razlike, ki so in bodo zaradi različne produktivnosti. Če bomo tako razumeli ta problem, potem bomo ustvarili pogoje za svobodnejše gibanje

delavcev in sredstev v okviru naše skupnosti, za večje spoštovanje in razumevanje med narodi Jugoslavije. Če razumemo nagrajevanje po delu kot nujen in napreden ukrep, ki pelje k napredku v vsakem podjetju, so vse druge razlike, med posamezniki, panogami, regijami, samo refleks in posledica tegale dejstva: popolnejše uresničevanje načela delitve po delu lahko samo prispeva k razvoju našega gospodarstva, h krepitvi enotnega trga, potemtakem pa tudi h krepitvi solidarnosti in enotnosti jugoslovanskih narodov.«

PISMO IZ LENINGRADA

Iz Sovjetske zveze smo prejeli naslednje čestitke k 20. obletnici ustanovitve SFRJ:

Dragi tovariši!

Ob priliki pomembnega datuma — proglasitve Federativne ljudske republike Jugoslavije in v imenu kolektiva Leningrajskega metalnega zavoda XXII. kongresa PKSS Vas prisrčno pozdravljamo ter Vam čestitamo ob velikem nacionalnem prazniku Vašega naroda.

Z občutkom velikega zadovoljstva ugotavljamo, da je bilo teh 20 let obdobje zmagoslavne pohoda jugoslovanskega naroda po poti socialistične graditve, leta krepečega se prijateljstva med našima deželama.

Kot enega izmed svetlih pojavov tega prijateljstva štejem mi široko sodelovanje med kolektivi »Litostroj« in Metalnega zavoda, ki dajeta svoj pomemben prispevek pri elektrifikaciji svojih dežel.

Delovni ljudje naše tovarne čutijo resnično veselje, ker s svojim delom nudijo tovariško pomoč jugoslovanskim energetikom. Z velikim poletom so se trudili leningrajski turbinci v letu 1964 pri izdelavi parne turbine moči 100 tisoč kW, namenjene za centralo Lukovac, a sedaj prav takšne turbine za centralo Kostolac. V naslednjem letu bo morala tovarna izdelati in odpremiti na naslov električne centrale Kosova dve še močnejši turbini — 200 tisoč kW vsaka. Prepričani

smo, da se bo kolektiv tovarne prav tako skrbno in v navdušenjem lotil tega naročila.

Posebno zadovoljstvo pa predstavlja za nas učvrstitev proizvodnih zvez neposredno z Vašim podjetjem. Našima kolektivoma je zaupano komplicirano, toda častno delo v zvezi z instaliranjem na Donavi velike hidroelektrične centrale Džerdap—Železna vrata.

Inženirji Metalnega zavoda so, potem ko je strokovnjakom Jugoslavije in Romunije bil odobren okvirni projekt gradnje te električne centrale, pristopili k njegovemu delovnemu projektiranju. Prepričani smo, da se bo tudi tokrat pojavilo tesno in plodonosno sodelovanje sovjetskih

in jugoslovanskih energetikov, ki se krepji z vsakim letom in bo zanesljiva osnova za uspešno zgraditev električne centrale na Donavi.

Na ta pomemben dan v življenju bratske Socialistične federativne republike Jugoslavije Vam pošiljamo, dragi prijatelji, tople čestitke in želje, da bi dosegli nove uspehe v socialistični preobrazbi Vaše domovine.

Pošiljamo Vam majhno spominsko darilo — album »Leningrajske razglednice«.

Direktor podjetja:

Gruzev A. A.

Sekretar partijskega komiteja:

Savin V. V.

Predsednik sindikalnega odbora:

Volkov P. U.

O INTEGRACIJI

Če razumemo integracijo kot gospodarsko nujnost in če ne pomeni v kateremkoli pogledu že konstrukcijo zainteresiranih faktorjev, ki želijo uresničiti svoje osebne tehnokratske ali druge interese, potem je integracija lahko samo pot, po kateri bodo komuna in republika, predvsem pa vsi člani te integracijske skupnosti, prišli do večjih sredstev in dohodka, vsakdo v skladu s svojim deležem v tej skupnosti, naj gre pri tem za vložena sredstva ali ustvarjeni

dohodek. Če ne gre pri integraciji samo za prelivanje sredstev, da bi »rešili« slabo podjetje, da bi uresničili takšne ali drugačne megalomanske zamisli, potem je integracija skupnost interesov, ki združuje in ki mora koristiti vsem, ni pa to oblika razlaščenja kogarkoli ali da bi kdo pri tem izgubil svoj delež sredstev ali dohodka.

(Aleksandar Ranković ob otvoritvi HE Dubrovnik 5. 12. 1965)

Varnost (ne) varnost - varnost

Nesreče pri delu v novembru

MO

SILVU BABNIKU se je pri obljajanju deske na debelinskem stroju razpočila grča, iver mu je priletela v levo oko.

FRANC BRADAČ je hotel zapreti zrak, ker se je sodelavcu odvkljil vijak iz pnevmatskega ključa. Pri zapiranju mu je zrak pihnil prah v levo oko.

SLAVKU BAJTU se je pri odpenjanju ulitka openjalnih klešč ulitek prevrnil. Poškodovanec je odskočil in padel na sosednji ulitek. Poškodoval si je desno stran prsnega koša.

KRSTI GRGIČU je pri stesnanju ulitkov iz okvirov padel okvir na prst desne roke.

FRANC KORACIČ je pri odmetu deske iz prostora za grobo čiščenje skozi nekoliko raztrgano zaščitno rokavico zadel ob leseno trsko in si poškodoval mezinico leve roke.

MIRKO KOZINC je z vozičkom pripeljal plošče do odlagalnega prostora. Pri razkladanju mu je plošča padla na desno nogo.

JOŽETU OGRINCU je pri struženju ulitka padel tujek v desno oko.

FELIKS PEVC se je peljal s kolesom, se zaletel v električni drog in si poškodoval roko.

ATON PUGELJ je nakladal na elektrokaru okvir. Ko je tri zapel z verigo in jih vzdignil, mu je eden padel na levo nogo.

ANTON PRAVNE je uporabljal odrezan okrogel napajalnik kot podstavke, na katerega je stopil, da bi bil višji. Napajalnik se je premaknil tako, da je poškodovanec padel in si poškodoval levo stran prsnega koša.

MIHAEL PAPEŽ je prenašal okvire z dvigalom. Ko so ti že viseli v zraku, jih je hotel ustavititi, ker so se vrteli. Pri tem je premočno pritisnil z roko ob okvir in si jo poškodoval.

VINKU PAPEŽU je pri nameščanju elektrod padel drobec železa v desno oko.

FRANC RIHTAR je šel po poti iz livarne sive litine. Ko je prišel na križišče poti, je tam z vzvratno vožnjo vozil viličar. Poškodovanec je odskočil, ker pa je stal na železniškem tiru tudi transportni voz, je z nogo zašel med zadnji dve kolesi in si jo poškodoval.

IVANU RAMSAKU je na mokrem pločniku na poti v službo spodrsnilo. Pri padcu si je poškodoval desno ramo.

RADIVOJA RADICA je utež 1500 kg pritisknila na prste leve noge. Ta utež je bila podložena z dvema tračnicama. Zaradi udarcev pri zbijanju se je izmaknila.

PK

MILAN KRIŽAN je pri delu na cevovodu stopil z eno nogo na kos cevi, ta se je prevrnila in ga poškodovala po nogi.

HS

ANDREJ DEBEVC je pri brušenju ulitkov dobil prah v levo oko.

JOŽE HUDJERA je pri vrtnanju izvrtin z vrtnalnim strojem dobil tujek v levo oko.

PAVEL KRIŽAN je začutil bolečine v očesu, ko se je umival. Tujek je dobil v levo oko.

MILAN KRIŽNIK je brusil zvare z ročnim brusilnim strojem na komprimiran zrak. Poleg njega pa je sodelavec izpihoval z zrakom in je poškodovancu vrglo prah v oči.

PAVEL SAJOVIC je na poti iz službe pri izstopu iz avtobusa prijel za ročaj pri vratih, ki je imel oster rob in si pri tem poškodoval levo roko.

FRANC ŠPORN je brusil vodilnik z ročnim brusilnim strojem. Mali brusilni kolot se je

razletel, drobec pa mu je priletel v levo oko.

V glavi za vpenjanje stružnih nožev sta bila vpeti dva noža. Ko je JOŽE SKUFCA zavrtel glavo, da bi nadaljeval delo z drugim nožem, ga je konica zadela v dlan desne roke in jo poškodovala.

SN

HASAN BURNIČ je pri brušenju zvara dobil tujek v desno oko.

ALOJZ JAKLIČ se je zadel pri hoji od rob pločevine, ki je privarjena na žerjavu ter se poškodoval po glavi.

NEDO MUHAREMOVIČ je brusil čeljusti zavore, pri tem pa mu je padel tujek v desno oko.

MATIJO SKOFLEKA je ostružek oplazil po kazalcu leve roke.

VALENTINU ŽAGARJU je obločni plamen poškodoval desno roko. Na žerjavu je vozil ograjo, pri tem zadel z držalom elektrode v ograjo, kar je imelo za posledico obločni plamen.

DT

JOŽETA ČIGONA je ranil rezkar po levi roki.

OTO KRANEC je dobil pri izpihavanju opilkov z zrakom tujek v desno oko.

BOGOTA PRIMCA je ostružek oplazil po levi roki.

FRANC SUŠNIK je prišel zjutraj na delo. 2 m od vrat je bila odprta jama, v katero je stopil in si poškodoval peto.

OO

MAKS FAJDIGA je pri montiranju ročke za ventil dobil tujek v levo oko.

JANEZ KOLARIČ je pri izdelavi posode s kladivom ravnal ročaj, pri tem pa dobil tujek v levo oko.

JANEZU KRVINI je pri ravnanju polža odletel drobec od kladiva in ga ranil po levi roki.

IVAN PRIBANIČ je odprl ventil za zrak zaradi izpihavanja delovne mize, pri tem pa mu je padel tujek v oko.

TKB

ALOJZU TRONTLJU je, ko je pregledoval zobnike, potegnilo prst med dva zobnika.

O zvoku, ki ga nelišiš

Sredi poletja smo. Če gremo čez polje, nas pritegne valovanje žita v vetru, na morju se naslajamo, ko gledamo valove, ki neutrudno bežijo in se razbijajo ob bregu.

Valovanje, valovanje. Kaj sploh ni valovanje? Skoraj vse je valovanje: svetloba, elektrika, toplota, zvok. Tega pa ne vidimo, ampak le čutimo, še to večkrat samo posredno. Moški glas ima recimo 150—250 Hz oziroma nihajev na sekundo, ženski glas je višji, ima torej večje število nihajev, okoli 300 do 500 Hz. Najnižji glas, ki ga človek še zazna, ima 16 nihajev, najvišji pa blizu 20 tisoč. Toda s tem smo prešli že v območje ultrazvoka, to je tistih zvočnih valov, ki jih človek ne more več zaznavati s prostimi čuti. Peslišiš še frekvence 30.000 Hz, netopir se orientira v popolnoma temnem prostoru z oddajanjem in sprejemanjem ultrazvokov.

NAJBOLJSI ZAVEZNIK ALI ZAHRTEN SOVRAŽNIK

Ultrazvoki zajemajo vse območje med 20.000 in milijardo Hz. Dolžina takih valov znaša komaj tisočinko milimetra, toda jakosti so neskončno večje od povprečnih slišnih zvokov. Ultrazvok je veliki čarovnik moderne tehnike. Podobno kot ogenj pračloveku je nam danes lahko najboljši zaveznik ali najbolj zahrbtni sovražnik. Zvest pomočnik, najboljši detektiv, zdravnik. Z večjimi dozami ultrazvoka lahko ubijemo ribe, žabe, plazilce. V zdravstvu si danes fizikalne terapije ne moremo niti misliti brez ultrazvoka. Največji uspeh so zabeležili pri zdravljenju lumbaga, bolečin v mišicah, obtolčenin, zvinov, vnetjih kože, v mnogih drugih primerih pa tudi pomembna izboljšanja, tako na primer pri Bürgerjevi bolezni, bradavicah, astmi ipd.

Ultrazvok nudi svoje dragoocene usluge živilski industriji pri varjenju piva, umetnem stara-

nju vin in likerjev, sterilizaciji hladnega mleka itd. Tekstilni industriji služi s tem, da močno skrajša starejše načine kemične in mehanskega drobljenja celuloznih vlaken. Odlično se obnese v fotografiji, saj ima izredno velik emulgirajoč učinek. V industrijskih ogrevalnih napravah se prepreči nabiranje nevšečnega kotločca, če vodo od časa do časa ozvočimo z ultrazvokom.

PREDNOSTI ULTRAZVOKA

Toda za nas so posebno zanimive prednosti ultrazvoka za kovinsko industrijo, zlasti v pogledu homogenosti materialov v industrijskih izdelkih. Vse do zadnje vojne so ugotavljali napake v ulitkih, izkovich, valjanjih le z rentgenskimi žarki. Toda s to tehniko lahko odkrijejo le 1—2 odstotka velike napake. Z ultrazvokom pa pridejo na dan celo napake, ki merijo komaj milijoninko milimetra.

ALI SE POSLUŽUJEJO ULTRAZVOKA TUDI V NASI TOVARNI?

Seveda se, celo že od leta 1951 in so bili torej tudi v tem pogledu med prvimi, ki so ga poklicali na delo. Radovednost nas je gnala, da bi o tem kaj več zvedeli in smo se zato oglasili pri Jožetu Babiču, ki v TKB vodi laboratorij za defektoskopijo.

— Tovariš Babič, ali bi lahko videl vaš aparat za ultrazvok?

Imamo dva aparata za proizvodnjo ultrazvoka. Dobimo lahko ultrazvok od frekvence pol milijona hertzov do 15 milijonov Hz. Z njim je omogočeno preiskovanje materialov od debeline 4 mm naprej. Seveda nam mora biti dobro poznana tudi tehnologija naših izdelkov in moraš vedeti, na katerih mestih so varjeni posamezni deli, da lahko usmeriš snope ultrazvoka na pravo mesto. Izbrati je treba glavo s pravim kotom, nekje med 35 in 90 stopinjami. Na katodni cevi aparata odčitamo zvok, ki se vrača iz varjenca in tako ugotavljamo brezhibnost ali pa napake v preiskovanem izdelku.

— Tale aparat pa najbrž ni poceni kot zoborebec?

Stane kar 12.500 DM, oziroma bi zanj lahko dobili tri avtomobile. No, enega smo dobili od tehnične pomoči, enega pa smo kupili.

— Ali vam torej rentgenska metoda sploh še kaj služi?

Seveda. Vsaka metoda ima svoje značilnosti in prednosti. Z rentgenom dobimo posnetke, ki nam služijo kot dokumentacija in ki je še potem vsak čas na razpolago, z ultrazvokom pa lahko v kratkem času pregledamo celo vrsto izdelkov. Res pa je, da je za pregledovanje z ultrazvokom potrebna že kar precejšnja praksa in je zato v tem pogledu ta metoda težja od rentgenske.

Potem sva z Jožetom Babičem odšla proti pločevinarni. En laborant je ravno opravljal rentgenske posnetke, drugi pa je vtičal kabel v aparat za proizvodnjo ultrazvoka. Zavrtel je nekaj kazalcev, eden med njimi je kazal dva MWh. Bili smo ob nosilcu za mostni žerjav. Površino je najprej obrizgal z mastno tekočino, da bi dosegel tesnejši sprijem in da bi zvok bolj nemoteno prodril v notranjost. Na zaslonu so začele švigati v višino nemirne zelene črte. Je kaj napak?

Pri naših zvarjencih le malo. Tamle pa vidite defektne nosilce, ki so jih zvarili drugod. Hude defekte smo ugotovili celo pri tekačih renomirane inozemske firme.

Teb nekaj besed nam je morda malo približalo sliko o ultrazvoku, tem čarovniku, ki ga ne vidiš, nelišiš in ne čutiš, in vendar opazimo njegovo prisotnost po nenavadnem delu, ki ga je sposoben opraviti.

M. H.

Naši stroji in naprave za preoblikovanje gume

Zagreškemu podjetju »RIS« je Litostroj dobavil kompletno opremo za vulkaniziranje

Industrija gume je posebna veja kemijske industrije. Njeni proizvodi so tehnični artikli, n. pr. tesnila, transportni trakovi, pnevmatike itd. ter artikli široke potrošnje, n. pr. podplati, zaščitne rokavice, penasta guma itd. Večina izdelkov, predvsem tehniških, se izdeluje po principu vulkanizacije, to je s segrevanjem pod pritiskom v kalupih. Vulkanizacija poteka med etazami stiskalnic ali v avtoklavih. Artikli, kot n. pr. penasta guma ali zaščitne rokavice, pa se izdelujejo po principu namakanja in sušenja.

Dne 27. 11. 1965 je podjetje »Industrija gumenih proizvoda — RIS — Zagreb« slavilo 30. obletnico obstoja in hkrati otvoritev novih razširjenih kapacitet. Glavno opremo so projektirali, dobavili in montirali domači proizvajalci. Oprema je sodobna, ker je ves proces avtomatiziran. Kompletno napravo za proizvodnjo penaste gume je dobavilo podjetje »Jedinstvo«, Zagreb; opremo za vulkanizacijo pa podjetje »Litostroj«.

48 STISKALNIC IZ LITOSTROJA

Navajamo nekaj tehniških podatkov o opremi, dobavljeni iz Litostroja, ki služi za proizvodnjo simmerringov in podplatov. Postroj je sestavljen iz 48 litostrojskih hidravličnih etaznih stiskalnic, od katerih ima vsaka 200 ton sile stiskanja, ali skupaj ves postroj okoli 10.000 ton. Vse stiskalnice so etazne in ogrevane s paro. Njihovo delovanje je polavtomatsko, to je odpiranje, zapiranje, stiskanje, od-

zračevanje in čas vulkanizacije potekajo avtomatsko s pomočjo časovnih relejev. Teh 48 stiskalnic je postavljeno v 4 vrste po 12 stiskalnic, v vrsti z modernim avtomatskim transportom, ki stalno dovaja material in odvaža izdelke. To so nove stiskalnice posebne izvedbe, ki se razlikujejo od klasičnih v tem: klasična izvedba (stara) je zahtevala za vsako stiskalnico svojega upravljalca, medtem ko pri novih upravlja eden kar na šestih stiskalnicah. To pa je revolucionarno za tovrstno jugoslovansko industrijo. Če so razpoložljivi podatki o teh napravah verodostojni, pa je to celo eno izmed modernjših postrojenj v Evropi.

V REKORDNEM ROKU

Zanimivo je, kako smo v Litostroju to opremo projektirali, izdelali in montirali. Aprila meseca 1964 smo pravzaprav po naključju sklenili s podjetjem RIS pogodbo za dobavo 48 stiskalnic z dobavnim rokom do 30. 9. 1965. Naključje je bilo v tem, da se je omenjeno podjetje takrat zanimalo za dobavo črpalk; namesto teh pa smo sklenili pogodbo za dobavo kompletnega postrojenja stiskalnic, kakršnih do takrat še nismo izdelovali in je bilo to prvo naročilo za stiskalnice te vrste. Decembra istega leta, t. j. po dobrih 8 mesecih, smo že dobavili prvo serijo stiskalnic, to je 12 kosov, nakar je nadaljnja dobava potekala postopno do 20. 11. 1965. Vsekakor je to za proizvodne razmere v Litostroju rekordno kratek rok. Še posebno zato, ker je izvedba

stiskalnice popolnoma nova, litostrojka, brez vzornika, izdelana pa pretežno iz domačega materiala. Vse zvarjenje je izdelal kooperant »2. Oktober« iz Portoroža, kar je tudi vzoren primer kooperacije, medtem ko je bilo nekaj težav le z elektroopremo (časovni releji). Podjetje Litostroj, posebno PE-SN, je s tem doseglo na področju gradnje hidravličnih stiskalnic in opreme za vulkanizacijo gume pomembno referenco za nadaljnje udejstvovanje na tem področ-

ju, jugoslovanska avtomobilska industrija pa se je osamosvojila na področju tesnilnega materiala.

Naj navedemo še izjavo predstavnika italijanske firme »Terenzi«, ki je bila pred tem glavni dobavitelj tovrstne opreme v Jugoslaviji, ob priliki ogleda našega postrojenja: »Sedaj sem prepričan, da sem v zvezi z dobavo tovrstne opreme zares poslednjič v Jugoslaviji!«

Inž. V.



Hidravlične stiskalnice po 200 ton pritiska, kakršnih smo 48 dobavili tovarni RIS v Zagrebu

Razvoj proizvodnje Dieslovih motorjev

Proizvodnja Dieslovih motorjev v Litostroju sloni na licenčni pogodbi s svetovno znano dansko firmo Burmeister & Wain. Pogodba, s katero je dobil Litostroj pravico do izdelovanja Dieslovih motorjev iz proizvodnega programa te firme, je bila podpisana januarja 1960. Nekaj več kot pet let je za osvajanje in uvajanje tako zahtevnega izdelka kot so Dieslovi motorji pač kratka doba. Rezultati pa, ki jih je podjetje doseglo v tem času, so znatni; Litostroj se je z njimi uvrstil med pomembne proizvajalce Dieslovih motorjev.

Dosedanji razvoj Dieslovih motorjev lahko razdelimo v tri obdobja. Za prvo obdobje so značilni nabava nekaterih strojev, potrebnih za to vrsto proizvodnje, izgradnja preizkuševališča, opremljenega z vodnimi zavora-

mi in osvajanje proizvodnje pogonskih ladijskih motorjev tipa Alpha.

Alpha motorji so bili iz celotnega licenčnega programa zaradi svoje enostavne konstrukcije najprimernejši za start te proizvodnje.

DRUŽINA ALPHA MOTORJEV

Alpha motorji so namenjeni za direktno zvezo s propellersko gredjo. Vgrajujejo se predvsem v ribiške ladje, vlačilce, manjše tovorne in potniške ladje za obalno plovo itd. Velikost ladij, za katere prihajajo ti motorji v poštev, se giblje med 25 in 500 brt.

Družina Alpha motorjev zajema tri velikosti. Nekaj pomembnejših podatkov za te motorje, ki delujejo na dvotaktnem principu, je v spodnji tabeli:

	Premer valja mm	Gib bata mm	Vrt. hitrost vrt/min	Moč na valj KS/valj	Možno št. valjev
tip 340	200	340	450	50	2, 3, 4
400	230	400	375	70	2, 3, 4, 5, 6
490	290	490	310	120	4, 5, 6, 7, 8

Alpha motorji so v proizvodnji popolnoma osvojeni. V Litostroju se izdelujejo vsi bistveni deli motorjev. Različni koooperanti — domači, če rok in kvaliteta odgovarjata, sicer pa tuji — dobavljajo samo tiste elemente, ki zahtevajo posebno specializacijo in tehnologijo v proizvodnji ali pa predstavljajo popolnoma drugačno vrsto proizvoda. K prvim bi lahko prištevali vbrizgalne črpalke in ventile, k drugim pa različne instrumente na motorju.

Vse različne variante Alpha motorjev, kakor jih omogočajo različna števila valjev, še niso bile v proizvodnji. Njih izdelava je vezana na konkretna naročila. Ker pa so osnovni tipi motorjev osvojeni, ne more njih proizvodnja predstavljati nobenega problema več.

POSREDNI IN NEPOSREDNI IZVOZ

Skupna moč do danes izdelanih in dobavljenih Alpha motorjev je preseгла 41.000 KS. Največ teh motorjev je bilo prodanih različnim kupcem na Jadranu, ne-

5 motorjev 406 FO za ribiške ladje za Cejlon, 4 motorji 404 FO za ribiške ladje za Gano,

10 motorjev 344 VO za ribiške ladje za Tunis,

5 motorjev 343 F za ribiške ladje za Tunis,

1 motor 404 F direktni izvoz v Indonezijo,

3 motorji 344 F direktni izvoz v Indonezijo,

5 motorjev 342 F direktni izvoz v Indonezijo.

Razvoj Alpha motorjev seveda ni zaključen. Matična firma B & W je v zadnjem času uvedla na tržišče nekatere nove tipe Alpha motorjev. Na njih so namesto batnih pihal uporabljena rotacijska puhal, s čimer se je zmanjšala dolžina motorja. Sčasoma bo potrebno misliti tudi na to proizvodnjo.

POMOŽNI LADIJSKI MOTORJI

Proizvodnja pogonskih ladijskih motorjev majhne moči pa je samo manjši del Litostrojve proizvodnje Dieslovih motorjev. Podjetje se je ves čas zavedalo, da samo ta veja ne za-

za 65 motorjev tipe 320-MTS-30 za črpalne postaje v Egiptu. Motorji so bili izdelani kot stabilni, ker pa se ti od pomožnih ladijskih motorjev bistveno ne razlikujejo, je to naročilo pomnilo že razvoj v tej smeri.

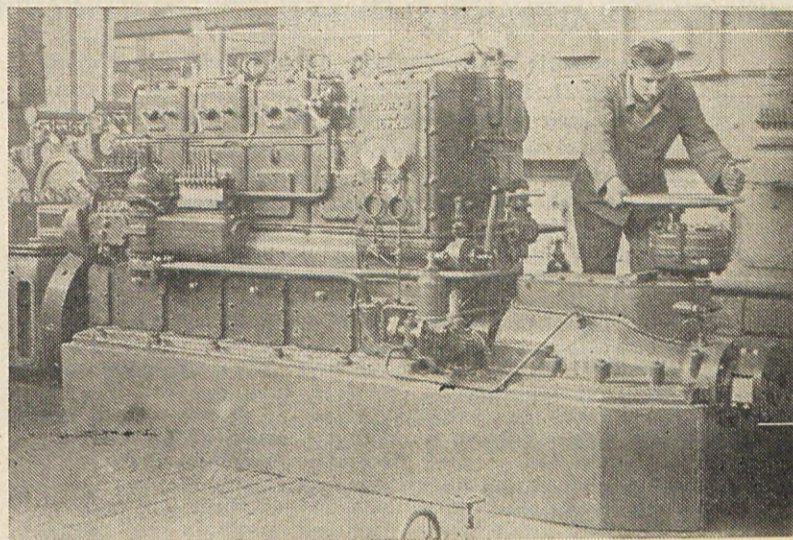
Pomožni ladijski motorji so grajeni kot štiritačni motorji. Obstajajo variante s turbopuhalom in brez njega. Srednji efektivni tlak motorjev brez turbopuhala je seveda nižji in znaša 5,3 kp/cm², pri motorjih s turbopuhalom pa je 7,5 kp/cm². Pri motorjih z visoko predpolnitvijo se ta tlak dvigne celo na 11,7 kp/cm². Motorji s predpolnitvijo se označujejo s črko B.

Pomožni ladijski motorji zajemajo v litostrojskem proizvodnem programu naslednje tipe, ki so z nekaterimi podatki zbrani v tabeli.

Dieslovi motorji brez predpolnitve:

	Premer valja mm	Gib bata mm	Vrt. hitrost vrt/min	Moč na valj KS/valj	Možno št. valjev
tip 20-MTH-30	205	300	600	35	2, 3, 4, 5, 6
tip 25-MTH-40	245	400	500	60	3, 4, 5, 6, 7

Navedene tipe se sicer še vedno gradijo, vendar pa jih izpodrivajo skoro povsem tipe s predpolnitvijo, kar je razumljivo, če



primerjamo moči na valj motorja. Dieslovi motorji s predpolnitvijo:

	Premer valja mm	Gib bata mm	Vrt. hitrost vrt/min	Moč na valj KS/valj	Možno št. valjev
tip 20-MTBH-30	205	300	600	50	3, 5, 6
tip 25-MTBH-40	245	400	500	85	3, 5, 6, 7

NAROČILO ZA RUSKO FLOTO

Najpomembnejše naročilo iz proizvodnega programa pomožnih ladijskih motorjev predstavlja dosedaj naročilo Dieslovih agregatov za rusko floto, ki se gradi v jugoslovanskih ladjedelnih. Naročilo obsega 75 motorjev tipa 25-MTBH-40 s pripadajočimi generatorji za izmenični tok.

Na tankerjih so vgrajeni v ladijsko strojnico:

2 Dieslova agregata 252-MTBH-40, vsak z močjo 260 kW,

1 Dieslov agregat 325-MTBH-40 z močjo 160 kW,

1 turboagregat z močjo 400 kW.

Na linerjih pa dajejo električno energijo:

2 Dieslova agregata 725-MTBH-40, vsak z močjo 400 kW in

1 Dieslov agregat 325-MTBH-40 z močjo 160 kW.

Generatorji obratujejo med sabo paralelno. Posebno zanimiv je primer paralelnega obratovanja na tankerjih, ko imamo paralelno vezane med sabo Dieslove agregate in turboagregate. Zaradi različnih vrtilnih momentov Dieslovih motorjev in turbine ter zaradi različnosti regulatorjev, ki so na pogonskih strojih vgrajeni, so pogoji za paralelno delovanje posebno težki. Zato je ta primer zbudil živ interes v strokovnih krogih.

Paralelno delovanje vseh štirih agregatov je bilo preizkušeno v Litostroju. Preizkus je terjal obsežne priprave, saj je bilo potreba urediti ustrezno preizkuševališče ter ga med drugim oskrbeti s paro za pogon turbine in hladilno vodo za kondenzator. Ob sodelovanju kooperantov Rade Končarja in Jugoturbine je ta preizkus popolnoma uspel ter potrdil kvaliteto Litostrojevih motorjev, obenem pa vzbudil pozornost vsega našega ladjedelništva.

Problem, o katerem je zelo malo podatkov, je bil tu rešen z do-

mačim tehničnim kadrom v popolno zadovoljstvo zelo zahtevnega inozemskega kupca.

TRETJE OBDOBJE

Litostroj je sedaj pred nalogami, ki označujejo tretje obdobje v osvajanju Dieslovih motorjev. Podjetje razširja svoj proizvodni program tudi na družino motorjev VBF. To so dvotaktni pogonski motorji brez križnika z izpušnim ventilom v glavi motorja.

Ti motorji se grade v štirih velikostih. Značilni podatki so v prvi spodnji tabeli:

Iz te skupine motorjev so v proizvodnji prvi motorji, in sicer 928-VBF-50 z močjo 1560 KS. Vgrajeni bodo v tunolovce Jugotlantika, ki se grade v ladjedelnici »Crvena zvezda« v Pulju.

Proizvodni program pomožnih ladijskih motorjev dopolnjuje podjetje z dvema novima tipoma. Podatki za ta dva tipa so v drugi spodnji tabeli:

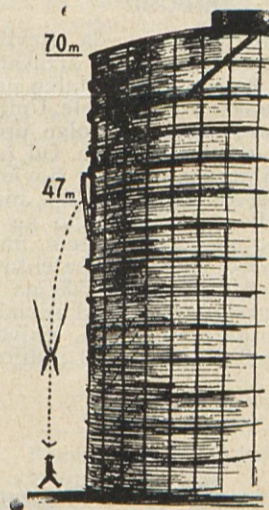
	Premer valja mm	Gib bata mm	Vrt. hitrost vrt/min	Moč na valj KS/valj	Možno št. valjev
tip 28-VBF-50	280	500	360	173	5, 6, 7, 8, 9, 10
tip 35-VBF-62	350	620	300	282	5, 6, 7, 8, 9, 10
tip 42-VBF-75	420	750	240	395	5, 6, 7, 8, 9, 10
tip 50-VBF-90	500	900	200	560	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12

	Premer valja mm	Gib bata mm	Vrt. hitrost vrt/min	Moč na valj KS/valj	Možno št. valjev v liniji v razpored.
tip 21-MTBH-30	205	300	750	95	3, 5, 6, 7, 8 —
tip 26-MTBH-40	260	400	600	165	3, 5, 6, 7, 8, 10, 12, 14, 16

Oba tipa predstavljata s svojo konstrukcijsko izvedbo in visoko predpolnitvijo, ki omogoča dosegati srednje efektivne tlake do 11,7 kp/cm², povsem moderen Dieslov motor, v katerem so zjeti in združeni vsi novejši izsledki.

Posebno zanimiv je tip 26-MT BH-40, ki se gradi s povečanim številom valjev z V razporeditvijo.

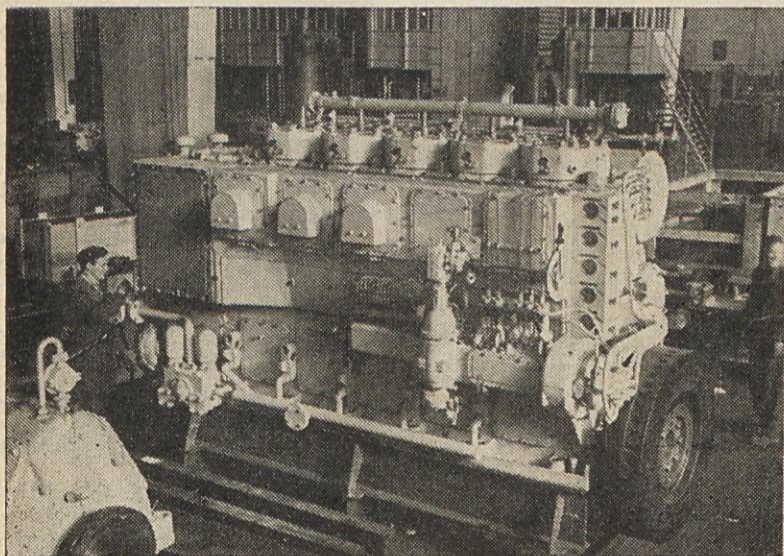
Od te skupine motorjev so bili do sedaj izdelani motorji 521-



MTBH-30 za ladji »Ljubljana« in »Ljutomer«. Motorji na »Ljubljani« obratujejo že daljšo dobo. Prvi motor tipa 26-MTBH-40 pa bo stekel predvidoma v letu 1966.

Litostroj se ne zadovoljuje z doseženimi uspehi. Proizvodnji Dieslovih motorjev je v podjetju posvečena posebna skrb. Kvaliteta dosedaj izdelanih motorjev pa je dobro poročstvo za še uspešnejši razvoj v prihodnosti.

inž. Darinko Kolbl



Ladijski dieselski motor Alpha med preizkušanjem

kaj pa je bilo vgrajenih tudi v ladje za inozemske kupce.

Med temi je navesti predvsem:

10 motorjev 498 R za potniško tovorne ladje za Indonezijo

2 motorja 498 R za tankerje za Indonezijo,

2 motorja 498 R za remorkerje za Gvinejo,

1 motor 498 FO za remorker za Etiopijo,

došča za rentabilen obseg proizvodnje. Zato so se kmalu pričele priprave, da se osvoji tudi proizvodnja skupine pomožnih ladijskih motorjev.

Osvajanje te proizvodnje je značilnost drugega razdobja v razvoju proizvodnje Dieslovih motorjev v Litostroju.

Prvi korak v smeri te proizvodnje je bil storjen leta 1961, ko je prejelo podjetje naročilo

Pnevmatsko izpraznjevanje silosov

Spričo rekonstrukcij že obstoječih in predvidenih gradenj novih cementarn bo prav, če investitorje seznanimo na tem mestu z možnostmi sodelovanja naše industrije pri tej gradnji.

Splošni pregled

Izpraznjevanje silosa je v nekem smislu transportni problem in bi ga zato morali reševati s tega vidika. Nekdaj so za vskladiščenje materiala uporabljali pokrite lope, a izpraznjevanje je bilo zaradi manjše višine ročno. Vzporedno z razvojem transportne tehnike so ročno izpraznjevanje zamenjali s strojnimi, tako pri vskladiščenju kot pri praznjenju. S tem se prične doba gradnje velikih silosov z majhno tlorisno površino in sorazmerno veliko višino. Čim manjša je bila tlorisna površina silosa, tem laže in ekonomičneje so lahko razporedili strojne naprave za praznjenje, n. pr. polže, verižne transporterje, redlerje itd.

Dokler bomo vskladiščevali razne materiale v visokih silosih, bomo imeli hude probleme z njihovim praznjenjem. Vsebinsa silosa ne more drseti sama od sebe proti izhodu. Zaradi pritiska in zaradi velike višine silosa se material tako strdi, da lahko silos izpraznimo samo s pomočjo mehaničnih naprav. Za iztek materiala iz silosa je bilo potrebno udarjati s kladivom po stenah silosa, da bi se material odlepil od sten. Tak način praznjenja je seveda zelo primitiven, toda pri nas ga še vedno uporabljamo.

Ravna dna silosa so kasneje zamenjali z dnom lijakaste oblike, da bi se material laže iztekal. Navzlic temu pa se je material v silosih strjeval, posebno še takrat, ko je bil vskladiščen dalj časa. Zaradi tega so nastali oboki. Ta strjeni material se je odlepil od sten silosa le s tolčenjem in udarjanjem po njih. Seveda pa so udarci s kladivom poškodovali stene silosa, zato so kasneje uporabljali železne palice, s katerimi so material premešali, da je lahko enakomerno zdrsel proti izhodu.

S temi načini pa strokovnjaki niso bili zadovoljni, saj so se zavedali, da bi morali material kakor koli spremeniti v tekočinsko stanje, da bi se laže iztekal iz silosa. Ta prva faza izpraznitve je potekala prek polža, ki je vgrajen na dnu silosa. A tudi ta način strokovnjakov ni zadovoljil, ker so se na vrhu polža pojavile praznine – kraterji, kamor je drsel vskladiščen material. Pri padanju materiala v praznino polža je bila adhezijaska sila med drobci materiala zelo majhna in tako je bil razrahljan material potisnjen v notranjost polža, v najslabšem primeru pa je zdrsel tudi iz polža ven.

Podobne pojave opazamo tudi pri drugih mehaničnih napravah za praznjenje materiala v prahu iz silosov, kot so n. pr. redlerji, vibratorske cevi itd. Danes se te naprave uporabljajo le še v silosih zelo stare izdelave. Pomožna naprava, ki se danes še uporablja in se vgrajuje na zunanji konusni strani železnega silosa, je bunkerski vibrator. Ta se uporablja samo za popolno izpraznjevanje silosov. Vibrator uporabljamo samo takrat, če deluje v kritičnem prečnem prerezu, kjer se nabirajo oboki ali mostovi iz materiala. Če pa leži vibrator nad kritičnim prerezom, se material nabira pri izhodu iz silosa in s tem otežuje praznjenje materiala. Določevanje kritičnega prečnega prereza je za nekatere materiale zelo težko, za druge pa skorajda nemogoče.

Pnevmatsko rahlanje in praznjenje silosa

Vskladiščenje materiala v prahu v betonskih ali železnih silosih mora ustrezati temle zahtevam:

1. skladiščni prostor mora biti tako velik, da ga naprave za proizvodnjo ekonomično in enako-

merno izrabljajo, in to neodvisno od nihanja proizvodnje;

2. naprave za praznjenje morajo biti tako oblikovane, da tudi ob največjem prometu kupec ne čaka.

Pri pnevmatskem izpraznjevanju silosa je konstrukcija silosa v marsičem odvisna od sistema izpraznjevanja. Nemogoče je dandanes graditi silose, ne da bi poznali izpraznjevanje, ki je v zvezi z lastnostmi materiala.

Za material v prahu so pri rahljanju značilne tri stvari, in to:

1. velik vpliv adhezijskih sil med materialom in zidovi silosa,
2. sprememba adhezijskih sil pri spremembi gostote materiala, ki se pri kroženju zraka menja,
3. sprememba nasipne gostote v času, ko se v silos dovaja zrak.

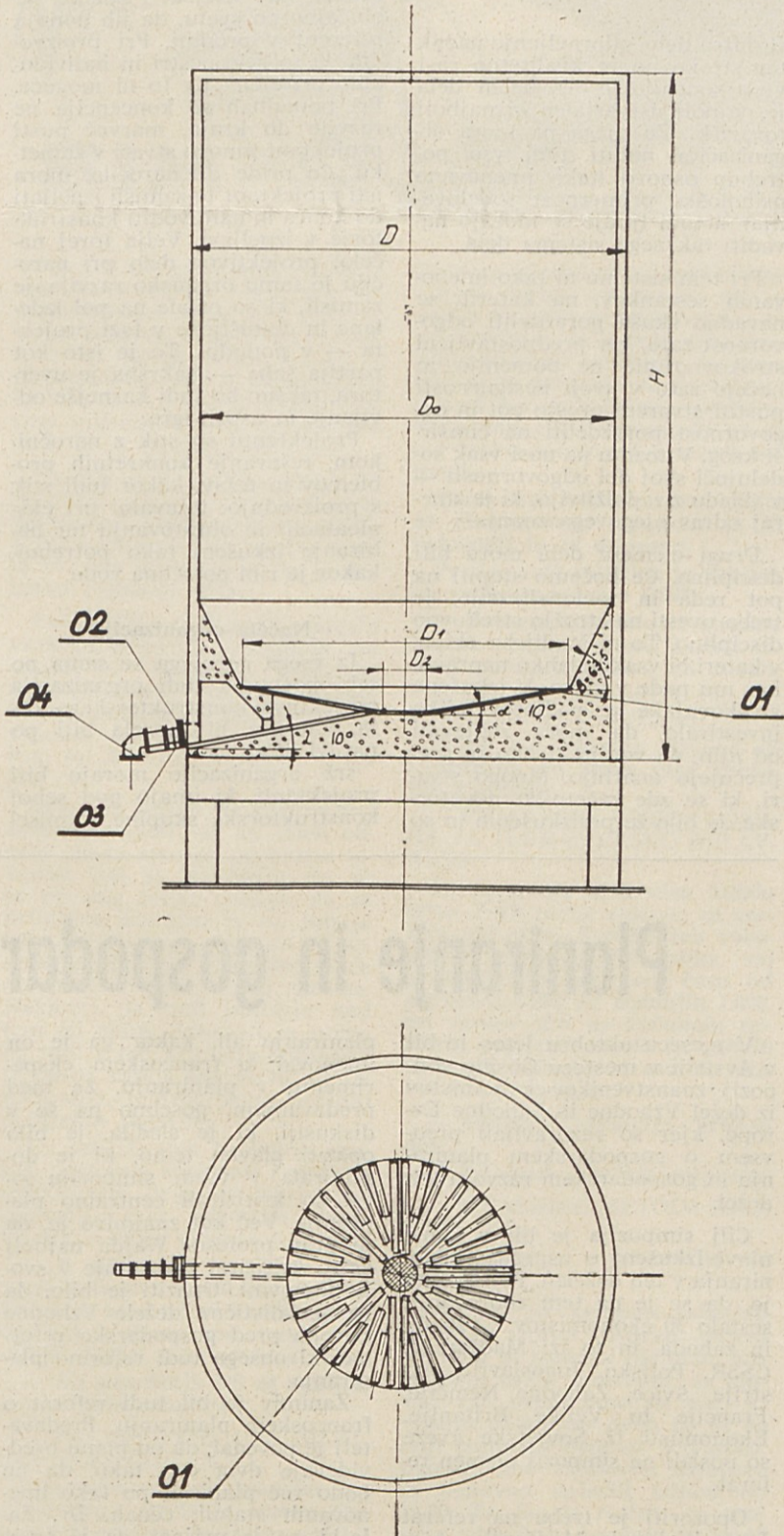
Omenjene lastnosti materiala, ki se spreminjajo z dovajanjem zraka v silos, pomembno vplivajo tako na konstrukcijo silosa kot na napravo za rahljanje in napravo za praznjenje materiala iz silosa.

Pnevmatske rahljalne sisteme lahko razdelimo na dve skupini.

Prva skupina skrbi za rahljanje in transportiranje materiala v silosu s pomočjo pnevmatskih transportnih korit, ki so vgraje-

no v dno silosa, da bi na njih ostalo čim manj materiala. Drugo skupino pa uporabljamo za rahljanje v območju naprave za enakomerno drsenje materiala iz silosa.

Pnevmatska transportna korita so postavljena pod določenim nagibom v sredini silosa. Težko pa je ugotoviti, kakšen naj bo najmanjši dovoljeni nagib poševnih silosovih površin in kakšna naj bo gostota pnevmatskih transportnih korit za rahljanje in transportiranje v silosu. Brez dvoma pa je vse to odvisno od temperature materiala, stopnje vlažnosti in trajanja vskladiščenja. Različna mnenja o tem so povzročila, da so začeli graditi različne konstrukcije silosov. Teh konstrukcij je mnogo, če naštejemo samo silose okrogle in štirikotne oblike, silose, ki so razporejeni v obliki čebelnega satovja, ali pa take, ki so postavljeni drug ob drugem. Za nas pa je mnogo pomembnejše, kako je oblikovano dno silosa, če je konusne ali ravne oblike – pri tem je sistem za rahljanje postavljen v betonske žlebe, ki so nagnjeni proti sredini silosa. Silos s konusnim dnom ni najboljša rešitev, ne glede na to, da je nagib konusa 60 stopinj, a nagib pnevmatskih transportnih korit celo do 57 stopinj.

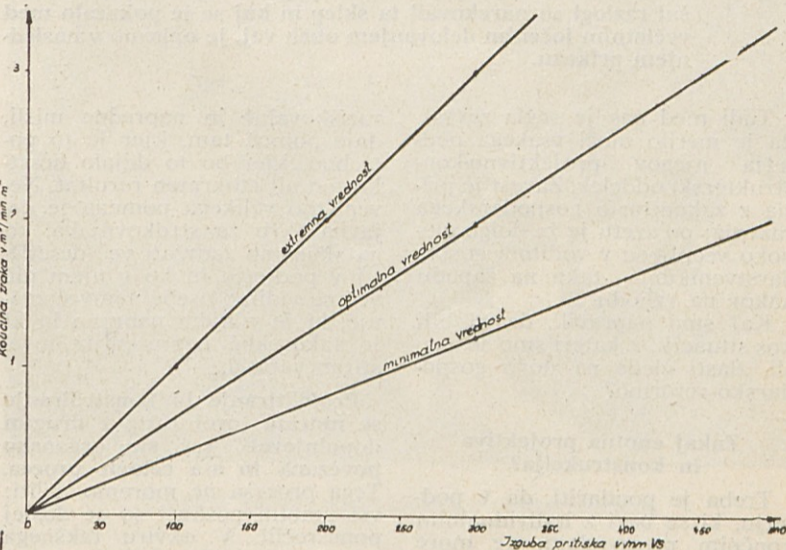


SLIKA 1

Vsi silosi s konusnim dnom imajo svojo slabo stran v prostoru konusnega izpusta, ki je le redkokdaj dobro izrabljen. Zaradi tega je pametneje, če gradimo silose z ravnim dnom, v katerem je vgrajen obroč iz betona. Dno mora imeti majhen nagib proti izhodni odprtini. Na ta način dobimo pri isti višini koristni prostor. Stroški za gradnjo takšnih silosov bodo nedvom-

no večji v odnosu za rahljalni sistem. Poleg tega je zelo ugodno, da se pri silosih z ravnim dnom pritisk materiala v silosu prenaša na temelje silosa. Izhodne odprtine gradimo v sredini ali ob strani, kar je seveda odvisno od konstrukcije silosa in same razporeditve pnevmatskega rahljalnega sistema.

Omenjene pomanjkljivosti so dale povod konstrukterjem, da so pričeli graditi silose s poševnim dnom proti sredini brez notranjih betonskih jahačev. Pnevmatska transportna korita, ki se uporabljajo za rahljanje, vgrajujejo na nekoliko nagnjenem dnu proti sredini pod kotom 10 stopinj proti izhodni odprtini. Da ne bi zrak za rahljanje uhajal po obodu silosa, največkrat vgradijo betonski obroč s poševnim nagibom proti sredini. Z vgrajevanjem obrocev se zmanjša efektivna površina silosa, pridobi pa se na učinkovitem praznjenju silosa. Boljše rešitve konstrukcije silosa nam kaže slika 1, s potrebno karakteristiko za vsak silos posamezno.



SLIKA 2

Za navedene konstrukcije silosa lahko z računanjem določimo radij polja rahljanja, in to ne glede na kot nagiba tega polja.

Pnevmatski rahljalni sistem lahko razdelimo na dve skupini. 1. prvo skupino uporabljamo za rahljanje materiala v samem silosu in za njegovo transportiranje do izhoda iz silosa. 2. drugo skupino pa uporabljamo za enakomerno odtokanje materiala iz silosa in njegovo nadaljnje transportiranje.

Elementi za rahljanje materiala v silosu so predvsem pnevmatska transportna korita, ki so izdelana iz pločevine debeline 3 do 4 mm. Na ta korita pa je pritrjeno porozno platno. Na spodnji del korita je pritrjen cevovod za dovod zraka pod pritiskom. Pnevmatska transportna korita vgrajujemo v dno silosa pod kotom 8 do 10 stopinj.

Poglejmo sedaj, kaj se dogaja na poroznem platnu korita, skozi katerega upihavamo zrak pod pritiskom. Vzemimo, da so vsi delci materiala v prahu iste oblike in iste velikosti. V primeru ko je hitrost zraka pri prehodu skozi porozno platno le majhna, ostane en sloj materiala nepremičen, pri čemer nastane zračna blazina, pomešana z materialom, pritisk zraka pa se reducira. Pri zelo majhni hitrosti kroženja zraka, to je pri laminiranem kroženju zraka, je izguba pritiska sorazmerna hitrosti kroženja in gostoti zraka. Pri velikih hitrostih, to je pri turbolentnem kroženju zraka, pa je izguba pritiska proporcionalna kvadratu hitrosti in gostote zraka. Izguba pritiska je odvisna od propustnosti poroznega platna, pa tudi od delcev snovi. Na sliki 2 je prikazan

diagram izgube pritiska v mm VS v odvisnosti od količine zraka v kub. m na kvadr. m efektivne površine poroznega platna. Ko se poveča hitrost kroženja zraka skozi porozno platno, se obenem poveča tudi izguba pritiska, ne da bi se pri tem spremenil položaj delcev snovi, iz katere je sestavljena zračna blazina. Če hitrost kroženja naraste do takšne mere, da je izguba

pritiska, ki je nastal zaradi upora med delci, enaka pritisku njihove teže, t. j. teže delcev prahu in zraka med delci, se pri nadaljnjem povečanju hitrosti kroženja zraka ne poveča izguba pritiska, pač pa se zračna blazina, ki je doslej mirovala, prične premikati. Pravimo, da se fluidizira, kar pomeni, da dobi lastnosti tekočine velike gostote. Če se hitrost kroženja zraka še povečuje, opazimo pojav, ki je podoben vrenju. Tako lahko sklepamo, da je plast z lastnostmi tekočine sestavljena iz dveh slojev: eden je iz delcev, drugi pa je plinast in predstavlja medprostor med delci materije in zraka, ki kroži. Če pa povečamo hitrost kroženja zraka do takšne mere, da je večja od mejne hitrosti delcev, t. j. hitrosti prostega pada v atmosferi, pride do gravitacijskega gibanja fluidizirane mase ob koritu in tedaj rečemo, da se material giblje.

Mejna hitrost je odvisna od teže materiala v razsutem stanju, velikosti delcev, kakor tudi od oblike in površine delcev.

Elementi za rahljanje in transport

Pnevmatsko transportno korito odprte izvedbe.

Ploščati zasun.

Naprava za doziranje transportne količine cementa.

Vstopna glava.

Izstopna glava.

Pnevmatsko transportno korito zaprte izvedbe.

Naprava za praznjenje od strani.

Naprava za praznjenje iz sredine silosa.

Takšne so naše možnosti sodelovanja pri rekonstrukciji starih ali gradnji novih cementarn v zvezi s problemi praznjenja silosov.

Inž. Nedeljko Perić

KAJ SO PISALI DRUGI O ŽELEZARNI V INDIJI

PRIVREDNI VJESNIK iz Zagreba je 13. 10. 1965 objavil članek pod naslovom »Oprema za železarno v Indiji«, kjer govori o poslovnem združenju Smelt, kamor so včlanjeni: Litostroj, Rade Končar, Djuro Djaković, Metalna in drugi. To združenje se je lepo uveljavilo v industrijskem izvozu.

Od na novo sklenjenih pogodb je pomembna pogodba Litostroja z indijskim investitorjem Kamani Industrial Corporation iz Bombaya o nabavi kompletne opreme železarne v državi Rajasthan.

Glavni del strojne opreme bo dobavil Litostroj, v izgradnji pa bodo sodelovali tudi drugi člani poslovnega združenja Smelt. Naši strokovnjaki bodo opravili tudi vsa montažna dela.

O dejavnosti projektantov in konstruktorjev

Samoupravni organi našega podjetja so decembra lanskega leta sprejeli med sklepi o formiranju nove poslovne politike podjetja odločitev, da se konstrukcijski in projektivni oddelki združijo v enotno organizacijsko obliko. Kakšni razlogi so narekovali ta sklep in kaj se je pokazalo med večletnim ločenim delovanjem obeh vej, je opisano v naslednjem prikazu.

Tudi med nas je segla zavest, da je merilo moči vsakega podjetja njegov projektivno-konstruktorski oddelk. Zavest je prišla z zakonitostjo gospodarskega razvoja; po svetu je že dolgo globoko vcepljena v vodilnih gospodarstvenikih — tako na zapadu kakor na vzhodu.

Kaj smo napravili, da bi bili kos situaciji, v kateri smo se znašli, zlasti glede na novo gospodarsko reformo?

Zakaj enotna projektiva in konstrukcija?

Treba je poudariti, da v podjetju, ki se bavi z individualnim končnim proizvodom, ne more biti projektiranje samo sebi namen, ker se delo nadaljuje vse do razdelane tehnične dokumentacije z eno samo rdečo nitjo: oblikovati tako, da bo izdelek sodoben, enostaven in cenen. V tem bistvu je zajeto vse: da ga bremeni čim manj draga strojna obdelava, da omogoča enostavno montažo in vzdrževanje, da opravi nalogo s čim manjšo porabo materiala in končno, da omogoči proizvodnjo s čim manjšim rizikom glede izmečka.

Te stvari je treba postaviti na pravo mesto!

Samostojen projektivni biro je lahko samo tam, kjer se postavljajo v proces (tehnoški, transportni ali energetski) posamezni stroji. Toda stroji projektivnega biroja ne zanimajo, zanima ga samo medsebojni odnos celotne sheme. Dokler pa se bomo pečali s stroji, jih projektirali z željo po izpopolnjevanju, olajševanju in standardiziranju, dotlej noben projektivni biro ne more sam obstajati, ker predstavlja le osnovno fazo dela, ki je okrnjena in nerodovita, če je ne postavimo v organski okvir izdelave tehnične dokumentacije z vsemi zapletenimi medsebojnimi odnosi.

Ta proces je celovit in ga ni mogoče cepiti. Posamezne stroje spremljamo v obratovanju, jih skušamo izpopolniti, in to ne samo v celoti, temveč tudi v najmanjši podrobnosti. Tehnično dokumentacijo ne smemo nikdar smatrati za nekaj statičnega, marveč ji moramo stalno iskati šibka mesta, ki lahko povzročijo lokalno obrabo ali pa so lahko

raziskovalne in napredne misli, daje pomoč tam, kjer je to potrebno, kjer bo to dajalo desetkrat ali stokratno rezultate. Neverjetno velikega pomena je dejavna skrb za strokovnjaka, ko ga skušamo zadržati več desetletij v podjetju in ko v njem nič več ne vidimo osebe, temveč znanje, ki je v njem nabrano in ki je takorekoč neprecenljiv investiran kapital.

Projektiranje in konstruiranje se morata torej drug z drugim dopolnjevati, saj sta organsko povezana in sta celovit proces. Tega procesa ne moremo deliti; vsi umetni poskusi so se doslej ponesrečili. V okviru takšnega procesa je treba gledati na vse probleme, ki se danes pojavljajo: na idejno zamisel in njenega nosilca — projektanta, na izpeljavo te zamisli do vseh podrobnosti in na odgovornost, ki se pri tem zaradi materialne vrednosti prav posebej postavlja.

O nastanku tehnične dokumentacije

Idejno zamisel mora dati projektant. Le-ta mora podati tudi vse načine in oblike, kako jo speljati in uresničiti. Pri tem je v določenih primerih, ko je proizvod nepoznan, nov in nerazjasnjen, potrebno, da projektant razdela objekt mnogo bolj podrobno in vse bolj kot v primerih, ko gre za manj poznane objekte, in sicer toliko, kolikor bo zaupal sposobnosti podrejene mu skupine; njene sposobnosti in slabosti mora poznati do potankosti.

Iz tega je jasno, da se mora projektant rekrutirati iz konstruktorskih skupin po izbiri, ki upošteva znanje, storilnost, moč in sugestivnost njegove presoje, kakor tudi sposobnost podajati nove koncepte, da je lahko vodja konstruktorskih skupin. Rasti mora iz samih začetkov, če naj pozna vse slabosti vsake faze dela pri tehnični dokumentaciji. Projektant nikakor ne more biti oseba, ki je bila rekrutirana nekje od zunaj.

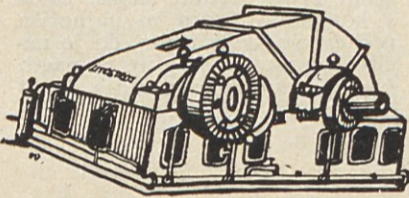
Pod projektantom moramo razumeti nosilca zamisli in izvajanja te zamisli. To je edino merilo za določanje tega naziva. Tako je tudi pot do projektanta težka in trnova — in tako mora biti. Zato vodi prek začetnega konstruiranja po vseh fazah navzgor; druge alternative ni. Projektant vodi delitev dela navzdol: konstruiranje sklopov, detajliranje, drobne proračune in ponovno izvedbo vseh proračunov in statičnih kalkulacij, ko je dokumentacija že izvedena, kar pa se pri nas le redko izvaja. Smatramo, da tiči prav v tej doslednosti bistvo pravilne, zavestne in odgovorne organizacije: delitev dela poteka od zgoraj, od celote navzdol do detajlov; enako poteka odgovornost, cepi se po svojih funkcijah do vsakterega izvajalca, tudi do tehničnega risarja, v skladu z njegovimi dolžnostmi. Vendar se mora ta odgovornost vračati nazaj, brž ko je delo opravljeno in izvajamo kontrolo od detajlov nazaj do celote.

S tem je povezan pregled načrtov in njihovo podpisovanje. V vsaki organizaciji mora odgovorni projektant, ki ga zato tudi imenujemo pooblaščen projektant, dokumentacijo pregledati in zanjo jamčiti s podpisom; to predpisuje tudi zakon. Pri vprašanju odgovornosti ne gre za dejansko izvajanje odgovornosti s funkcijami, temveč za zavest odgovornosti, ki jo ima lahko sa-

mo, kdor ima potrebno znanje in prakso. Edino to nam lahko jamči varnost pri delu. Zavedati se moramo, da napak, ki so v načrtih in so vzrok izmečkov in reklamacij, nobena obratna kontrola ne bo mogla odkriti, ker so to najnevarnejše napake, za katere ni sodnika.

Načela projektivno-konstruktorskega dela

Teamovski sistem mora biti osnova vsemu delu. V teamu so vsi enako zainteresirani za delo, drug drugega dopolnjujejo. Vsi so enakovredni po delu, ne pa po njihovi praksi, znanju in sigurnosti. Teamovsko delo daje najboljše izkoriščanje delovne sile in omogoča presenetljivo skrajševanje časov in s tem rokov. Teamovsko delo je baza povsod, kjer se znanje vseh sodelujočih med seboj dopolnjuje in omogo-



ča hitro delo, odpravljanje napak ter strokovno in kvalitetno rast vseh sodelujočih. Ta način dela je najbolj ustvarjalen in najbolj tovariški. Za njega pa mora organizacija nuditi tudi vso potrebno osnovo (tako imenovano psihološko primernost sodelovanja), a tudi ljudje se morajo navaditi takšnega sistema dela.

Pri tem sistemu ni tako imenovanih sestankov, na katerih se navadno skuša porazdeliti odgovornost zato, ker predpostavljeni strokovno nič ne pomenijo in hočejo zato v svoji nesigurnosti pustiti stvarjem prosto pot in odgovornost porazdeliti na čimširši krog. V teamu pa nosi vsak sodelujoči svoj del odgovornosti — v skladu z zadolžitvijo, ki je zmeraj odraz njegovega znanja.

Drugi element dela mora biti disciplina. Če hočemo stopiti na pot reda in racionalizacije, je treba uvesti najstrožjo strokovno disciplino. To ni študijska ekipa, v kateri bi vsakdo lahko napravil, kar mu pade v glavo. V izkušene strokovnjake je podjetje toliko investiralo, da mora zahtevati od njih, da vodijo stroko in preprečujejo anarhijo. Mnogo stvari, ki se zde začetniku novatorske, je bilo že preizkušenih in so

odpadle zaradi nepopolnosti. Izkušenejši, ki vodijo skupine, morajo poučevati, vzgajati in voditi. V stroki mora biti vodstvo. Pojavljajo se predlogi, da bi vsak projektant po svoje projektiral. Takšni sistemi so po svetu že davno odpadli, ker nima nihče toliko moči in denarja, da bi prenesel anarhijo in nenačrtnost, ki sta posledica takšnega načina dela. Mislimo, da je nam, ki imamo le malo študiosnih moči, pa mnogo dela in nalog, to še mnogo bolj potrebno. Zakaj bi ponovno študirali, kar je bilo že preštudirano, preizkušeno ali celo pokopano z vsemi slabimi in dobrimi stvarmi?

Predpogoj stoodstotnega izkoriščanja strokovnjakov je premočrtna in jasna organizacija specializiranih skupin, ki delo in rezultate kopičijo, ne pa cepijo, ponavljajo in slabijo.

Tako imamo dva dela v podjetju — tehnični in proizvodni. A vsak mora imeti svojo kontrolo — v proizvodnem obratno, v tehničnem intelektualno kontrolo. Če ta kontrola izpade, proces ni popoln; ostal je nekje na sredini, sistem je nedodelan in okrnjen. Organizacijo podjetja spoznamo po tem, kako brezhrebno deluje ta kontrola. In posledica je, da bo manj spreminjavalnih nalogov in popravil napak, ki terjajo neverjetno velike stroške, zamude in vezanje visokokvalificiranih kadrov, prostora in orodja — mnogo več, kot se tega sami zavedamo.

Med različnimi škodljivimi prakticističnimi ukrepi se pojavljajo tudi poskusi delitve projektive na delo za ponudbe in za naročila. Za serijske izdelke je običajno po svetu, da jih ponuja referent v prodaji. Pri proizvodnih, ki so zelo pestri in individualno prirejeni, pa to ni mogoče. Pri ponudbah se koncepcija ne razvije do kraja, marveč pusti projektant mnogo stvari v zametku. Če pride do naročila, mora isti projektant te zamisli izpeljati do konca in nato voditi konstruktorje v izpeljavi. Velja torej načelo: projektivno delo pri naročilu je samo organsko razvijanje zamisli, ki so ostale na pol izdelane in domišljene v fazi projekta — v ponudbi. To je isto kot partija šaha — kakršna je uvertura, takšno bo tudi kasnejše odvijanje in uspeh igre.

Projektantu so stik z naročnikom, reševanje konkretnih problemov in težav, kakor tudi stik s proizvodnjo, težavami pri eksploataciji in obratovanju ter nabiranje izkušenj tako potrebni, kakor je ribi potrebna voda.

Načela organizacije

Iz vsega gornjega se sama po sebi postavlja tudi organizacija projektivno-konstruktorskega dela, kakršna bi morala biti po naravi dela:

srž organizacije morajo biti projektanti, ki imajo pod seboj konstruktorske skupine. Zamisel

za ponudbo, kot tudi odgovornost in izvedba so koncentrirani v tej edinici. Za reševanje nalog se po potrebi združi več projektantov s svojimi skupinami v delovni team. Vsaka skupina obdeluje samostojno svoj del naloge. Poslovanje mora potekati direktno, brez dopisov. Ustni nalog mora biti zakon. Projektant, ki vodi konstruktorsko skupino, obdela projekt v celoti, če je delo zahtevno, ali pa sploh nič, po svoji presoji, ko lahko samo nadzoruje delo konstruktorjev v rednih konstrukcijah pri risalni mizi.

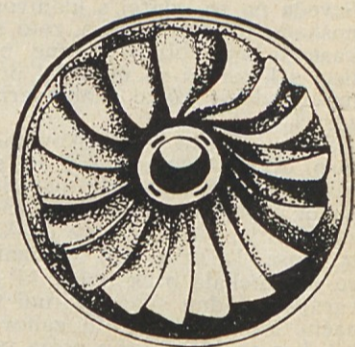
Kontinuiteto tehnične smeri in disciplino v tipizaciji, idejno usmeritev, strokovno in rokovno koordiniranje vseh projektantskih skupin vodi šef za ustrezno proizvodno področje.

Glavni pogoj za to je skladno odvijanje odnosov, ki temelje na urejenih, naravi dela ustrežajočih pravicah in dolžnostih vseh sodelujočih, v negovanju njihove zavesti, da lahko vsak po svojih močeh prispeva h končnemu oblikovanju izdelka.

Plodna tla razvoja kadrov in tehnične zamisli bo ustvarila samo kontinuiteta razvoja tega teama, ki je ne bodo motile in hkrati krhale nenehne spremembe in reorganizacije.

Iz gornjih ugotovitev medsebojnih odnosov in zakonitosti slede tale načela za projektivno-konstruktorsko delo:

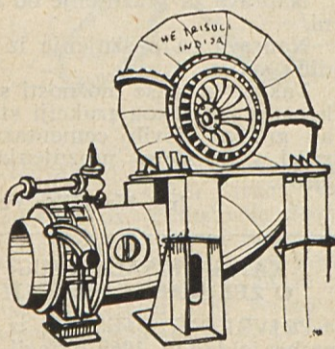
- delo na idejnih elaboratih za ponudbe, prototipe in na izvedbeni delavniški dokumentaciji je enovit in organsko povezan ustvarjalni proces;
- delo mora sloneti na enotni odgovornosti;
- idejna zamisel in izpeljava sta nedeljivi po posameznih fazah in izvajalcih;
- delo se odvija v okviru specializiranih skupin, združenih po potrebi v večje ali manjše teame;
- v teamih se prenašajo izkušnje enakopravno na vse člane, s čimer se omogoči najhitrejši



napredek visokokvalificiranemu kadru, ki mora napredovati skozi vse faze posameznih del;

— kontinuiteta organizacije in urejena skladna rast kadrov morata biti zajamčeni.

Inž. Marko Kos



vir poškodbe. Stevilni viri, ki jih imamo na razpolago s konferenc konstruktorjev in zvez inženirjev po raznih državah, kažejo, kako globoko se zavedajo pomena gornjih resnic po svetu in kakšno važnost pripisujejo organizaciji, ki ta proces pospešuje in ga lahko povzdigne do neslutene višine, kot to lahko opazujemo v stiku z visoko razvito industrijo.

Ne smemo misliti, da samo izredno kvalitetni kadri omogočajo močnim svetovnim firmam ustvarjati, kar tako občudujemo. Tudi mi imamo enako kvalitetne strokovnjake. Veliko več je odvisno od okolja, v katerem strokovnjak dela, od organizacije, ki vse napore združuje, jih usmerja v izredno močan tok, pospešuje vse

Planiranje in gospodarski razvoj

V mesecu oktobru letos je bil v Avstriji v mestecu Gössing simpozij znanstvenikov-ekonomistov iz dežel Vzhodne in Zahodne Evrope, kjer so razpravljali predvsem o gospodarskem planiranju in gospodarskem razvoju teh dežel.

Cilj simpozija je bil v izmenjavi izkušenj o uspešnosti planiranja v teh deželah. Pomembno je, da se je na tem zborovanju sestalo 30 ekonomistov z vzhoda in zahoda, in to iz: Madžarske, ČSSR, Poljske, Jugoslavije, Avstrije, Švice, Zahodne Nemčije, Francije in Velike Britanije. Ekonomisti iz Sovjetske zveze so poslali na simpozij pismen referat.

Opozoriti je treba na referat Imre Wajda iz Madžarske, kjer je bilo govora o imperativnem planiranju, a dr. E. Zaleski iz Pariza je govoril o indikativnem

planiranju ali, kakor ga je on imenoval, o francoskem eksperimentu v planiranju. Že med predavanjem, posebno pa še v diskusiji, ki je sledila, je bilo opaziti glavno temo, ki je dominirala v vsem simpoziju — vsi so kritizirali centralno planiranje. Več kot zanimivo je, da je prav profesor Wajda najbolj ostro kritiziral planiranje v svoji domovini. Opaziti je bilo, da so socialistične dežele Vzhodne Evrope pred gospodarsko reformo, ki obsega tudi reformo planiranja.

Zanimiv je bil tudi referat o francoskem planiranju. Predavatelj je povedal, da po planu predvidevajo dvig cen tako, da ne bodo več planirali po tako imenovanih stalnih cenah. Dr. Zaleski pa je priznal, da je francosko planiranje pokazalo večji psihološki in politični efekt kot realni ekonomski cilj.

Na simpoziju je bilo opaziti, da so vsi udeleženci iz Vzhodne Evrope, bolj ali manj ostro kritizirali sistem centralističnega planiranja in izražali upanje, da naj bi gospodarske reforme, ki se pripravljajo v teh deželah, bile ne samo reforme tehnike planiranja, ampak planiranja naploh. Večina referentov in diskutantov je poudarila, da je treba izhod iz kriz iskati v aktiviranju tržnih moči. V zvezi s tem so ekonomisti socialističnih dežel posebej skrbno preučevali jugoslovanski primer delavskega samoupravljanja in decentralizacije gospodarskih ukrepov.

Udeleženci simpozija se v svojih razpravah niso zadovoljili le z ozkim področjem planiranja, temveč je prišlo v diskusiji do zanimivih mnenj tudi o mednarodni delitvi dela ter o nameranih gospodarskih reformah v Vzhodni Evropi.

ČLOVEK IN DELO

»Barvno slepi« niso barvno slepi

Pravijo, da lahko človeško oko v najugodnejšem primeru razloči kakih 10 milijonov barvnih odtenkov. V naravi sami že najdemo kakih 10.000 barv, kemija nam jih je dala več kot 50.000, v vsakdanjem življenju pa se zadovoljujemo s 120 do 150 različnimi barvami. Ameriški barvni atlas predstavlja blizu 7.000 barvnih tonov, izrazov pa navaja 4 tisoč. Sli so tudi po sledovih pisateljev in ugotavljali, kakšne barve navajajo v svojih delih. V 17 najbolj znanih sodobnih romanih so našli največ beline (21,7%), črnine 15,7%, modrine in rdečine po 10,7%, sivine 9,1%, zelenine 7,2%, rjavine 4,3%, zlate barve 4,1%, rumenine 3,7%, rožnate barve 2,6%, srebne 1,4 odstotka in škrlatne 1,1 odstotka (M. Adlešič: Svet svetlobe in barv, 1957, stran 442).

Vloga barv je tudi v industriji precejšnja. Če smemo verjeti podatkom, so s smotrno barvno dinamiko v strojni industriji dosegli za 19 odstotkov večjo produkcijo, 22 odstotkov manj odpadkov, 24 odstotkov manj nesreč. Razvila se je celo posebna stroka »barvnih inženirjev«. S smotrno izbranimi barvami torej lahko povečamo varnost, izboljšamo ugodje, dosežemo večji izkoristek in znižamo stopnjo utrujenosti. Po mnenju strokovnjakov naj bi bili stropi slamnatorumeni, zidovi marelično rumeni. Mirujoči strojni deli naj bi bili zeleni, podnožja strojev temnorjava, gibljivi deli slonokoščene barve, goli deli modri, držala in ročaji rumeni ali rdeči s črnimi progami, predmeti za prvo pomoč pa svetlozeleni.

Posamezne barve imajo večjo ali manjšo čustveno valenco. Tako govorimo o »toplih« in »mrzlih«, o »težkih« in »lahkih« barvah. Črna barva izraža pri nas žalost ali slovesnost, bela nedotaknjenost, veselje. Barve imajo tudi svoj specifičen prostorski učinek. Svetle barve napravijo prostor po občutku večji, svetlomodra barva nam daje občutek prostornosti, rdeča barva bližino.

Znano je tudi, da niso vse barve vsem ljudem enako všeč in da iz tega lahko celo sklepamo na določene poteze v temperamentu. Tople barve, kot na primer oranžna, rdeča ali zlata, delujejo kot močnejši dražljaj. Rdeča zastava je vedno izražala bor-

benost. Rumena barva kaže na človeka, ki mu je všeč gibanje in ljubi živahne stike. Vijoličasta barva odkriva človeka, ki je introvertiran (obrnjen naznotraj). Mrzla barva, kot na primer modra ali modrozeleno, se prilega človeku z bogatejšim notranjim življenjem.

Črna barva izraža pritisk, pastelni toni kažejo zadrževanje, omejevanje, rjava barva na stabilnost, urejenost.

In kako je z našo občutljivostjo za barve? Včasih slišimo, da so nekateri ljudje »barvno slepi«, ali po nemško »farbenblind«. Ta izraz je seveda zelo netočen, kajti le izredno redko srečamo človeka, ki ne prepozna v naravi nobene barve in mu je torej vse belo ali črno. Pač pa je precej ljudi, ki imajo znižano barvno občutljivost, med moškimi jih je 7-8%, pri ženskah pa komaj pol odstotka. To je skoraj vedno prirojena napaka, ki se po ugotovitvah švicarskega zdravnika Hornerja prenaša preko žensk, pojavlja pa se večinoma le pri moških.

Po teoriji o treh osnovnih barvnih komponentah ločimo lju-

di, ki imajo znižano barvno občutljivost, v tri skupine:

- a) protanopi (neobčutljivi za rdečo barvo): 14%,
- b) deuteranopi (neobčutljivi za zeleno barvo): 25%,
- c) tritanopi (neobčutljivi za modro barvo): zelo redki.

Veliko več pa najdemo ljudi, ki sicer te barve nekako še prepoznajo, vendar je njihova občutljivost za posamezno osnovno barvo zmanjšana:

- a) protanomali slabo razločijo rdečo barvo (9%),
- b) deuteranomali slabo ločijo zeleno barvo (52%),
- c) tritanomali pa slabo prepoznajo modro barvo (zelo redki).

Navedeni odstotki se seveda nanašajo na tiste ljudi, ki imajo težave s prepoznavanjem barv in ki jim po domače rečemo »barvno slepi«.

Psihološka služba ima na razpolago barvne tablice, s katerimi lahko natanko ugotovimo vrsto in stopnjo oslabelosti v barvnem razločevanju (Taffeln zur Prüfung des Farbensinnes, Karl Velhagen, Leipzig).



Pravica do kritičnega gledanja sodi k osnovnim pravicam demokratičnega reda. Še več: če je kaj narobe, je celo tvoja dolžnost, da poveš. Nihče na svetu ni popoln in tudi ni podjetja, ki bi bilo brez pomanjkljivosti. Če smo pošteni, bomo napake priznali in jih skušali odpraviti.

Seveda na je kritika lahko objektivna samo tedaj, kadar je opazovalec dobro poučen. »Oči« kritika morajo biti zares ostre in ne sme gledati z očali, ki mu lahko popačijo sliko.

Psihološka služba KS povabi vsakega delavca, ki odhaja, na poslovljni razgovor. Nekateri ostanejo zaprti. Nimajo kaj pohvaliti, nimajo kaj pograjati. Previdnost ali nezainteresiranost? Kdo ve! Zdravo, zdravo — in konec ...

Drugi pa kažejo več osebne prizadetosti. Vidiš, da so imeli odprte oči in srce za probleme tovarne. Eni se pohvalijo, da so se pri nas veliko naučili, da so primerno zaslužili in da jim je žal, ker morajo drugam. Kdor se briga za svoje delo, mu nihče nič noče in se z vsemi razume. Nekateri pa tudi potožijo nad tem ali onim. Povedati je treba, da tudi v teh kritičnih opombah ni čutiti kaplje sovraštva ali razočaranja, temveč samo presojo določenih pojavov.

Na teh straneh se bomo skušali postopno srečavati z mnenji odhajajočih delavcev, hkrati pa pristaviti tudi odgovore ljudi, ki imajo svoje mnenje o zadevi.

V delavskih svetih je pre malo delavcev. Sami mojstri so. Če se pa med njimi vendar znajde kak delavec, ne more nič storiti, lahko samo dvigne roko.

Na zasedanja DS ni vabljen predstavnik mladine.

— PREDSEDNIK CDS MARIJAN KOMPOLJSEK:

Pripombe niso popolnoma ne utemeljene. Prvič je sestav članov DS odvisen izključno od izbire kandidatov in rezultata vo-

litev po obratih in sektorjih. Drugič je treba upoštevati, da se volijo v samoupravne organe tisti sodelavci, ki kažejo primerno zanimanje za probleme tovarne, zrelost in prizadetost. Tretjič pa je tudi res, da v DS ni »vozačev«, to je mnogih delavcev, ki bi sicer lahko sodelovali v raznih organizacijah.

Centralni delavski svet šteje 63 članov, med katerimi je 13 delovodij in 19 delavcev.

Predstavniki mladine je vabljen na vsako zasedanje DSP.

— Delovne rokavice so strgane in tako težko delam. Zaradi lukenj dobim opekline na rokah.

— POJASNILO SEFA PE PK MARTINA EINHAUERJA:

Kdor ima rokavice strgane ali izrabljene, jih lahko vsak trenutek zamenja.

— POJASNILO VINKA KOZUHA ZA JERMEJARSKO DELAVNICO:

Jermenarska delavnica izdelava letno 7.000 parov rokavic za varstvo pri delu. Poraba teh rokavic je nerazumljivo velika, saj je porasla v kratkem času od prejšnjih 3.000 na sedanjih 7.000, pri čemer niti ne računam nešteti popravil. Novih in zaščitnih delovnih rokavic bi moralo biti več kot dovolj.

— Avtobusi odhajajo prezgodaj.

— Avtobusi odhajajo prepozno.

— POJASNILO METODA HROVATA, KS:

No, torej je v povprečju vse v redu.

Najprej so avtobusi odhajali ob 14.20 izpred tovarne, potem ob 14.25 in slednjič ob 14.30. Kapacitete naših umivalnic so najbrž res premajhne (za vse, ki nehalo delati ob dveh in bi se radi čimprej okopali pod prho). Ugodili smo zahtevam delavcev in ponovno določili odhod ob 14.25. Ta čas je realen, če spustijo obrati h kopanju najprej »vozačev«, potem pa vse druge.

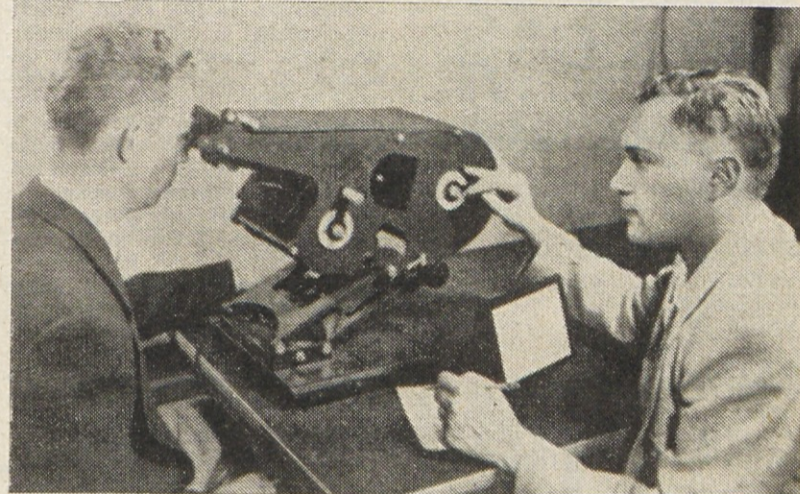
Kaj imamo, kaj vidimo

Psihološka služba Kadrovskega sektorja ima vrsto psihotehničnih pripomočkov in aparatov, s katerimi skuša odkrivati in izmeriti določene senzorne, psihomotorne in intelektualne lastnosti naših delavcev.

Ker imamo občutek, da naši ljudje še ne poznajo vseh mož-

VIDNE SPOSOBNOSTI

Ohranjenost vidnih karakteristik ugotavljamo z aparatom »orthorater« (Bausch & Lomb, ZDA). To je precizen stereoskop z dvema lečama, skozi kateri vidimo dve nekoliko različni sliki istega predmeta. Orthorater služi hitremu preizkušanju vida in se



Pregled vidnih sposobnosti z orthoraterjem

nosti in uslug, ki jih jim s temi pripomočki lahko nudi psihološka služba, smo se odločili, da jih v kratkem predstavimo in obenem pojasnimo, kakšnim namenom služijo in kaj lahko od njih pričakujemo. To bo vsekakor koristna informacija vodstvenim in vodilnim kadrom, kakor tudi vsem tistim posameznikom, ki bi želeli tak ali drugačen pregled.

SPODBUDA ZA DELO

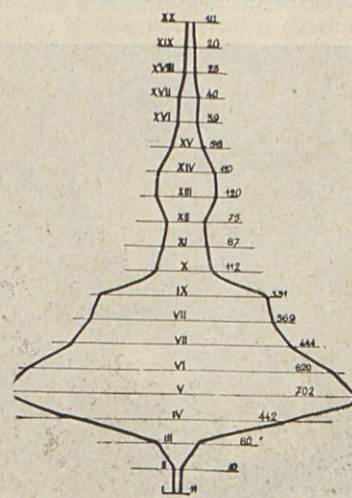
Pri spodbujanju sodelavcev za bolj učinkovito delo poznamo nematerialno in materialno stimulacijo.

* * *

Med nematerialno stimulacijo za večjo produktivnost dela moramo predvsem omeniti: dobre medsebojne odnose, vzpodbujanje pri delu, pohvale in priznanja za dobro opravljeno delo, podeljevanje diplom, odlikovanja, tekmovanja med posamezniki in skupinami, vsestransko skrb za dobro počutje na delovnem mestu, pomoč pri osebnih težavah itd.

Človek, ki se s sodelavcem, nadrejenim ali podrejenim oziroma delovno skupino slabo razume, ne bo dosegel optimalne delovne storilnosti. Si lahko predstavljamo, kako mučno je delo v neprijazni ali celo sovražni okolici. Relativno še tako dobri osebni dohodki ne bodo odtehtali vedrega sodelovanja pri delu in skupnega dopolnjevanja v prizadevanjih za boljši delovni uspeh.

(Viljem Nemeč v »Kadrovski politiki«, št. 8/1965, Stimulacija za višjo produktivnost in delitev osebnih dohodkov.)



Pregled naših sodelavcev po obračunskih razredih (po stanju 30. 6. 1964)

uporablja zlasti v industriji in poklicnem usposabljanju. Rezultati nam dajo dokaj zanesljive ocene o ohranjenosti posameznih karakteristik vida, niso pa seveda diagnostično sredstvo (za dodeljevanje očal).

Sposobnost vida ni trajna, spreminja se s starostjo ali zaradi bolezni. Pomanjkljiv vid pa lahko v veliki meri ohranimo z večkratnimi pregledi. Z orthoraterjem ugotavljamo ohranjenost naslednjih karakteristik: ostrina vida na obe očesi in posebej za desno in levo oko, oboje za daleč in blizu, vertikalno in horizontalno forijo (škiljenje), na blizu in daleč, globinsko in barvno razločevanje, torej kar 12 značilnosti.

Pri nas pregledamo vsako leto z orthoraterjem kakih 600-700 ljudi. Rezultati, žal, niso vedno tako razveseljivi kot bi človek želel. Če označimo tiste delavce, ki imajo brezhiben vid ali pa zmanjšan le v dovoljeni meri, z besedo b. p. (brez pripomb), lažje redukcije vida z oznako p. s. (pod standardom) in nevarnejše izgube vida s k. i. (kontraindikacija), potem dobimo po letošnjih pregledih naslednjo sliko:

PE/S	oznaka	b. p.	p. s.	k. i.
SN	obdelovalnica	29	10	6
SN	TB	41	9	9
PPB		59	17	5
PK		100	4	2
MO		81	12	4
OO	žerjavovodje	27	—	2
MO	žerjavovodje	39	8	3
Trebnje		55	9	5
FRS		15	16	8
TKB		36	38	19
HS	TB	36	6	5
DT		134	35	16

Med blizu 200 kandidati za vpis v IKS je bil letos le eden z malo zmanjšanimi vidnimi karakteristikami; drugi so imeli ostrino vida brezhibno ohranjeno, kar je za mlada leta in za otroke s podoželja povsem normalno.

Pregled vida je važen tako v poklicnem kot v zdravstvenem pogledu. Mnoga dela zahtevajo določene vidne karakteristike, sicer lahko pride v nevarnost kvaliteta dela. Nekateri delavci se včasih niti ne zavedajo, v kakšni smeri in meri so zmanjšane pri njih posamezne lastnosti dobrega vida. Seveda so razen poklicnih vsaj tako važni tudi interesi zdravja za delavca. Če se ugotovi pojevanje ostrine vida, je treba človeka napotiti k okulistu, da mu predpiše primerna očala.

ČE TI JEZIK JE TOŽNIK...

Če ti jezik je tožnik, naj tožnik bo še pero! Piši, torej, piši! Le tako zvest boš in iskren nam

pomočnik.

JAVNA POHVALA

Ne bi smeli pozabiti, da pomeni javna pohvala in priznanje za dobro opravljeno delo mnogokrat več kot 10 ali 20 tisoč din nagrade. Vendar se redko zgodi, da vodilna oseba pohvali dobro delo podrejenega. Redko, preredko slišimo, da so samoupravni organi podjetja pohvalili sodelavca za vestno prizadevanje ali odlično opravljeno nalogo. V času toge administrativne delitve osebnih dohodkov smo pogrešali udarnike, novatorje in racionalizatorje in jih s tem moralno vzpodbujali pri delu. Seveda je bilo samo to premalo, vendar ni mogoče zanikati, da je bilo brez vsake vrednosti. Takšnih nematerialnih stimulacij se poslužujejo ne samo na vzhodu, kjer proglašajo junake socialističnega dela ob skoro popolni odsotnosti materialne stimulacije, temveč tudi v nekaterih zapadnih visoko razvitih državah, kljub temu, da je tam materialna stimulacija izredno razvita.

(Viljem Nemeč v »Kadrovski politiki«, št. 8/1955, Stimulacija za višjo produktivnost in delitev osebnih dohodkov.)

Če ne veš - LAHKO ZVEŠ!

O. C. vprašuje, ali mu lahko preneha delo brez njegove privolitve, ker ima že polno pokojninsko dobo, a še ni uveljavil pravice do pokojnine.

Odgovor: Po 104. členu temeljnega zakona o delovnih razmerjih, ki je povzet v drugem odstavku 77. točke našega začasnega sklepa, delo lahko preneha brez delavčeve privolitve, če je že dopolnil 40 let pokojninske dobe (ženske 35 let). Zadevno odločitev kolektivnega organa je treba sporočiti prizadetemu delavcu pismeno s kratko obrazložitvijo. Potemtakem je to samostojen in polnoveljavni razlog za prenehanje dela po odločitvi delovne skupnosti ali njenih organov. Za to ni potrebno, da je delavec že uveljavil pravico do starostne pokojnine, temveč je poglavitno, da je pokojninska doba zares podana.

M. S. vprašuje, kdaj se letni dopust izrabi in ali ga je mogoče prenesti na naslednje leto.

Odgovor: Letni dopust pripada delavcu med letom (62. člen zakona in 46. točka začasnega sklepa). Zato dopusta ni mogoče prenesti na naslednje leto. Vendar ni v nasprotju z zakonom, če se letni dopust začne v tem letu in se nepretrgano nadaljuje še v naslednjem letu, ker je tako določeno v našem pravilniku o delovnih razmerjih, ki deloma še velja. Nikakor pa ni moč priznavati ustreznega dela dopusta konec leta tistim delavcem, ki še nimajo enajst mesecev nepretrganega dela. V takem primeru gre delavcu dopust šele v naslednjem letu, potem ko izpolni pogoj glede nepretrganega dela. Vendar tako omogočen letni dopust velja kot letni dopust za leto, v katerem ga delavec dejansko izrabi (potemtakem ni mogoče, da bi delavec imel dva dopusta v istem koledarskem letu).

A. V. vprašuje, koliko ima delavka dopusta po porodu.

Odgovor: V smislu 73. člena zakona in 55. točke začasnega sklepa ima mati po porodu pravico do najmanj 88 ali največ 105 dni dopusta. To je odvisno od nastopa porodniškega dopusta (28 ali 45 dni pred porodom). Če se torej porod zavleče, se od celotnega dopusta (133 dni) odštejejo dnevi dopusta do poroda, vendar največ 45 dni, tako da ji ostane po porodu najmanj 88 dni. Če pa rodi prej, je treba odšteti najmanj 28 dni, tako da ji ostane največ 105 dni po porodu. Če rodi mrtvega otroka ali ji otrok umre pred pretekom porodniškega dopusta, ta dopust preneha in se morebitna odsotnost obravnava kot bolezenski dopust, kakor določa zdravnik.

POPRAVILO ELEKTROMOTORČKA

Oni dan so nam telefonsko sporočili v uredništvo, da je elektromotorček pri nekem računskem stroju nazadnje vendarle popravljen — in to kar na kraju samem. Čemu so nam to sporočili? Zato, ker je trajalo precej dni in terjalo je nešteto telefonskih pogovorov in urgenc na najvišjih mestih (vse tja do generalnega direktorja), preden so ugotovili, da je bilo vse dotednje »iskanje poti za popravilo osnovnega sredstva« nepotrebno, kajti »strokovnjak« za popravilo elektromotorčka je bil kar — so sed tovariša, pri katerem je motorček odpovedal. Šlo pa je le za skromno ureditve navojev... Tako so to »skrito rezervo« nazadnje vendarle odkrili, toda šele po nešteti nervoznih telefonskih pogovorih od spodaj navzgor (prav do vrha) in narobe, in potem ko si najmanj polovica vprašanih ni bila na jasnem, kakšne formulacije bi bilo pravzaprav treba izpolniti, da bi to »osnovno sredstvo« popravili.

Morda bomo v Litostroju odsej rekli namesto »odkrivanje skritih rezerv« — odkrivanje elektromotorčkov...

Zanima vas...

OJ TA VOJAŠKI BOBEN...

Ivan Mrak, V. P. 5319, nam je pisal iz Makedonije: »Vsem članom kolektiva TZ Litostroj pošiljam za dan republike tople pozdrave in želje, da se delovni plan odvijte po programu! Posebej pozdravljam še vse iz DT enote.«

Ob dnevu republike čestitam in želim še veliko delovnih uspehov Vam in celotnemu kolektivu! Lep pozdrav vsem v kolektivu. Vojak POGACNIK Drago, V. P. 3658 — VE C, Zagreb.

OBISKALI SO NAS

Dne 17. 11. nas je obiskal g. Wallis, ataše za delo britanske ambasade v Rimu, akreditiran tudi za Jugoslavijo. Prišel je v spremstvu generalnega konzula Velike Britanije v Jugoslaviji g. N. Mackeanza.

Dne 26. 11. pa nas je obiskal Bulazki Grigorij Vasiljevič z beloruskega vseučilišča v Minsku — oddelek za novinarstvo. Zanimal se je predvsem za izdajanje tovarniškega časopisa.

Pred dnevi smo prejeli od uredništva »Tedenske tribune« naslednje pismo:

Spoštovani, uredništvo »Tedenske tribune« se vam še enkrat najlepše za-

P. A. vprašuje, kje in do kdaj lahko uveljavi posebno in zavarovalno dobo s pričami.

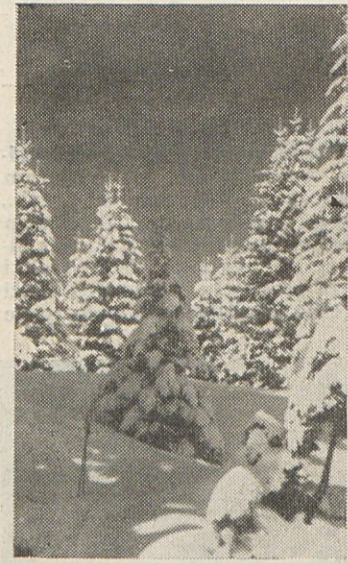
Odgovor: Taki zahtevki se vselej uveljavijo po kraju sedanje zaposlitve. Za ta primer je torej praviloma pristojna občinska komisija za ugotovitev pokojninske dobe, kot jo je sestavila Skupščina občine Ljubljana-Siška po 177. členu temeljnega zakona o pokojninskem zavarovanju. Izjema je primer po 183. členu istega zakona, ko se istočasno uveljavlja pravica do pokojnine, ali po 188. členu, ko se predlaga obnova postopka glede na odločbo o zahtevah pred 31. 12. 1957; v obeh izjemnih primerih je namreč pristojen komunalni zavod za socialno zavarovanje.

Sedanji zakon o pokojninskem zavarovanju je določil rok za uveljavitev posebne dobe in zavarovalne dobe pred 1. 1. 1965, če to dokazujete s pričami. Za posebno dobo velja praviloma rok dveh let, a za zavarovalno dobo rok petih let, računajoč obakrat od 1. 1. 1965 (187. člen TZPZ). Zakon sicer dopušča tudi neomejen ali drugače omejen rok, vendar svetujemo, da se držite prvega roka, ker bi pozneje morali še posebej dokazovati, zakaj tega niste storili v roku dveh oziroma petih let. Poudarek je pri tem na dokazovanju s pričami, ker rokova omejitev ne velja za dokazovanje z javnimi listinami, delovnimi knjižicami in podobno.

Nadalje naj vas opozorimo, da se vsaka zaposlitev po zakonu ne šteje za zavarovalno dobo. Če ste delali kot kmetijski delavec, je to zavarovalna doba (135. člen) in velja zanjo rok petih let. Ako ste bili v delovnem razmerju v tujini in ste se izselili iz Jugoslavije pred 6. 4. 1941, se tamkajšnja zaposlitev ob pogojih po zakonu šteje za posebno dobo (160. člen) ter velja rok dveh let za dokazovanje s pričami.

Kot kaže, stvar ni enostavna za popoln odgovor na tem mestu. Zato svetujemo, da se čimprej zglasite v našem kadrovskem sektorju, kjer boste točno navedli, kaj želite uveljaviti in kakšne dokaze imate, pa vam bodo tam natančno povedali, kaj naj ukrenete. To bo še najbolj enostavno, da bi preveč ne zamudili z iskanjem informacij na občini Ljubljana-Siška, čeprav bi vam tamkajšnji referent za delo in delovna razmerja rad ustregel z informacijami. **Dr. B. A.**

Oglašajte se — na vprašanja bomo zmeraj odgovorili. —



SREČNO NOVO LETO!

VSEMU DELOVNEMU KOLEKTIVU, VSEM BRALCEM, ZLASTI PA SVOJIM SODELAVCEM ČESTITA OB NOVEM LETU 1966 UREDNIŠTVO ČASOPISA Z ŽELJO, DA BI V PRIHODNJEM LETU SODELOVALI SE TESNEJE!

~~~~~

## ZLATO ZA MIRA CERARJA

Plakete »Branka Zihlerla« so bile letos podeljene v Litostroju



Cirila Pirčeva in Ivo Daneu pred mikrofonom



Na odru so se pokazali tudi športniki iz Litostroja



Čestitke najboljšemu športniku Miru Cerarju

Zadnje novembrsko sredo so v litostrojski menzi svečano razdelili plakete »Branka Zihlerla«, borca in športnika, ki je padel v NOB. Zlato, srebrno in bronasto odličje so letos že osmič prejeli najboljši slovenski športniki, ki so s svojimi športnimi dosežki poželi vrsto priznanj doma in po svetu.

Te tradicionalne prireditve, ki jo je letos organiziralo uredništvo Tedenske tribune v sodelovanju z litostrojsko sindikalno podružnico, se je poleg nagrajenih športnikov udeležila še cela vrsta znanih slovenskih športnikov in športnih novinarjev. Svečanosti je prisostvoval tudi član CK ZKJ Boris Zihlerl.

Naslov najuspešnejšega slovenskega športnika je že petič po vrsti osvojil telovadec Miro Cerar. Le kdo ne pozna njegovih letošnjih športnih uspehov? Na evropskem prvenstvu v Antwerpnu je osvojil zlato kolajno za vajo na bradlji, srebrno pa so mu podelili za uspeh na krogih in konju z ročaji. V parterju je bil tretji v Evropi. Junija je na Spartakiadi v Pragi osvojil pet zlatih kolajn, kar mu je prineslo prvo mesto v šesterboju. Zmagoval je tudi na Švedskem, v Helsinkih in na vseh večjih telovadnih nastopih doma. Miro je sedaj na odsluženju vojaškega roka. Ves prosti čas uporabi za trening in te mesece se je že pričel pripravljati za svetovno prvenstvo v orodni telovadbi, ki bo prihodnje leto v Dortmundu. Skromnost, marljivost in trdo delo so odlike, ki so botrovale Mirovim uspehom.

Srebrno plaketo je dobil Ivo Daneu, košarkar ljubljanske Olimpije, bronasta plaketa pa je letos pripadla Danielu Vrhovšku, plavalcu PK Ljubljana. Med športnicami je bila najboljša Cirila Pirc, državna prvakinja v namiznem tenisu.

Vsi nagrajeni športniki so razen plakete prejeli še praktična darila, h katerim je prispeval tudi naš kolektiv.

Vse nagrajene in druge športnike je občinstvo v dvorani nagradilo z dolgotrajnim ploskanjem. Navdušeno so pozdravili tudi nekdanje aktivne litostrojske športnike — Toneta Ermana, Jaka Deklevo in Marjana Mačka, ki so se prav tako zvrstili na odru z drugimi športniki.

Prireditve je zelo lepo uspela. Škoda, da se je ni udeležil nihče izmed vodilnih uslužbencev podjetja in članov delavskega samoupravljanja. Po končani prireditvi so jih novinarji zaman iskali med gledalci v dvorani. Tudi Boris Zihlerl je izrazil željo, da bi se rad pogovoril s katerim izmed njih. **L. Lucu**



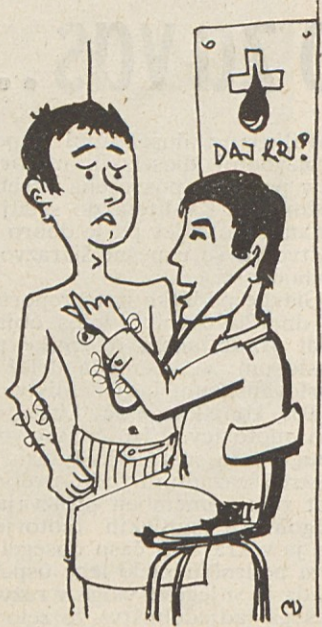
# V deželah vzhodne in srednje Evrope

## Vabimo

(Nadaljevanje in konec)

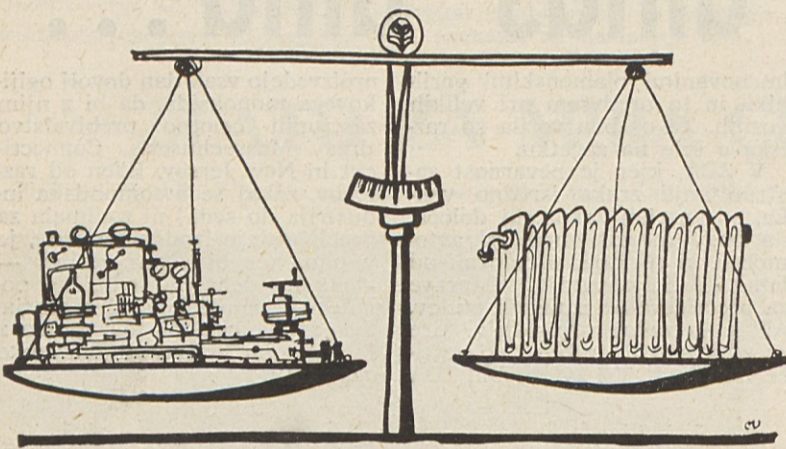
VSE AMATERSKE FOTOGRAFE V NAŠEM PODJETJU, DA NAM POSLJEJO NA VPOGLED NAJBOLJSE FOTOGRAFIJE, KI BI PRISLE V POSTEV ZA RAZSTAVO AMATERSKE FOTOGRAFIJE V LITOSTROJU. RAZSTAVO BOMO PRIREDILI V OKVIRU IZMENJAVE FOTOGRAFISKIH RAZSTAV MED PODJETJI METALNO IZ MARIBORA, STT IZ TRBOVELJ IN LITOSTROJEM. ZADEVNI RAZPIS Z NAGRADAMI BOMO OBJAVILI PRIHODNJIC.

INTERESENTI NAJ SE PRIJAVIJO ESTERI LAMPIC V SPLOSNI PROPAGANDNI SLUŽBI, TEL. 582.



Ali imate nekaj kar težko prenašate?

Ja, priporočila novih gospodarskih ukrepov



Vzdrževanje toplovodnih naprav ali pomoč pri izdelavi dieselskih motorjev?

— Seveda pušča radiator, ko so pa monterje dali k dieslovcem.



Ali si ti šef?

Sem!

Ali si mi prijatelj?

Pa veš da sem!

Zakolni se!

Pa če treba se zakolnem...

No, pa mi najdi primerno mesto v tvoji enoti!

Casopis »Litostroj« izhaja mesečno (s posebnimi prilogami) v nakladi 5.800 izvodov — Ureja ga uredniški odbor. — Glavni urednik dr. Branko Vrčon — Odgovorni urednik Pavel Perko — Tehnični urednik Estera Lampič — Tel. uredništva 33-511 (h. c.), telefon glavnega urednika 580, odgovornega 415 — Cena posamezni številki v prodaji 30 din — Poština plačana v gotovini — Rokopisov ne vračamo — Tiskarska tiskarna ČZP »Primorski tisk« v Kopru.



Spartakiada v Pragi (parada)

V 19 letih se je razvil v centralni inštitut za medicino dela, ki je glavni konzultant ministrstva za zdravstvo in opravlja razen znanstveno-raziskovalnega dela tudi inšpekcijsko službo nad organizacijo zdravstvenega varstva delavcev v industriji in njihovo higiensko-tehnično zaščito ter ima tudi eksekutivno oblast na tem področju. Sodeluje in pomaga ostalim inštitutom v NDR (Magdeburg, Eisleben, Jenna Zwikau, Dresden). Inštitut ima 327 zaposlenih, od katerih je 60 zdravnikov (specialistov in specializantov) in 22 drugih akademsko izobraženih članov iz vseh znanstvenih vej (fizike, kemije, psihologije, tehnike itd.), ki imajo še dopolnilno izobrazbo iz nekaterih poglavij medicine dela. Inštitut ima točno določen program. V uri in pol smo si ogledali laboratorije in ambulante, kjer je bilo precej zanimivih novosti: za ugotavljanje delovne zmogljivosti uporabljajo 180 g težak radijski oddajnik, ki je pritrjen na telo delavca; registrira in oddaja 4 funkcije (temperaturo telesa, frekvenco dihanja, EKG i. dr.). Eksperimentator nadzira delovne aparature in po končanem delu analizira vse podatke in da mnenje. Seveda ni to še za široko uporabo, vendar je treba priznati, da skušajo moderne pridobitve uporabiti za praktično vsakdanje delo, vtem ko mi ugotavljamo zmogljivost še vedno s pomočjo posebnega bicikla, fizične zahteve delovnega mesta pa s štetjem pulza. Imel sem občutek, da smo tako daleč za njimi, kot so nerazvite države za nami. Resnost njihovega dela kaže oddelek za ergonomiko ali oddelek za ekonomijo dela, ki ima cilj ugotoviti največjo zmogljivost, odnosno najvišjo proizvodnost na posameznih delovnih mestih pri najmanjši potrošnji energije človeškega telesa, to se pravi, delavec sme priti z dela le malo bolj utrujen, kot je šel na delo. Seveda jih pa zanima tudi vpliv avtomatizacije delovnih procesov na človeka. Navadno mislimo, da bo avtomatizacija pomenila raj za človeka, kar pa je zmotno. Človeški organizem ni sposoben mirovanja; zato povzroča avtomatizacija človeku neprijetne in neželene motnje, o katerih pa vemo še malo.

Njihov študij medicine traja 6 let in nato še 2 leti stažiranja na klinikah. Stremijo za tem, da postanejo vsi zdravniki specialisti (Facharzt) na svojem področju, pa naj si bo to specialist splošne prakse, specialist medicine dela v obratni ambulanti ali kateri koli drug specialist. Zdravstveno službo financira ministrstvo za zdravstvo.

Omenim naj še to, da ne more biti zgrajen noben industrijski objekt, za katerega ne da centralni inštitut za medicino dela izjave, da je vse urejeno, da se odstranijo ali vsaj zmanjšajo na minimum vsi za zdravje delavca škodljivi vplivi delovnega okolja.

Uspeh takega sistema se je že delno pokazal v stalnem upadanju poklicnih obolenj.

### IZ NDR V ČSR

Po kosilu v hotelu Berolina je bil še kratek skupni ogled Berlina in nato smo se odpeljali v predmestje Berlina, kjer smo prespali na ladji »Spree« na reki Spree. Ladja se ni zibala in smo v miru prespali noč. Zjutraj ob sedmih smo nadaljevali pot proti Dresdenu. Na skrajni periferiji smo se morali ustaviti: policijska kontrola. Vendar smo že po par minutah nadaljevali pot po lepi avtocesti, tako da smo ob 10. uri dospeli v Dresden. Tam smo si na hitro ogledali umetnostno galerijo, pokosili in odbrzeli proti nemško-češki meji, ki smo jo prekoračili ob 15. uri. Brž ko smo prešli na češko ozemlje, smo nekoliko oživeli. Na Češkem se nam je zdelo, da smo doma. Vsepovsod so mahali za nami, čeprav ne toliko kot na Slovaškem. Pot je bila čudovita, posebno takoj od meje, ko smo se peljali navzdol skozi gozdove. Med potjo smo še pobrali dve gimnazijki, ki sta želeli v Prago, kamor smo dospeli ob 6. uri zvečer. Razmestili smo se v hotelu Union, pol ure od središča mesta. Menim, da je Praga že precej znana in je zato ne bom opisoval.

### OGLED PRAGE

Drugo jutro smo si ogledali parado, bil je namreč zaključek spartakiade. Nekateri so želeli popoldne na zaključni nastop, a so bile vstopnice samo za dolarje, ki jih nihče ni imel. Češki vodnik, ki nas je že prejšnji večer čakal pred hotelom, nas je popoldne popeljal v filmsko mesto Barandowo, kar pa nam ni bilo preveč všeč. Morda je imel take direktive. Po večerji spet na Barandowo, vendar sem raje ušel in šel prek Karlovega trga, Vaclavskega trga proti Vinohradom in spet peš nazaj. Naslednje jutro nas je čakala službenka informacijskega centra, ki nas je povedla na peturni ogled mesta. Bilo je čudovito, a tudi naporno. Ogledali smo si znamenito knjižnico v bivšem samostanu Strahov — Památník národního písemnictví, kjer so zapiski od 9. stoletja dalje. V Loretu smo si ogledali znamenito 90 cm visoko, 12 kg težko zlato monštranco, imenovano »sonce Prage«, ki je okrašena s 6222 diamanti. Poslušali smo tudi 27 zvonov, na katerih klavirca vsako uro odigrajo neko pesem, posvečeno Mariji. Od tam smo šli na Hradčane, si ogledali katedralo, Zlato uličko, kjer so bivali in delali alkimisti, špansko dvorano v dvorcu, v katerem nas je vodnica opozorila na dela našega arhitekta Jožeta Plečnika. Na hitro smo si ogledali počjo vodnjak in hiteli, da smo lahko ob 12. uri opazovali apostolsko uro na starem rovtožu. Nad uro, ki kaže med drugim položaj Lune in njene mene, sta dve okenci, ki se odpreta, ko bije ura. V okencih se pokažejo apostoli, drug za drugim, se priklanjajo in spet izginejo. Desno od okenca je Smrt, ki zvoní z navčkom, poleg nje pa človek, ki odkimava, da noče umreti. Na nasprotni strani sta bogataš z mošnjo denarja in Turek, ki prav tako nočeta umreti. Pod uro je okrogla plošča s 365 dnevi in 12 meseci; vrtil se okoli osi in točno kaže dan in mesec. Vse to je povezano z mehanizmom ure. Od tod smo šli pogledat židovsko pokopališče in sinagogo. Po petih urah smo utrujeni sedli h kosilu, nakar so nekateri odšli v mesto, drugi pa spat. Zvečer smo si ogledali še Karlov most s kipi.

### V ČESKEM INŠTITUTU ZA MEDICINO DELA

Drugo jutro smo se odpeljali v inštitut za medicino dela ÚSTAV HYGIENY PRÁCE A CHOROBU Z POVOLANÍ, ki ga vodi prof. dr. Teisinger. Inštitut je zelo znan in je bil vodilen v srednji Evropi, sedaj ga je pa že dohitel berlinski centralni inštitut za medicino dela. Inštitut ob-

sega: higienski oddelek s 5 pododdelki:

- oddelek za fiziologijo,
- oddelek za profesionalne bolezni,
- oddelek za znanstveno-metodološke probleme,
- oddelek za znanstveno organizacijo dela,
- oddelek za zdravstveno statistiko; delavnico in staje za preizkusne živalice.

Posebej je na novo ustanovljen še inštitut za ionizirajoče sevanje.

Inštitut se predvsem bavi z znanstvenim raziskovanjem in je glavni konzultant glavnega higienika ČSSR pri ministrstvu za zdravstvo. Sodeluje tudi pri podiplomskem izobraževanju zdravnikov. Študij medicine traja 6 let, in to na higienskih fakultetah. Zadnje leto študija delajo študenti v sanitarno-epidemioloških postajah. Če se kdo želi specializirati, mora najprej opraviti prvo stopnjo specializacije in nato izpit. Če želi napredovati in postati šef oddelka, mora opraviti še drugo stopnjo specializacije, ki traja tudi 3 leta. Sledi ponovno izpit, po katerem šele lahko upa na vodilno mesto. Organizacijo zdravstvene službe v podjetjih so omenili samo mimogrede in nam dali zadevni referat, ki ga bom pozneje na kratko povzel.

### Z DUNAJA DOMOV

Utrujeni in že naveličani smo se okoli poldneva odpeljali iz Prage proti avstrijski meji, kjer smo še enkrat doživeli moreč vtis ob pogledu na mejo, ki jo tvori trojna ograja iz bodeče žice pod električno napetostjo, vmes pa so minska polja. Razen tega so na vsakih par sto metrov stražni stolpi in v njih granicarji z mitraljezi. Natančna kontrola identitete in pregled avtobusa od spodaj, da se vendar kdo ne iztihotapi iz Češke. Na avstrijski strani pa je vse opravljeno v dveh minutah. Komaj smo pričakali, da smo prišli na Dunaj, ki pa nas ni več tako pritegnil kot druga mesta. Nikomur ni prišlo na misel, da bi po večernem ogledu Dunaja odšel sam v mesto, kar so mnogi doslej delali; vsi smo šli kar spat. Zjutraj smo vstalji zgodaj, si dopoldne ogledali iz avtobusa glavne predele mesta in se povzpeli na Kobenzl, odkoder je krasen pogled na mesto. Nato smo imeli še dobro uro prosto za nakup, če je kdo še imel kaj cvenka. Ob dveh popoldne bi morali odpotovati, a se je eden izgubil in nas je po enournem iskanju končno našel. Vračali smo se proti domu. Mimogrede smo opazovali kmete, ki so delali na travnikih in njivah, in to vse s stroji. Konj sploh nismo videli, razen na Dunaju. Ustavili smo se še na Semeringu, odkoder smo potem brez postanka prek Brucka in Graza prispeli zvečer ob 8. uri na mejo, kjer smo opravili vse formalnosti v desetih minutah na obeh straneh. Veselo razburjeni in srečni, da smo spet doma, smo peli in peli. V Celju smo zgubili prve kolege; do Ljubljane nas je ostalo le še polovico. Točno opolnoči smo se ustavili pred glavnim kolodvorom, odkoder smo se raztepli na vse strani.

### SKLEPNE MISLI

Če na kratko povzamem: mnogo smo videli, veliko spoznali. Socialistični vzhod je na področju medicine dela daleč pred nami. Kljub nižjemu standardu hitreje napredujejo. V gostinstvu nas prekašajo. Turistična propaganda je marsikdaj boljše od naše. Pozabiti pa ne smemo, da ne bi toliko videli in srečno prispeli domov, če ne bi imeli tako odličnega šoferja, kot je bil Erdelyi Ludvik, in vodnika s tako širokim obzorjem, kot je bil Boris Žužek, oba zaposlena pri Kompas-u.

Svoje pa je prispevala tudi dobra »štimgung« kolegov in kolegic, kar je pohvalil tudi prof. dr. Valič, ki je z dr. Hruševarjem in v sodelovanju s Kompasom pripravil program te v vseh pogledih uspele, a tudi napore ekskurzije, za kar jim gre iskrena hvala.

Dr. EDO TEPINA