



Pogovor z generalnim direktorjem Jožetom Šlandrom

Odvisni smo od svojih rezultatov

Že v prejšnji številki smo napovedali pogovor z generalnim direktorjem in zdaj objavljamo njegove odgovore na vprašanja, ki smo mu jih zastavili. Vprašanja so se nanašala na vrsto področij in problemov zato so bili tudi odgovori zelo zahtevni. Kljub temu pa bomo lahko izvedeli odgovore na vrsto vprašanj, ki najbrž zanimajo vse zaposlene.

Glede na to, da predsanacijski program DO vsebuje tudi globalne elemente sanacije, ki so odvisni tudi od pomoči družbeno-političnih skupnosti, bank, gospodarske zbornice SRS, znanstveno raziskovalnih in drugih organizacij, kar predstavlja del predsanacijskega programa, ki ga izvaja neposredno generalni direktor, je bilo naše prvo vprašanje:

- *Kaj ste do sedaj dosegli na podlagi predloženega predsanacijskega programa pri bankah v smislu kreditiranja proizvodnje, kreditiranja izvoznih poslov, vnovčenja terjatev do Iraka itd.*

Naslednja vprašanja pa so bila:

- *Kako je širša družbena skupnost naklonjena reševanju problemov v Litostroju (kakšna je klima in kakšni so materialni stimulansi)?*
- *Kako je sicer z rokovnim izpolnjevanjem predsanacijskega programa — kje so zastoji in kje uspehi?*
- *Kako je s pridobitvijo ključnih strokovnjakov, ki bi jih nujno potrebovali za izhod iz krize? Kako kaže z nagrajevanjem v Litostroju, ne glede na popravljen pravilnik z razširitvijo štirih dodatnih razredov?*
- *Kdaj je predvidena reorganizacija tovarne, kakšna bo in kdo jo pripravlja?*

Tov. Šlander nam je odgovoril takole:

- Najprej moram poudariti, da je za zagotovitev likvidnosti Litostroja, to se pravi denarja za poravnavo neplačanih obveznosti, računov in obresti, potrebno mnogo denarja, saj ocenjujemo potrebna sredstva na približno 45 milijard. din, kar je izredno velik zalogaj za celo republiko. Zato ni bilo realno pričakovati, da bomo ta sredstva dobili zlahka in kmalu. Pričakovati je bilo dolgotrajno iskanje možnosti in postopno pridobivanje sredstev, seveda ob zelo kritičnem ocenjevanju resnične sposobnosti Litostroja, da posluje pozitivno in vrača dobljena sredstva, pri zahtevanju ostrih ukrepov za povečanje proizvodnje, zmanjševanju vseh vrst stroškov in radikalnem zmanjševanju zalog.

Doslej smo pridobili za deblokado žiro računov, za odplačilo zapadlih kreditov in obresti že 21 milijard din (2100 milijard SD). V teku je iskanje možnosti pridobivanja dolgoročnih sanacijskih kreditov od Jugobanke in Ljubljanske banke, pretekli teden pa je Slovenijo in tudi Litostroj obiskal novi predsednik JUMBES-a tov. Stambolić, ki je izrazil pripravljenost, da poišče možnosti za zagotovitev kreditnih sredstev za likvidnost Litostroja na račun odloženih plačil Iraka.

Menim, da bodo pogajanja še naprej trda, da bo za potreben obseg sredstev nujno potrebno pridobivati vse možne vire v bankah, pri dobaviteljih in z zmanjšanjem zalog, oziroma s povečanim fakturiranjem naše proizvodnje. Sanacija likvidnosti je proces, ki bo trajal še nekaj mesecev, pri čemer bomo morali sanatorje prepričati o naši lastni pripravljenosti in sposobnosti, da se izkoplujemo iz težav.

Bistvena je realizacija naših planov, to pomeni proizvodnje in fakturiranja. Brez tega bomo ponovno zabredli v nelikvidnost, za sprotno plačevanje obresti pa računamo na pridobivanje sredstev iz Iraka. Irak je z Jugoslavijo podpisal sporazum o plačilu (z nafto) 600 milijonov dolarjev v letu 1988, kar je za 50% več kot lansko leto. To pomeni boljšo osnovo tudi za nas. O delitvi teh sredstev se dogovarjajo na GZJ vsi upniki. Predvidevamo, da bomo dobili v tem letu od Iraka 12—15 milijonov ameriških dolarjev, kar znaša približno 50% iraškega dolga do Litostroja.

Z Generalexportom smo podpisali pogodbo o transportu nafte s kamioni preko Turčije, kar nam bo omogočilo dodatne količine nafte, oziroma plačilo dolga. Realizacija te pogodbe je vračunana v prejšnjo oceno 12—15 milijonov ameriških dolarjev.

Z uspešno realizacijo finančnega programa sanacije bomo na koncu

tega leta ter v naslednjem letu zmanjšali odvisnost od kreditov realno za več kot polovico, saj je današnje breme kreditov pretežno, in čeprav kredite danes nujno potrebujemo, dolgo ne bi vzdržali obremenitve.

Uresničitev sanacije pa je tesno vezana na doseganje planirane realizacije 12 milijard din mesečno, zato menim, da je doseganje proizvodnih nalog glavna točka kratkoročne sanacije v Litostroju. Na tem področju smo dosegli nekatere rezultate, vendar še vedno ne dovolj, delno tudi zaradi finančno-nabavnih problemov, za katere pa se skrivajo še nekateri lastni. Z resnejšim pristopom k planiranju proizvodnje že od izdelave dokumentacije, z mesečnimi plani za vsak toz, z usmeritvijo pozornosti delavcev na kompletiranje sklopov in komisij v planiranih rokih smo gotovo storili korak naprej. V marsikaterem okolju so si dodatno prizadevali, ponekod pa še vedno iščejo opravičila, ki ne koristijo nikomur. Izkazalo se je tudi, da bo potrebno kvaliteto planiranja še bistveno dvigniti, izboljšati skrb za kvaliteto in boljše medtozdovsko sodelovanje ter izboljševati sistem stimuliranja v skladu z doseganjem planiranih ciljev.

Probleme v nabavi bomo v bodoče reševali uspešneje z zagotavljanjem dinarskih in deviznih sredstev. Tam se stvari že bistveno spreminjajo, in z namestitvijo vodje nabavne službe, bo omogočalo izboljšanje stanja v službi, ki je za naše poslovanje ključnega pomena.

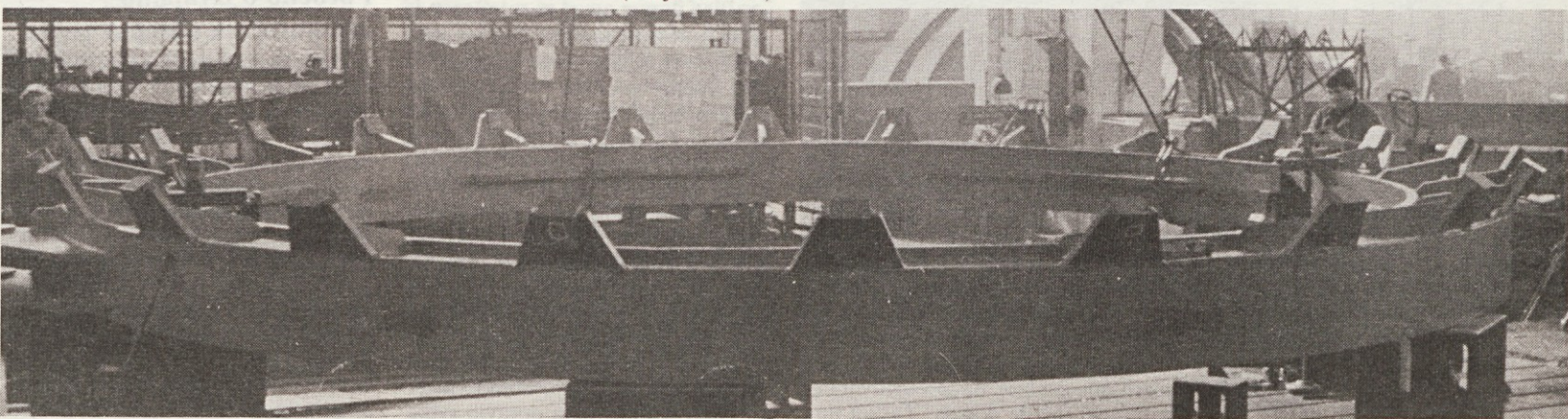
- Brez aktivne podpore družbenih dejavnikov bi bilo sanacijo zelo težko izvajati, saj je velikokrat problem takšen, da zahteva aktivno vključevanje občine, mesta in republike. Zaupanje predstavnikov družbenopolitičnih skup-

nosti v pravilnost naše poti iz težav in v vodstvo je gotovo pogoj za takšno podporo in lahko rečem, da je sodelovanje dobro, kar pa seveda še ne pomeni, da bomo dobili vsa potrebna sredstva takoj in brez težav, vendar sem prepričan v uspešnost reševanja problemov.

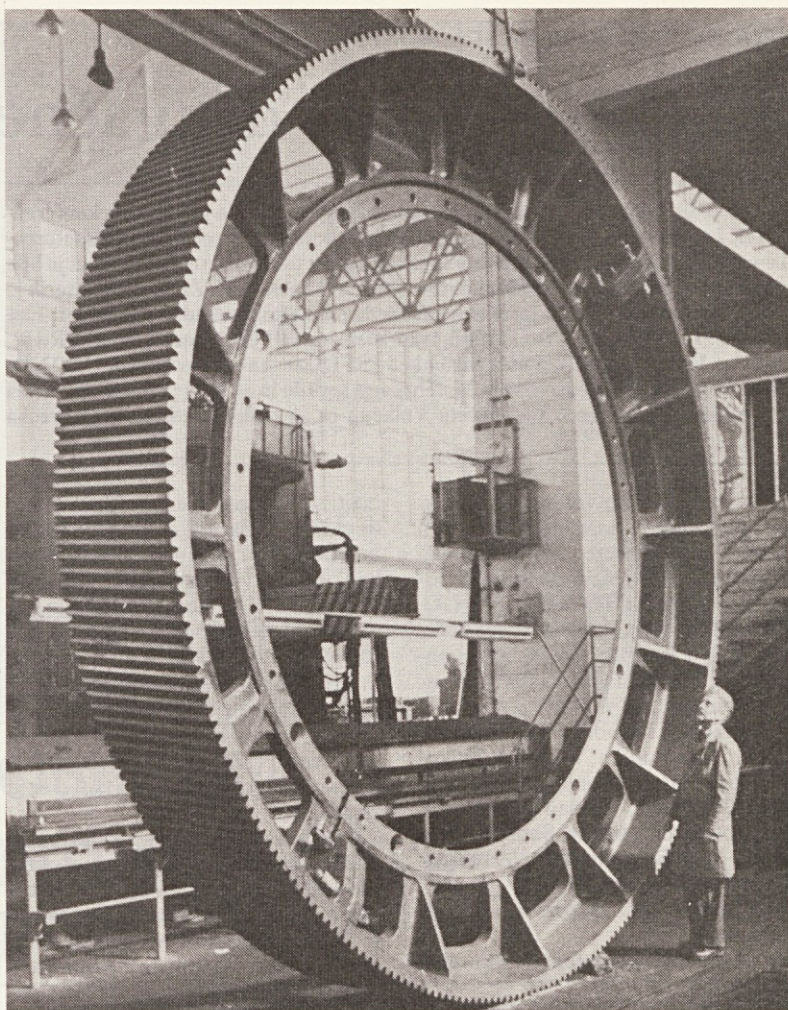
- V sanacijskem programu smo množico nalog opremili z roki izvedbe. Ocenjujem, da se program intenzivno izvaja, vendar smo uspešnejši predvsem pri nalogah, ki niso vezane na druga področja ali na službe, ki jih usposabljam za uspešno delo in na manjkajoče strokovne kadre. V manjšem zaostanku smo z uvajanjem novih načinov finančnega spremljanja posameznih komisij in izločitve TVN, PPO in PUM iz skupnega proizvoda (zaradi potrebnih sprememb računalniških programov) pri obvladovanju nabave (zmanjševanju zalog repromaterialov na manj kot polovico zaradi kadrovskih in drugih kadrovskih in drugih problemov v nabavni službi). Pridobili smo sodelavca, ki bo pokrival področje informatike, organizacije, ekonomike in kvalitete, tako da se bomo lahko odločanje lotili organiziranja službe kvalitete na nivoju DO. Menim, da smo na dobri poti saniranja računovodstva, ki je vir vseh poslovnih informacij. Še vedno smo močno angažirani z dodelavo sanacijskega programa po pripombah banknih in drugih institucij. Šele na začetku smo s tehnološkimi aktivnostmi pri izpolnjevanju tehnoloških normativov, ki morajo održati resnično potrebne proizvodne čase. Uspešnejši pa smo bili na prodajnem področju, saj smo uveljavili nove, za nas ugodnejše drsne lestvice in uspeli ob razumevanju naših partnerjev pridobiti precejšnja dodatna sredstva.

V skladu s programom smo s sprejemom zaključnega računa za leto 1987 razčistili finančno situacijo za nazaj, saj smo zaključili vse stare, dokončane komisije in z inventuro realno ocenili nedokončano proizvodnjo, (Dalje na str. 3)

**RAZPIS
ŠTIPENDIJ
JE OBJAVLJEN
NA 9. STRANI!**



Regulacijski obroč za HE Dubrava, ki ima premer 8 m in teži skoraj 14 t. (Foto E. L.)



Dvodelno zobati venec s premerom 5760 mm za naročnika Energoinvest Tovarna glinice Birač — Zvornik. Venec tehta skoraj 16 t in ima 286 zob velikosti 20. (Foto: T. S.)

Enotno in zavzeto delo je pogoj za uspešnost

Kar sedaj govorimo in sklepamo po delovni organizaciji ni toliko važno, kot dejstvo, da smo se le odločili, da se začnemo končno pogovarjati kot celovita delovna organizacija. Vsi ti ukrepi, vsa naša stremjenja po medsebojnem sodelovanju so popolnoma naravna in potrebna. To je skoraj edino kar nas lahko reši, oziroma pogoj, da bomo lahko še naprej obstajali, se razvijali in ustvarjali.

Skrivnost učinkovitosti je tudi v organiziranosti, tvornosti in znanju, v svobodni odločitvi, da je to nadaljnji korak v našem razvoju. Če hkrati priznavamo tudi pridnost in sposobnost posameznikov, njihovo tvorno moč in jo nagradimo, se bomo razvijali naprej. V okolju, kjer pa le ukazujejo, grozijo ali laskajo, tudi lažejo, ne bo zavesti o skupnem delu ne učinka.

Navsezadnje je naša poglavitna naloga, da prodamo svoje delo in izdelke doma in v tujini. Orjemo in sejemo ne le zase, tudi za druge, če je potrebno. Nihče pa nam ne sme očitati, če nam ni po volji, kar je ostalo od naše žetve in zato godrnjamo.

Se nekaj. Za človeka z zdravo kmečko pametjo ni prav nič čudno, da je odvisen od svojega dela. Vem da je tak koristen tudi drugim. Tak človek bi moral biti vsakdo izmed nas, ali vsaj večina in to bi bila najnaravnejša rešitev naših problemov, pa tudi problemov naše družbe.

V. Kreft

Za naslednjo številko pripravljamo

Ker bo naslednja številka izšla tik pred praznikom dela, pripravljamo obširno reportažo z obiska dveh velikih gradbišč, in sicer HE Djale in HE Mostar.

V naslednji številki bodo znane in objavljene prve grobe ocene eksterne realizacije v letošnjem prvem trimesečju. Izpolnjevanje količinskega plana ter ocena fakturiranja bo pokazala, kako smo zastavili leto 1988, vidni pa bi morali biti tudi učinki programa ukrepov ter ostalih reševalnih akcij, s katerimi naj bi se izvlekli iz težav.

Do naslednjega časopisa se bodo razjasnile spremembe nagrajevanja. Prispevale naj bi k stimulatивnejšemu nagrajevanju kreativnih strokovnih kadrov, ki zaradi uravnilovke zapuščajo delovno organizacijo (kratkoročni ukrep sanacije št. 23) ter k uveljavitvi sistema napredovanja, ki bi bilo posledica zahtevnejšega dela, ne pa enostavno zaradi zviševanja osebnih dohodkov (ukrep št. 36).

Predlog zaenkrat predvideva večjo stimulacijo za delavce v drugi in tretji izmeni ter prilagoditev točkovnega sistema — razpon oziroma številni točk naj bi se povečalo za 12%, gornje meje razponov RR za posamezna delovna mesta pa naj bi se povečala za 3 RR.

Podrobneje pa o tem na razumljiv in poljuden način v prihodnji številki, ko bo predlog že sprejet.

t. š.

PROGRAMSKO VOLILNA SEJA KONFERENCE ZK LITOSTROJ

Za uveljavljanje drugačne miselnosti

V jedilnici tozda TVN je bila 25. februarja programsko volilna seja konference ZK Litostroj, na kateri so člani dosedanje in nove sestave ocenili delo konference v minulem mandatnem obdobju in izvolili novo predsedstvo. Konferenci je bila predložena odprta lista 15 kandidatov — eden iz vsake OO ZK, izmed katerih je bilo s tajnim glasovanjem izvoljeno novo sedemčlansko predsedstvo v sestavi: Jure Vulkan (OB), Srečko Pirc (TVN), Ivan Križman (PPO), Janez Cigale (IRRP), Stanka Jovičič (PFSR), Janez Štrumbelj (SŠTS) in Anton Leskovšek (MONT). Novo izvoljeno predsedstvo se je 26. februarja sestalo in na svoji prvi seji izvolilo za predsednika konference tov. Jureta Vulkana in za podpredsednika tov. Srečka Pirca.

Na programsko volilni konferenci so poleg članov dosedanje sestave in nove sestave konference prisostvovali sekretarji OO ZK, individualni poslovojni organi TOZD/DS in DO, predsedniki DPO in delavskega sveta DO ter predsednik občinskega komiteja ZK Ljubljana-Siška tov. Stanislav Bradeško.

V razpravi so sodelovali Josip Klobučar, Jure Vulkan, Vukoslav Živkovič, Jože Šlander, Sonja Dremelj, Stojan Djordjevič, Dušan Jovanovič, Ivan Nemanič, Miran Simerl, Vasja Kreft, Sead Sijamhodžič, Nežka Majič in Stanislav Bradeško.

Iztočnice za razpravo so bile naslednje:

- ocena dela konference v minulem mandatu,
- ocena krize, v kateri se nahaja naša delovna organizacija, in delovanje družbeno političnih organizacij in samoupravnih organov v kriznih pogojih gospodarjenja,
- vprašanja, kako preseči razširjeno mnenje, da se v delovni organizaciji nič ne dogaja,



- v koliki meri so realizirani sklepi zbora delavcev, sprejeti ob prekinitvi dela,
- kako se realizirajo kratkoročni ukrepi iz predsanacijskega programa in kdaj bodo podana poročila o realizaciji ukrepov, za katere je potekel rok realizacije,
- kako preseči prakso, da se odgovornost prenaša od spodaj navzgor in ne obratno,
- kako povečati samoiniciativnost vodstvenega in vodilnega kadra,
- kako se realizirajo planske obveznosti za letošnje leto in plan pridobivanja naročil,
- kakšne so možnosti pridobivanja novih kadrov za ključna delovna mesta in zaupnica sedanemu vodstvenemu kadru v TOZD/DS,
- kako potekajo priprave na reorganizacijo DO in kakšne so naše kadrovske sposobnosti za izvedbo reorganizacije.

Iz poročila o delu konference

V celotni družbi je prisotna kriza vrednot. Kje je izhod iz te krize, tudi ZK še ne ve, to pa povzroča določeno zmedo v njenih vrstah. Opazna je tudi kriza enotnosti v ZK. Vse to se odraža tudi v Litostroju. Ekstenzivno gospodarjenje v zadnjih petih do desetih letih je pripeljalo delovno organizacijo v globoko krizo. ZK v Litostroju je delovala v zahtevnih pogojih. Kljub opozorilom že ob polletni bilanci 1986, da bomo zašli v globoko krizo, ni bilo pravih pobud za sprejem ukrepov, s katerimi bi krizo preprečili. Šele ob bilanci za leto 1986, ko se je prvič izkazala izguba, je prišlo do določene streznitve. Toda sprejeti ukrepi niso sloneli na realnih osnovah. Vse aktiv-

nosti so bile usmerjene v odpravo nelikvidnosti. Zaradi izpada dohodka na Hadithi in nezaupanju poslovnih bank je nelikvidnost še bolj naraščala v letu 1987. Uvedene restrikcije pri nabavi materiala pa so še bolj otežkočale realizacijo plana.

Konferenca je v maju in juniju 1987 skupaj z vsemi družbenopolitičnimi organizacijami in samoupravnimi organi vseh TOZD in DS izdelala podrobno analizo o situaciji, v kateri se je znašla DO.

Sprejeti so bili sklepi, s katerimi so bile podrobno ugotovljene ne samo vse naše notranje slabosti, temveč tudi možni izhodi iz krize. Tudi ti sklepi se zaradi neenotnosti v ZK niso resno obravnavali. Postopek zamenjave vodstva DO je tekel prepočasi, ne-realno pa je bilo pričakovanje da bo novo vodstvo razrešilo vse naše probleme. Pri večini delavcev je splahnelo upanje v uspešno razreševanje krize tudi zaradi premajhne pomoči poslovnih bank in širše družbene skupnosti. Zaupanje v potrpežljivost delavcev, da ob nizkih osebnih

dohodkih še naprej vztrajajo v naporih, je zbledelo. Opozorila, da bo prišlo do prekinitve dela, niso bila resno upoštevana. Zato so bile zahteve delavcev ob prekinitvi dela, da se začne korenito razreševati krizo in bolje stimulirati delo, opravičene in nujne. Sprejeti kratkoročni ukrepi in novi predsanacijski program, izdelan v januarju letošnjega leta, pa pomenijo dobro osnovo za postopno uvajanje drugačne miselnosti pri odpravljanju slabosti v DO. Predsanacijski program pomeni tudi operacionalizacijo sklepov konference ZK z dne 2. 6. 1987.

Ob analizi trenutne situacije v DO je bilo poudarjeno:

- S kratkoročnimi ukrepi smo v zadnjih petih mesecih dosegli dobre rezultate v primerjavi z rezultati do septembra 1987.
- Z bilanco za leto 1987 bo izkazana izguba 7 milijard din, ki bo enovito pokrita z lastnim rezervnim skladom in posojilom rezervnih skladov in republike.
- Pokritje izgube nam bo omogočilo, da lažje razrešujemo nagrajevanje in uvedemo nove oblike stimuliranja za dosežene rezultate.
- Dotok novih naročil za domači trg in izvoz je ugoden. Sklenjeno je nekaj pomembnih pogodb za turbine in črpalke.
- Proučujejo se možnosti nadaljevanja investicije v peskarno in težko strojogradnjo v najnujnejšem obsegu.
- Z dobro organizacijo in motiviranostjo se da doseči dobre rezultate. To kaže primer izgotovitve gonilnika za Stratos, ki je zvarjen tri tedne prej, kot je bilo po planu predvideno.
- Preseči je potrebno neutemeljeno razširjanje govoric, da se v delovni organizaciji nič ne dogaja. Takšni miselnosti botruje površno in neučinko-

vito prenašanje informacij od vrha navzdol. To pomeni tudi določen pritisk na vodstvo DO in vodstva TOZD/DS, ki si zelo prizadeva za izboljšanje. Izvajanje pritiskov bo imelo negativne posledice. Obenem to pomeni prenašanje odgovornosti od spodaj navzgor in ne obratno, kar bi bilo normalno. Vsak naj sprejme svoj del odgovornosti. Trudimo se pridobiti nove kadre za ključna delovna mesta, ki so še nezasedena kadri pa se težko dobijo. Ni vprašanje samo osebnega dohodka. Od drugod težko pridobimo ustrezne delavce tudi zaradi notranjih razmer in pritiskov, ki se izvajajo na odgovorne. O teh pritiskih se širijo govorice tudi zunaj Litostroja. Zaradi tega je kakršnokoli izjasnjevanje o zaupnici vodstvom tozov v tem trenutku nesprejemljivo in škodljivo. Nekaj ključnih kadrov bomo kljub težavam vendarle dobili (Nabava, PFSR, KSS). Smo tudi pred reorganizacijo in v tem trenutku ne bi smeli odpirati nove kadrovske problematike. Selekciji vodstvenega in vodilnega kadra mora biti osnova delo in delovni rezultati, kar je stalna naloga, ne pa obtoževanje kar tako. Del vodilnega kadra se je izkazal že v pripravi in izvajanju predsanacijskega programa.

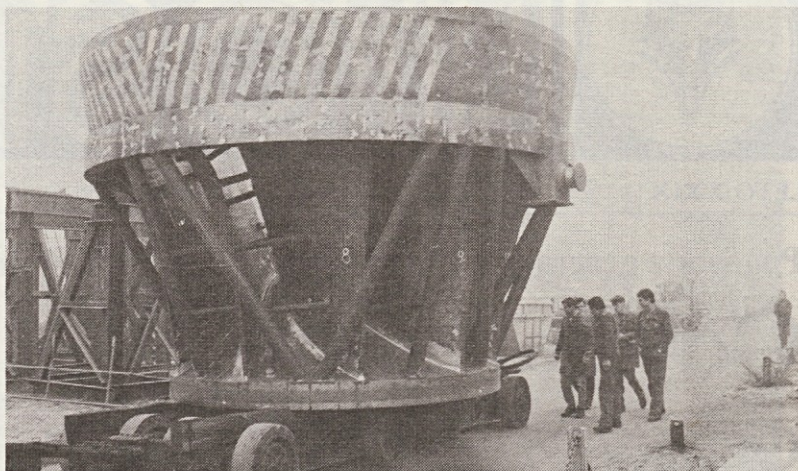
Tudi člani ZK se premalo soočajo s temi problemi. Ob tem, ko je bila dana zaupnica tov. Šlanderu, smo zavzeli linijo najmanjšega odpora. Pri ukrepih, ki se izvajajo v DO, sodeluje le majhna ekipa, ki je preobremenjena in zdravstveno ogrožena, vsi ostali pa le čakajo, kaj bo naredila. Samoiniciativnost in kreativnost bi morala biti pristona pri vseh. Poleg tega pa se na to ekipo vrši pritisk in je izpostavljena nezadovoljstvu delavcev. Dejstvo je, da večina hoče delati po starem, manjšina, ki hoče naprej, pa je ob njej nemočna. Tov. Šlander preko različnih sestankov prispeva k informiranju in vnašanju nove filozofije dela ob izvajanju ukrepov, pa se klub temu širijo govorice, da se nič ne dogaja in nič ne ukrepa.

O nagrajevanju in stimuliranju

Vprašanje nagrajevanja in boljšega stimuliranja, je bolj zapleteno kot je ob koncu leta 1987 kazalo. Trenutno se iščejo najustreznejše oblike stimuliranja za dosežene rezultate. Celoten sistem nagrajevanja je v pripravi. Kadrovska služba je pripravila predloge, ki se proučujejo. Ves sistem mora biti spremenjen in prilagojen tako, da se bolje stimulirajo strokovni in kreativni kadri. Temeljiti mora na individualnih rezultatih dela in omogočiti normalno napredovanje delavcev. Nove dodatne oblike stimuliranja za doseganje norm, rokov, kakovosti in finančnih rezultatov morajo prispevati k uvajanju drugačne miselnosti pri delu in realizaciji planskih nalog. O vseh predlogih se bomo seznanili v javni obravnavi in na zbiorih delavcev.

O reorganizaciji DO

Reorganizacija delovne organizacije je potrebna. Prevelika prisotnost tozovske miselnosti negativno vpliva na uspeh delovne organizacije kot celote. Skupaj z Zavodom za produktivnost iz Ljubljane in drugimi zunanjimi strokovnimi sodelavci bo izdelan predlog reorganizacija, v katerega moramo vgraditi novo filozofijo organizacije DO (inženirsko-konstruktorsko-prodajno-marketingško itd.). Pripravljeni moramo biti, da reorganizacijo izpeljemo brez zastojev v poslovnem procesu. Ob analizi reorganizacije moramo preveriti tržno perspektivnost vseh naših programov in opredeliti možne alternativne programe, v katere se bomo usmerili. Prisotna je tudi ideja, da se ukinejo temeljne organizacije in se preide na enovito DO. Vse predloge in ideje bo potrebno dobro pretehtati. Program reorganizacije mora biti pripravljen do junija, reorganizacija pa izpeljana do konca oktobra. Kakšen bo Litostroj po reorganizaciji, bomo videli, ko bodo strokovnjaki opravili svoje delo. Rezultati se bodo pokazali le te-



Gonilnik za HE Stratos na poti na končno napetostno žarjenje v tozd PUM (Foto: E. L.)

Malo bolje kot v januarju

Po dolgotrajnih pripravah nam je uspelo uskladiti podatke o planu za leto 1988. V začetku meseca februarja so vse temeljne organizacije in delovni skupnosti sprejele predloge planov ter z ugotovitvenim sklepom na delavskem svetu delovne organizacije 15. 2. 1988 dokončno potrdile plan za leto 1988.

Po dinamičnem planu fakturiranja je bilo predvideno v februarju skoraj 11 milijard din realizacije, ki bi pokrila tekoče mesečne stroške. Z velikimi prizadevanji smo uspeli realizirati nekaj čez 9,5 milijarde din, a plan fakturiranja ni bil izpolnjen, povečal pa se je zaostanek obeh mesecev, ker je bil kumulativni plan dosežen le 78%.

Mesečni plan so v februarju presegle blagovne skupine preoblikovalnih strojev, ulitkov in strojnih delov. Tudi viličarje v zadnjih dveh mesecih prodajajo precej bolj uspešno kot v lanskem letu. Mnogo slabši pa smo pri žerjavih (4% plana), cementarnah (33%) in turbinah (34% plana).

Količinsko smo plan meseca februarja dosegli 75%, kumulativno v obeh mesecih pa 76%. Številke sicer ne povedo vsega, res pa je izpolnjevanje planov in seveda predvidenih podatkov ključnega pomena za vse nas, saj moramo živeti od finančnih sredstev, ki jih zaslužimo z našimi proizvodi. Ne moremo se zanašati samo na kredite, ki so izredno dragi, pa tudi dobiti jih je zelo težko.

Dosti je naših delavcev, ki v svoji neučakanosti pričakujejo preobrat preko noči in nikakor ne morejo razumeti, da lahko le s postopnimi akcijami dosežemo cilje, ki bodo omogočili mnogo večji obseg realizacije, povečali produktivnost, znižali stroš-

ke in omogočili stimulativenjšo nagrajevanje delavcev, ti pa bodo s svojimi dosežki pripomogli k povečani inovativni dejavnosti in mnogo večjemu izkoristku naših zmogljivosti.

Vsi ti cilji so bili napisani v predsanacijskem programu in planu za leto 1988, mnoge od njih smo že pričeli izvajati. Problematična je še vedno naša nelikvidnost, ki onemogoča takšno proizvodnjo, s katero bi bili lahko mesečni plani izpolnjeni in bi na ta način postopno odpravili likvidnostne težave z lastnimi sredstvi ter s tem povečali dohodek zaradi zmanjšanja obresti, ki nam že preko kakršnekoli razumne mere znižujejo akumulacijo.

Veliko težav nam v tem času povzročajo težave z nabavo domačega, predvsem pa uvoznega materiala, saj brez njega ne moremo izgotoviti večje količine naših proizvodov. Tudi nadpovprečno visoko število odhodov sodelavcev, predvsem tistih, katerih odhod pomeni za proizvodnjo naše delovne organizacije veliko izgubo, ne vpliva najboljše na odpravljanje slabosti poslovanja.

Kljub naštetim težavam pa se kažejo prvi uspehi prizadevanj premostitev krize. To je kažipot, da smo na pravi poti, ki nas bo v letu 1988 postavila pri gospodarjenju na lastne noge.

H. Bratkovič

daj, če bomo vsi sodelovali pri reorganizaciji. To je eden izmed najpomembnejših elementov predsanacijskega programa.

Tudi kriza samoupravljanja

Da je tudi v samoupravljanju prišlo do krize, se vidi po nemotiviranosti samoupravnih organov za kreativno delo. Občutek nemoči je prisoten tudi tukaj. Verjetno je vzrok v tem, da smo izgubili bistvo samoupravljanja — materialno osnovo, o kateri bi se lahko odločali. To je družbeni problem. V svetu pridobivajo ljudje čedalje več besede pri upravljanju (samoupravljanju), pri nas pa se ta pravica čedalje bolj krči zaradi administrativnih posegov. Tudi sami smo krivi, da so se DPO in samoupravnih organov neučinkovite. Seje se pogosto sklicujejo kar po telefonu in delegati nimajo možnosti, da se posvetujejo v svoji bazi, proučijo gradivo itd. Takemu načinu dela se je potrebno upreti.

Poročilo o izvajanju kratkoročnih ukrepov

Za boljše informiranje o realizaciji kratkoročnih ukrepov se je vodstvo DO obvezalo, da bo redno poročalo o izvajanju predsanacijskega programa. Prva poročila o ukrepih, za katere je rok potekel (januar, februar, marec), lahko pričakujemo v kratkem. Vsi nosilci nalog morajo samoupravnim organom redno podajati poročila o realizaciji ukrepov in o učinkih, ki so doseženi. Izražena je tudi zahteva, da se poročila in informacije v bodoče ne smejo zadrževati v ozkih krogih vodstev in samoupravnih organov, ampak mora biti z njimi seznanjen sleherni delavec. Pri tem je potrebno

uporabiti vse oblike informiranja.

Na konferenci je bila sprožena pobuda, da bi se članarina odmerjala le od osnove osebnega dohodka brez stimulacije, nadurnega dela itd. Podprto je bilo stališče, da bi ZK morala bolj odločno zavrniti predlog o ustanovitvi »social-demokratske« stranke na izboru delavcev v jeklolivarni.

Usmeritve za delo konference

Ob koncu je konferenca sprejela usmeritve za svoje delo in zadolžila komisijo za sklepe v sestavi: Karel Gornik, Stipe Barišič in Srečko Pirc, da na podlagi razprave predložene usmeritve dopolni in jih predloži konferenci v sprejem na naslednji seji.

Delo konference ZK Litostroj v novem mandatu bo usmerjeno predvsem na:

- saniranje in utrditev gospodarskega položaja DO, s tem da redno spremlja, vzpodbuja in ocenjuje rezultate kratkoročnih ukrepov, spodbuja in pospešuje oblikovanje srednjeročnih in dolgoročnih ukrepov za nadaljnji razvoj in rast DO;
- kadrovske krepitev tako v lastnih vrstah kot v celotni DO, s tem da prispeva k oblikovanju takšne kadrovske politike s katero bodo zagotovljeni pogoji za pridobivanje novih strokovnih kadrov, postopno vračanje strokovnjakov, ki so odšli iz Litostroja, dodatno strokovno usposabljanje obstoječega kadra itd.;
- zagotovitev pravočasnega, realnega in množičnega obveščanja vseh zaposlenih o izvajanju predsanacijskega programa, razvojnih usmeritvah in gospodarski uspešnosti.

V. Živkovič

Kako je bilo v letu 1987

Eno najbolj kritičnih litostrojskih let je za nami in rezultati poslovanja niso nič kaj zavirljivi. Polletna in tričetrtletna bilanca sta izkazovali izgubo, iz česar je izhajala ocena v predsanacijskem programu, da bomo tudi leto 1987 zaključili z izgubo, katero pa bomo pokrili s pozitivnimi revalorizacijskimi razlikami. Takšno napoved je bilanca v celoti potrdila.

Vzrok takšnemu stanju je bila vse-kakor kronična nelikvidnost skozi vse leto, pomanjkanje deviz in dinarjev za nakup vgradnih materialov in opreme, zniževanje produktivnosti zaradi apatičnosti delavcev v zvezi s stagniranjem osebnih dohodkov, težave pri prodaji viličarjev ter še več drugih zaviralnih elementov.

Od temeljnih organizacij so bile le tri pozitivne in zato nastaja pri vseh tistih, ki imajo negativen rezultat poslovanja, velika težava, ker nimamo akumulacije, ki bi bila za našo nadaljnjo investicijsko izgradnjo življenjskega pomena. Prav tako sta prazna tudi sklada skupne porabe za stanovanjsko gradnjo in druge namene, kar nam bo povzročalo dodatne težave v letu 1988.

Poglaviten vzrok slabega poslovanja je vsekakor prenizko dosežen celotni prihodek, ki je bil v primerjavi z letom 1986 višji samo 52%, kar pa je ob več kot 100-odstotni inflaciji odločno premalo.

Na domačem trgu je bilo povečanje 64%, na konvertibilnem 7% in na klinškem 110%.

Izredno visok odstotek (kar 102%) so bila višja porabljena sredstva oz. stroški poslovanja, ki seveda poberejo levji delež celotnega prihodka in zato za delitev dohodka ostanejo le drobtinice. Pri analizi porabljenih sredstev pa vsekakor izstopa po svoji značilnosti nekaj elementov:

- nizka poraba surovin in materiala (samo 19-odstotna rast) — tu se

pozna pomanjkanje finančnih sredstev in delno tudi varčevanje;

- zelo visok porast stroškov energije (124%);
- stroški uvajanja nove proizvodnje so porastli za 140%;
- prevozi na delo in prehrana delavcev (malice) so večji za 148%.

V porabljenih sredstvih nastopa nova kategorija, ki krepko bremeni materialne stroške, to pa so tako imenovani revalorizacijski stroški, katerih višina znaša kar 30 milijard din.

Pri vseh teh izdatkih je za dohodek ostalo bore malo, le 5,4 milijarde din, kar pa je za pokrivanje obveznosti iz dohodka in realiziranih osebnih dohodkov, da ne govorimo za sklade skupne porabe ter akumulacijo, odločno premalo.

Ugotovljeno izgubo, ki je posledica povečanja stroškov iz naslova revalorizacije, je mogoče po zakonu pokrivati iz revalorizacijskih presežkov, to je iz razlike med revalorizacijskimi prihodki in odhodki. Pri pokrivanju izgube smo izkoristili možnost uporabe tega zakona, poleg njega pa še vnovčenje lastnih certifikatov pri občinskih in republiških rezervah ter lasten rezervni sklad.

S temi postopki smo dosegli, da je bil naš poslovni uspeh na pozitivni ničli, kar pa vsekakor ni tisto, kar moramo in tudi moremo doseči. Razplet takšnega poslovanja je bil po vseh težavah in zapetljajih v lanskem letu pričakovan in se mu kljub različnim intervencijam nismo mogli izogniti.

Kazalci poslovanja tudi niso prav nič spodbudni, saj smo dohodka na delavca ustvarili nekaj nad polovico planiranih vrednosti.

Čistega dohodka na delavca nam ni ostalo skoraj nič, bruto osebne dohodke in druge obveznosti pa smo izplačevali akontativno, vendar v bilanci niso pokriti.

Bruto in neto osebni dohodki na delavca so bili v primerjavi z leto 1986 višji za 106%.

Kljub izredno slabemu stanju pa smo morali za družbene dejavnosti odvesti 12% več kot v letu 1986.

Sredstva za reprodukcijo glede na povprečno uporabljena poslovna sredstva so zaradi visoko revalorizirane obračunane amortizacije enaka planu.

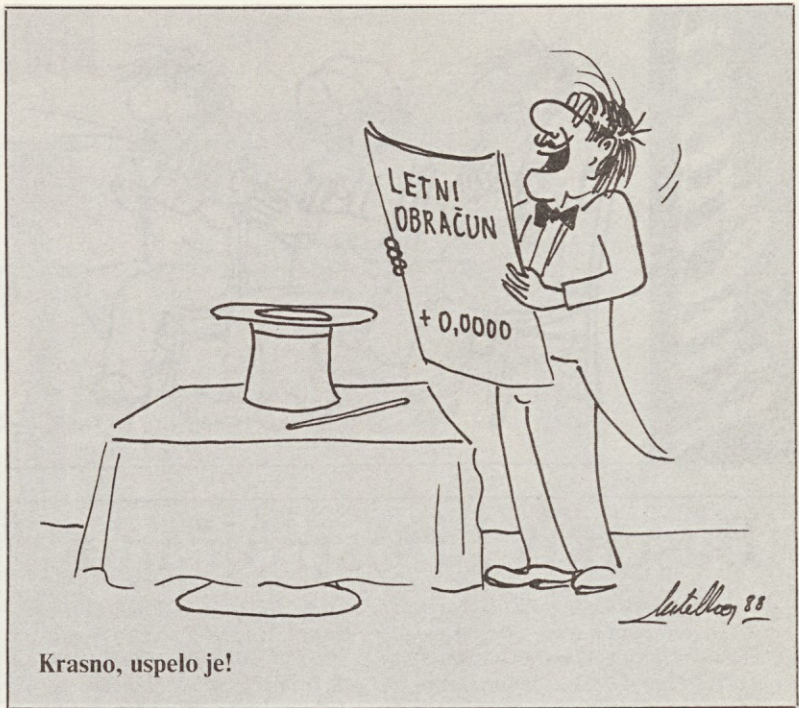
Prvič moramo v kazalcih prikazovati tudi izgubo na delavca, ki je, kot smo že uvodoma omenili, pokrita z razliko med pozitivno in negativno revalorizacijo.

Ni preveč prijetno pisati o rezultatih, ki niso takšni, kot bi si jih želeli, vendar nam le primerna analitična obdelava podatkov omogoča, da se bodo odpravila tista nerešena vprašanja, ki zavirajo razvoj in ekonomičnejše poslovanje delovne organizacije.

Primerjava eksternega plana 1988, ki je izdelan po stalnih cenah iz meseca decembra 1987, z realizacijo 1987, prikazuje izredno visoko povečanje finančnega plana. Tega bomo morali izpolniti, če hočemo preživeti in doseči cilje, ki smo jih predvideli v predsanacijskem programu in letnem gospodarskem načrtu.

Izredno obsežne akcije na področjih organiziranja, nagrajevanja, kadrovskih vprašanj, izobraževanja, trženja, pridobivanja finančnih sredstev in ne nazadnje tudi pomoči zunanjih družbenopolitičnih skupnosti bodo kljub izredno visoko postavljenim ciljem glavna opora pri izpolnitvi predvidenih nalog.

Henrik Bratkovič



Obravnava predsanacijskega programa DO

V januarski številki našega časopisa smo že pisali o kratkoročnem programu sanacije Litostroja, ki ga je tedaj pripravil generalni direktor Jože Šlander, dipl. ing. Poleg celovito predstavljenega kratkoročnega programa sanacije smo pisali tudi o zaključkih delavskih svetov tozd/ds, ki so bili sprejeti ob njegovi obravnavi. Sedanji prispevek je nekakšno nadaljevanje. Seveda pa moramo takoj poudariti, da je predsanacijski program bistveno obširnejši od kratkoročnega ter da se od slednjega razlikuje v podrobni dodelanosti proizvodno poslovnega sistema.

Predsanacijski program, ki obsega mimogrede rečeno preko tristo strani, je pripravljala z veliko osebnega truda tudi v dela prostih dnevih, skupina strokovnih sodelavcev, kateri je bil na čelu Zvonimir Volfand, dipl. ing., pri pripravi pa so sodelovali tudi zunanji sodelavci, npr. iz bank, Zavoda za produktivnost dela itd. Ker pa je celovit program izredno obsežen, je bila pripravljena tudi skrajšana oblika. Obe obliki, celovito in skrajšano, imajo vodilni delavci, predsedniki delavskih svetov pa le skrajšano. Obe sta dani vsakomur na vpogled.

Ker pa želimo z vsebino seznaniti vse zaposlene, je bil za začetek javne obravnave sklican delavski svet delovne organizacije, na katerega so bili vabljeni predstavniki mladine, sindikata, Zveze komunistov itd. Na tej seji je generalni direktor Jože Šlander obrazložil osnovno koncepcijo predsanacijskega programa, pri čemer je nekajkrat poudaril, da nam noben predsanacijski program ne bo koristil in zagotovil eksistence, če ga ne bomo uresničevali. Ali drugače rečeno: predsanacijski program nam mora služiti kot vodilo pri našem delu, ki pa mora biti učinkovitejši kot do sedaj.

Na osnovi uvodne javne obravnave predsanacijskega programa na delavskem svetu delovne organizacije so ga obravnavali še delavski sveti tozdov in delovnih skupnosti.

Namen tozdovskih razprav je bil, da si program dopolnijo še s posebnim lastnim programom, ki bo zajemal njihove naloge, pomembne za realizacijo plana. Žal pa moramo tudi tokrat zapisati, da iz nekaterih zapisnikov delavskih svetov ni razvidno, da bi predsanacijski program dopolnili in konkretizirali z lastnim programom. Temeljito razpravo so imeli v tozdu PZO, Prodaji, Obdelavi,

PFSR, Montaži, PUM ter SŠTS. Verjetno ta ugotovitev velja še za nekateri tozd, vendar tega, kot že rečeno, iz zapisnikov ni razvidno. V tozdu PZO so podrobno razčlenili izkoriščenost strojnih zmogljivosti, delovnega časa, poudarek je bil dan kvaliteti (izmeta takorekoč ne bi smelo biti), racionalizaciji sistema, tehnično-tehnološki dokumentaciji itd.

V Prodaji so posebej poudarili analizo trga in možnosti naše uveljavitve. V Obdelavi, še zlasti pa v Montaži, so ponovno izpostavili nespoštovanje rokov v predhodnih fazah proizvodnega procesa, kar pomeni, da Montaža kot zadnji člen v naši verigi kasni z dobavami oz. montažami naročil. Na Srednji šoli tehničnih strok so posebno pozornost namenili programu izobraževanja, še zlasti dopolnilnega. V nekaterih tozdih oz. delovnih skupnostih, npr. v IRRP, PFSR, Nabavi itd. so izpostavili perečo kadrovsko problematiko, do katere je prišlo zaradi visoke fluktuacije strokovnih kadrov. Žal jih je in jih tudi še bo težko nadomestiti, kajti osebni dohodek je vsakomur najpomembnejši, v Litostroju pa so le-ti komajda v povprečju oz. celo nekoliko pod njim. Pri fluktuaciji kadrov pa se moramo zavedati še nečesa: če že številčno nadomestimo kadre, jih kakovostno ne moremo, kajti vsak, ki pride, mora najprej spoznati delo in šele nato so možni rezultati.

Iz napisanega sledi, da smo v Litostroju veliko razpravljali o vsebinskih elementih predsanacijskega programa, kako ga bomo uresničevali pa je odvisno predvsem od nas samih. Upajmo, da bomo naslednjič nov prispevek že lahko naslovili: Litostrojčani uspešno dosegaajo cilje.

Slavica Mrkun

Odvisni smo...

(Nadaljevanje s 1. strani)

kar omogoča čisto izhodišče za tekoče poslovanje. Vso izgubo, ki izvira iz tega, smo pokrili z revalorizacijskimi prihodki ob zaključnem računu.

Ocenili smo, da je za realizacijo investicije v težko strojogradnjo najustreznejša izgradnja nove težke hale minimalne potrebne površine. Lotili smo se izdelave dopolnilnega investicijskega programa ter drugih aktivnosti za realizacijo investicije, kar bo ob pomanjkanju sredstev zelo zahtevna naloga.

- Pridobivanje strokovnih kadrov je težja naloga, kot je izgledalo, saj očitno Litostroj v tem času ne uživa ugleda firme, v katero bi se hoteli vključevati dobri strokovnjaki. Za spreminjanje tega mišljenja bo potrebno urejanje poslovanja, ki bo preprečevalo o dobrih poslovnih in razvojnih perspektivah Litostroja, predvsem pa izboljšanje vzdušja v DO, ki je sicer boljše, kot je bilo, vendar na petosti še vedno obstajajo. Prav tako je ostalo še nekaj nezaupanja. Kjer obstoje realni vzroki za takšno stanje, jih je potrebno odpravljati, vsi pa se moramo truditi, da to presežemo, saj nas ovira pri učinkovitem ukrepanju.
- Zato bo tudi pridobivanje potrebnih kadrov odvisno od uspešnosti urejanja naše domače problematike, čeprav smo nekaj kadrovskih problemov že rešili, v dogovorih pa sem s še nekaj ljudmi, za katere menim, da bi lahko pripomogli k urejanju poslovanja. Tudi reševanje kadrovske problematike je proces, ki ga moramo nadaljevati. Najtežje je na začetku.
- Reorganizacija Litostroja je opredeljena v vseh dosedanjih programih, ki so bili sprejeti na tej osnovi smo podpisali pogodbo z Zavodom za produktivnost dela za pripravo predloga reorganizacije, ki je ne razumem samo kot spremembo temeljnih organizacij, temveč tudi kot premembo filozofije podjetja, ki mora biti usmerjena k določenemu cilju in zato tudi organizirana v skladu s temi cilji, ki se povezujejo preko posameznih programov v DO. Takšna usmeritev mora ob ustrezni organizaciji bistveno povečati našo učinkovitost in konkuren-

renčnost ter opredeliti Litostroj na tržno-razvojnih in povsem proizvodnih osnovah. Seveda pa bomo morali še marsikaj doreči in preanalizirati. Dr. Škarabot, kot nosilec strokovne skupine v naši delovni organizaciji, že dela na tej nalogi, skupaj z našimi strokovnimi kadri.

Menim, da bo potrebno o poteku priprav na reorganizacijo sproti obveščati kolektiv, seveda predvsem takrat, ko bodo ideje bolj določeno oblikovane.

In še o nagrajevanju:

V postopku usklajevanja je tudi več ukrepov s področja nagrajevanja, pri čemer sledimo dogovorjenim ciljem, kot so ustreznejše nagrajevanje strokovnjakov, odpiranje možnosti za napredovanje, boljša stimulacija za delo v drugi in tretji izmeni, zmanjšanje vpliva norme na osebni dohodek, ukinitve limitov na presežek norme, stimulacija kvalitete, stimuliranje glede na doseženo realizacijo v tozdih in DO in stimuliranje doseženih ciljev za režijske delavce.

Brez dvoma gre za precejšnje spremembe v nagrajevanju, vendar menim, da so potrebne, saj moramo zadržati in pridobiti še nove strokovne kadre, predvsem pa naj se preko nagrajevanja pozornost vsekakor usmeri v doseganje rezultatov. Sam preseg norme še ne zagotavlja finalizacije, brez nje pa ni denarja. Skupinske stimulacije težijo k izboljšanju sodelovanja, saj brez tega ni uspeha.

Sistem stimuliranja je gotovo zahteven projekt, ki ga bo treba sproti izpopolnjevati in odpravljati napake, ki jih bomo ugotavljali. Zato delo na stimulacijah s sprejetjem pravilnikov ne bo zaključeno, temveč je to stalna naloga, stalno prilagajanje ciljev stanju in potrebam proizvodnje in poslovanja. V vsem tem procesu pa bo potrebno nekaj dobre volje, da bomo dosegli boljše rezultate.

Manjše zamujanje pri sprejemanju pravilnikov je gotovo posledica mnogih vprašanj, ki jih je potrebno reševati in če bo to pripomoglo k boljšim rešitvam, potem tudi kasnitev ni najpomembnejša.

Problemov pri izvajanju sanacijskega programa je mnogo. Mnogo lažje bi bilo naštet področja, kjer problemov ni. Osnovni problem je v tem, da se je v zadnjem času gospodarski položaj izjemno zaostрил, da so vprašljive mnoge usmeritve ekonomskega sistema in ekonomske politike, da so s v težavah tudi banke, možnosti za podporo so neugodne in glede na pogoje mednarodnega denarnega sklada se bodo pogoji gospodarjenja še zaostřili.

Zaradi finančnih problemov smo imeli težave pri oskrbi z materiali, kar je zopet oviralo izvajanje osnovne naloge, to je realizacijo proizvodnih planov. Sedaj bomo morali zaostanke nadoknaditi.

Propadanje mnogih strokovnih služb in sistemov je potekalo vrsto let, tako da se spopadamo z osnovnimi problemi. Edini izhod je angažiranje obstoječih kadrov in s pridobivanjem strokovnih sodelavcev ponovno usposabljanje službe in graditi sisteme na zahtevanem nivoju.

Ugotavljam splošno pomanjkanje iniciative, saj vsi vedno le čakajo na navodilo, čeprav sami najbolje poznajo probleme in rešitve. Zato je stimuliranje lastne iniciative delavcev na vseh nivojih bistvena naloga za uspešno premaganje problemov. To pa bo seveda dolgoročnejša naloga. Pasivnost se odraža v dejstvu, da ljudje pričakujejo ukrepe nekoga tretjega, niso pa pripravljeni sami storiti tistega, kar bi lahko. Izgleda, da je nepripravljenost za večje angažiranje, pasivizacija vseh vrst kadrov zelo prisotna v celotni družbi, ne samo pri nas, vendar: mi smo odvisni od svojih rezultatov in bomo morali najti rešitve, kako sprostiti ustvarjalnost ljudi. Ob urejeni organizaciji je pomembna stimulacija, kar se je izkazalo pri varjenju gonilnika za Stratos. Žal takšnega sistema ne moremo uveljaviti v vsej DO, zato bomo morali dograjevati sistem stimulacije po ciljih. Mnogo pa je seveda odvisno od vzdušja, pripravljenosti in medsebojnih odnosov. Tu nas vse čaka vztrajno delo pri gradnji uspešne in trdne organizacije Litostroja, ki bo zagotavljal dostojne dohodke in perspektivo za vse zaposlene. To pa je naš glavni cilj. Pot do njega ne bo niti lahka, prehoditi jo bomo morali skupaj.

Generalni direktor
Jože Šlander



Mamica, očka, kje sta? Pridita po naju v sindikat!



Basen o Litostrojanu

Mogoče se boste začudili, kako da je v basni Litostrojan. Znano je, da so junaki v basnih živali. Ampak to, da je Litostrojan prišel v basen, ni niti malo naključno. Namreč — zadnje čase se je začel vse bolj počutiti kot žival. Žena doma ga vse pogostje imenuje vola (če mu je nasadila tudi rogo-ve, to za basen ni pomembno), opice, ki mu krojijo usodo, delajo iz njega še večjo opico, on sam pa se po vsem tem počuti še najbolj kot osel. Torej to, da je v basni Litostrojan, je docela logično.

Ko tako gre skozi basen, Litostrojan sreča lisico.

»O, živijo, Litostrojan!« ga pozdravi lisica.

Litostrojan se začudi: »Kako veš, da sem Litostrojan?«

»Na obrazu se ti vidi. Priznaj, da te žena pogosto pokliče za vola, ker si še vedno v Litostroju, opice, ki ti krojijo usodo, so že iz tebe napravile opico, sam sebi pa se po vsem tem zdiš podoben oslu.«

»Vse kaže tako,« žalostno prizna Litostrojan.

»No, ne obupaj,« ga prične tolažiti lisica, »pridi, greva k levu, tudi jaz sem ravno namenjena tja. On je kralj živali, on pomaga vsem. Morda bo lahko storil kaj tudi zate in za tvoj Litostrojan.«

Ko prideta k levu, vpraša lev lisico:

»Zakaj si mi pripeljala Litostrojana?«

»Svetli kralj, srečala sem ga, potolčenega in obupanega, zasmilil se mi je, pa sem mislila, da bi mu lahko morda vi, naš presvetli kralj, kako pomagali.«

Žal mi je, Litostrojan, poznam tvoje probleme, ampak jaz ti ne morem pomagati. To, da te žena imenuje vola, je kriv Litostroj, ampak Litostroj je problem širše skupnosti, jaz pa sem pred širšo skupnostjo nemočen. To, da te neke opice, ki ti krojijo usodo, deluje za opico, tu prav tako nič ne morem, ker to niso opice iz mojega kraljestva. Pred temi opicami sem jaz nemočen. To, da se ti počutiš osla, je samo posledica vsega, in jaz ti, Litostrojan, na žalost ne morem pomagati. Vrní se, od koder si prišel, tvoji problemi niso v živalskem kraljestvu.«

MORALA: Pred nekaterimi voli, opicami in osli je še sam kralj živali nemočen.

MILAN ANIČIČ
prevedla J. K.

Boris Godunov

Ob množici prireditev, ki smo jih za litostrojke delavce organizirali v februarju, je bila osrednja, največja in deležna tudi najštevilnejšega zanimanja po vseh tozidih brez dvoma opera Boris Godunov velikega ruskega skladatelja Modesta Musorgskega.

Musorgski, ki je bil samouk, saj se je šele triindvajsetleten začel ukvarjati z glasbo (in opustil oficirski poklic), velja za največjega ruskega glasbenega genija. Črpal je iz bogastva ljudske melodike, temu pa dodajal iz lastnega fantazijskega sveta in mimo veljavnih akademskih pravil (zanj so značilne ostre disonance) ter s tem daleč prehitel svoj čas. Morda nam zato še danes zveni njegova glasba tako moderno.

Snov za Borisa Godunova je vzeta iz zgodovine. Obravnava mračno obdobje carskega medvladja na začetku 17. stoletja, čas bojarskih spletk in ljudskih uporov. Vendar je presenetljivo, da Musorgskega ne zanima predvsem boj za oblast z vidika vladarjev, težišče njegovega zanimanja in tudi simptomija je pri ljudskih množicah, ki na svojih plečih prenašajo vso bedo slabega vladanja in posledice vladarskih prevratov. Zato so morda za uho najlepši prav zborovski pevski deli trpečega ljudstva. Sicer pa je izrazito dramatična že Borisova situacija: imamo carjam, ki je sicer sposoben, a se je do prestola dokopal z umorom zakonitega carjeviča Dimitrija, tedaj še otroka. Sedaj — po mnogih letih — se pojavi mlad menih s pustolovsko žilico, ki trdi, da je prav on tisti Dimitrij, le da je ostal živ. In zahteva prestol zase. Pobegne na Poljsko, se poroči s plemkinjo Marino Mniškovo, si pridobi somišljenike v plemiških krogih, nato se z vojsko vrne v Rusijo. Medtem pa Boris Godunov bolj kot strah pred sovražno vojsko uničuje lastna vest. Spomin na umorjenega otroka ga vedno bolj preganja, dokler docela ne znori in — umre. (Prizor Borisove smrti je dramatski višek te opere.) Prestol pa zasede lažni Dimitrij.

Opera Boris Godunov je v uprizoritvenem smislu ogromen zalogaj za katerokoli operno hišo svetovnih razsežnosti. Ne le zaradi svoje dolžine (pet ur!), ampak zaradi velikega števila sodelujočih (statistov, plesalcev, zborov, solistov) ter zahtevnih scen- skih menjav prizorišča (deset slik —deset menjav). Toliko večji podvig je bil to za ljubljansko operno hišo skupaj s Cankarjevim domom. Čestitamo jim lahko k pogumu, da so se sploh lotili tega podviga, ki se je skoraj posrečil, čeprav na nekaterih področjih (npr. režija množičnih prizorov) malo manj.

Najbolj smo bili navdušeni nad sceno, ki je delovala pomensko polno, ustrezno značaju posamezne glasbene slike in barvno razkošno (doseženo v glavnem s svetlobnimi učinki). Tudi glasbeni del je bil skoraj brezhiben —tako kar zadeva delež orkestra kot trud, ki so ga vložili vsi solisti in zboristi. Igralsko so se posamezni solisti izkazali pač v skladu s svojimi lastnimi sposobnostmi (imeniten je bil Boris Godunov v prizoru svoje smrti). Zbore pa bi moral režiser igralsko bolj razgibati. Čeprav gre za »brez- zimno množico«, deluje vendarle preveč nerodno, če sto ljudi ponavlja povsem enake kretnje (npr. vsi se tresejo od mraza na isti način). Ampak kot celota je uprizoritev gotovo uspešna.

Med Litostrojanu je bilo prodanih 140 vstopnic (za premiero in ponovitve), zaradi izrednega zanimanja, ki še vlada za to uprizoritev, pa bomo poskušali dobiti vstopnice še za ponovitve v junjskem in oktobrskem roku. Zato pohitite s prijavi!

J. K.

Kulturna prireditev ob dnevu žena

Vemo, da po delovnih organizacijah praznujejo dan žena na različne načine: še največkrat obdarujejo svoje sodelavke z rožami, zakuskami ali raznimi praktičnimi darili. Naš sindikat pa se je odločil pokloniti ženskam kulturno darilo, oziroma kar dve: koncert in gledališko predstavo.

Celovečerni koncert, ki je bil izveden na predvečer praznika — 7. marca v delavski restavraciji, smo pripravili v glavnem kar z lastnimi močmi: predstavila sta se litostrojki mešani pevski zbor in sindikalni pihalni orkester vsak s svojim, skrbno izbranim in zaokroženim programom, za plesno popestritev so poskrbele članice Ansambla ljubljanskih mažoret, vabilu za sodelovanje pa se je prijazno odzval tudi popularni Marjan Kralj, ki je s svojimi zabavnimi improvizacijami in občutenimi recitacijami veliko prispeval k sproščenemu vzdušju celotne prireditve. Sploh je bil ves program ubran na vesele strune — pevski zbor je izvajal podoknice, vasovalske in šaljive pesmi iz naše ljudske zakladnice, orkester je še posebno vžgal z nekaterimi inovativnimi prijemi (vokalni dodatki, ritmično tleskanje . . .), ki jih doslej pri pihalnih skladbah nismo bili vajeni, mažoretke pa so v kombiniranih sestavi po dve in po tri ter z njihovimi značilnimi rekviziti — palicami — prikazale zavirljivo spretnost in razigranost pa še obilje dekliških čarov (paša tudi za moške oči, kot je v mikrofon pokomentiral Marjan Kralj). Za finale sta se zbor in orkester ujela v skupni skladbi Tratata — igra naša muzika, pritegnil pa jima je še marsikateri glas iz publike, (žal pa je bilo publike, ki ji je bila proslava namenjena zelo malo. Je bilo mogoče obveščanje preslabo, ali pa ženske ne želijo tako proslavljati). Naslednji večer pa smo di v Mestnem gledališču ljubljanskem ogledali Shakespearovo Ukročeno trmoglavko, ki je zaradi svoje razigranosti zapustila kar najlepši vris. Pravzaprav bi ji pristajal naslov Neukročena trmoglavka, saj smo videli, da šmentana Katarina prav nič ne obeta, da bo iz nje kdaj blaga in ubogljiva zakonska žena. Gre za uprizoritevno spremembo Shakespearovega osnovnega sporočila, kar pa je predstavi v prid, saj seveda bolj ustreza aktualnosti trenutka.

J. K.



Šopek na mizi (namenjen vsem neudeleženkam)



. . . in šopek deklet v orkestru



Ob izvajanju podoknic in ljubezenskih pesmi . . .



. . . so se gledalke zatopile v spomine na mladost (Foto: E. L.)



. . . očetje in sinovi . . .
pa so bolj občudovali plesno umetnost.

8. marcu ob rob

Letošnje praznovanje dneva žena, pa naj se s tem praznikom strinjamo ali ne, je bil ponoven dokaz večne neenotnosti Litostroja. Spet se je namreč izkazalo, da še takšno dogovarjanje nič ne velja, kajti osnovne organizacije na koncu vedno naredijo po svoje.

Na Konferenci osnovnih organizacij so se predsedniki dogovorili, da bo v počastitev praznika žena skupna proslava v delavski restavraciji — in to naj bi bilo vse. Že ta koncept ni bil najbolj posrečen, saj je bila proslava ob 18. uri popoldne, s tem pa so bile avtomatično izločene vse žene, ki so zaradi oddaljenosti vezane na prevoz — takih pa v Litostroju ni malo. Čas prireditve (in verjetno tudi koncept) in nezanimanje za tak način prireditve je potrdila tudi dokaj slaba udeležba na prireditvi, saj rezultat resnično ni vreden truda nastopajočih in organizatorjev. K sreči vsaj ostalih stroškov (menda) ni bilo!

Najbolj očitno pa se je izkazala neenotnost pri obdaritvah po osnovnih organizacijah. Tam kjer je malo žensk, so bile le-te obdarjene s kosilom in denarnimi boni za en stari milijon in več, kjer jih je veliko — na primer v DS SSP, pa niti cveta ali čestitke, nič! Morda se je zadelo sindikalnim vodjem primerno, da obdarijo maloštevilne ženske, ne bi pa smeli zanemariti ogorčenja in prizadetosti večjega števila žensk v skupnih službah, ki niso bile obdarjene. Navsezadnje v teh službah tovarišice delajo za celo tovarno. Zato je tak odnos predsednikov in ostalega članstva sindikata skrajno nepošten in samovoljen. Tu ne gre le za kosilo ali denar, temveč za odnos do dogovorov ter »naših« in »drugih« žensk.

Pojmovanje dneva žena se je že tako ali tako izrodilo, takšni načini pa ga še bolj diskreditirajo ter vzbujajo slabo voljo in odpor. Nemara bi bilo res še najbolje, če bi se zaustavili le na pozornosti sodelavcev, vse ostalo pa, če že ne moremo biti enotni, pozabili.

M. M.

Zvarili smo prvi gonilnik za HE Stratos

V dokaj obsežni množici nalog, katerih pravočasna realizacija naj bi bila prispevek za ozdravitev tovarne, je opravljena tudi naloga, na katero smo vsi lahko ponosni. Izdelava nizkotlačnega Francisovega gonilnika za grškega naročnika za hidroelektrarno STRATOS. Gonilnik po teži (80.000 kg) in dimenzijah ($\varnothing 5800 \times 3810$ mm) močno presega vse do sedaj izdelane v Litostroju in predstavlja zgornjo mejo naših zmogljivosti.

Pri delu smo imeli vrsto težav — material se je slabo varil zaradi nizke kritične hitrosti ohlajevanja in visoke trdnosti (K 13 N). Konstrukcija je morala biti zaradi teh lastnosti materiala nenehno segreta na temperaturo 100 °C, kar smo dosegli s posebnim sistemom elektrouporovnega gretja z avtomatskim elektronskim nadzorom. Gonilnik je sestavljen iz pesta in venca, med katera je vstavljeno 10 lopat.

Od podpisa pogodbe do pričetka del sta pretekli dve leti. Toliko so trajale razprave o izvedbi, na koncu je obveljala klasična varjena izvedba, ki pa smo jo morali opraviti v zelo kratkem času. Samo varjenje je bilo potrebno opraviti v treh mesecih in pol namesto v šestih. V celotni cikel je potrebno všteti še dva meseca sestave gonilnika z vsemi sprotimi deli, ki omogočajo začetek varjenja. Kljub temu, da smo se zavedali izgube časa od podpisa pogodbe, nihče ni prav trdno verjel v možnost, da je dela mogoče opraviti tako hitro.

POTREBNE SO BILE TEMELJITE PRIPRAVE

Res pa smo čas pred izdelavo izkoristili tako, da smo pripravili prostorske pogoje, montirali temeljno ploščo dimenzije 8×8 m, pripravili vse potrebno za elektrouporovno predgrevanje konstrukcije, izdelali novo visokofrekvenčno omrežje za brušenje samo za ta namen, sestavili spiske potrebnega standardnega in specialnega orodja, okvirno postavili organizacijo za vodenje del s konkretnimi imeni odgovornih delavcev, razrešili kopico spornih tehničnih in tehnoloških problemov. Kljub temu, da je operacija varjenja kalkulativno vredna le 4 do 5 % celotne vrednosti gonilnika, smo v njej iskali časovne rezerve in bili nenehno prepričani o njeni ključni vlogi. Še posebej je bilo to pomembno s stališča zagotovitve kvalitete opravljenih del, saj so nas izkušnje na podobnih delih učile, da je potrebno računati z okoli 20-odstotno izgubo časa za popravilo zvarov. Ker smo imeli opravka z varjenjem izrazito velikih presekov, z materialom, ki se slabo vari, smo pred pričetkom del opravili vrsto tehnoloških preizkusov, katerim je bil skupni namen zagotoviti kvaliteto. S kombinacijo postopkov varjenja po klasični tehniki s preizkušeno elektrodno in pulzinajočega varjenja z žico v zaščiti argona bi pridobili največ. Ta odločitev je bila vezana na nabavo ustrezne dodatnega materiala in primernih aparatov iz uvoza. Na ta način bi tudi delno izključili bistveni vpliv človeškega elementa in skrajšali čas varjenja. Kljub prizadevanjem pa nam to ni uspelo, tako da smo se bili prisiljeni lotiti varjenja po klasični tehniki, zaupajoč izključno ljudem in dobremu nadzoru ter računajoč na vse napake, ki so v takšnih primerih običajne. Pri vsem tem pa bi si zelo želeli po tej tehnologiji izdelati drugi gonilnik, kar bi po veljavnih merilih na področju varjenja pomenilo znaten napredek v obvladovanju in uporabi novih tehnik. Že v tej zadnji fazi smo se posvetovali o možnostih medfaznih defektoskopskih pregledov in to ne samo v končni fazi del, ampak tudi v polovično napolnjenem žlebu. Pristop ni bil običajen in je terjal od ustreznih služb dodatno angažiranje in novo vrsto preizkusov.

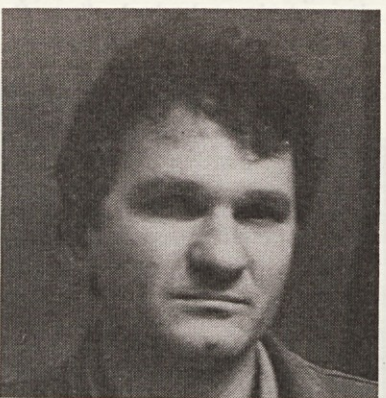
TIMSKO DELO IN IZREDNI UKREPI

Poudariti moramo, da je tovrstno delo predvsem timsko, in da so vsa

dodatna dela angažiranja izven rednih delovnih nalog potekala korektno in z razumevanjem. V končni fazi je dober rezultat vse bogato poplačal, kar velja tudi za kontrolo kvalitete.

V celotnem delu procesa je posebno poglavje predstavljala oskrbljenost z orodjem. V okoliščinah, kot so v tovarni, ko na nekatere osnovne pripomočke čakamo že skoraj 10 let, ni bilo enostavno zagotoviti brusilnih strojev, priročnih pečic za sušenje elektrod, temperaturnih svinčnikov za kontrolo predgrevanja in podobnih najnujnejših pomagala. Tokrat smo morali izkoristiti vse poti izposojanja med tozdi, vendar za tako pomembna in ključna dela pa to vsekakor ne more postati običaj. Vsa pomembna pripravljala dela, od odrezave robov lopat do posnemanja varilnih robov se namreč opravijo ročno in je za hitrost in kvaliteto odločujoče tudi kvalitetno orodje. Če k vsemu dodamo še že kar inovacijske prilagoditve za konkretne položaje in situacije, ki so bile že na robu varnega dela, je povsem razumljivo, zakaj damo temu toliko poudarka. Pred pričetkom varilnih del je bilo zato skoraj nemogoče sprejeti tako imenovani želeni rok. Le-ta se je od predpisanega tehnološko določenega, večkrat spremenjenega razlikoval samo v tej »podrobnosti«, da ga je enostavno prepolovil.

Za skoraj 4000 ur varjenja smo imeli na razpolago le tri mesece in pol. Za to delo je bilo nemogoče angažirati veliko število delavcev, in sicer zaradi poteka faz položaja konstrukcije in še vrste vzrokov, saj proste delovne sile pač ni bilo. Problem smo reševali tako, da smo delo usklajevali, kar je pomenilo, da so morali biti delavci na razpolago dan in noč, sobote in nedelje in praznike. Vodstvo DO je tehta-

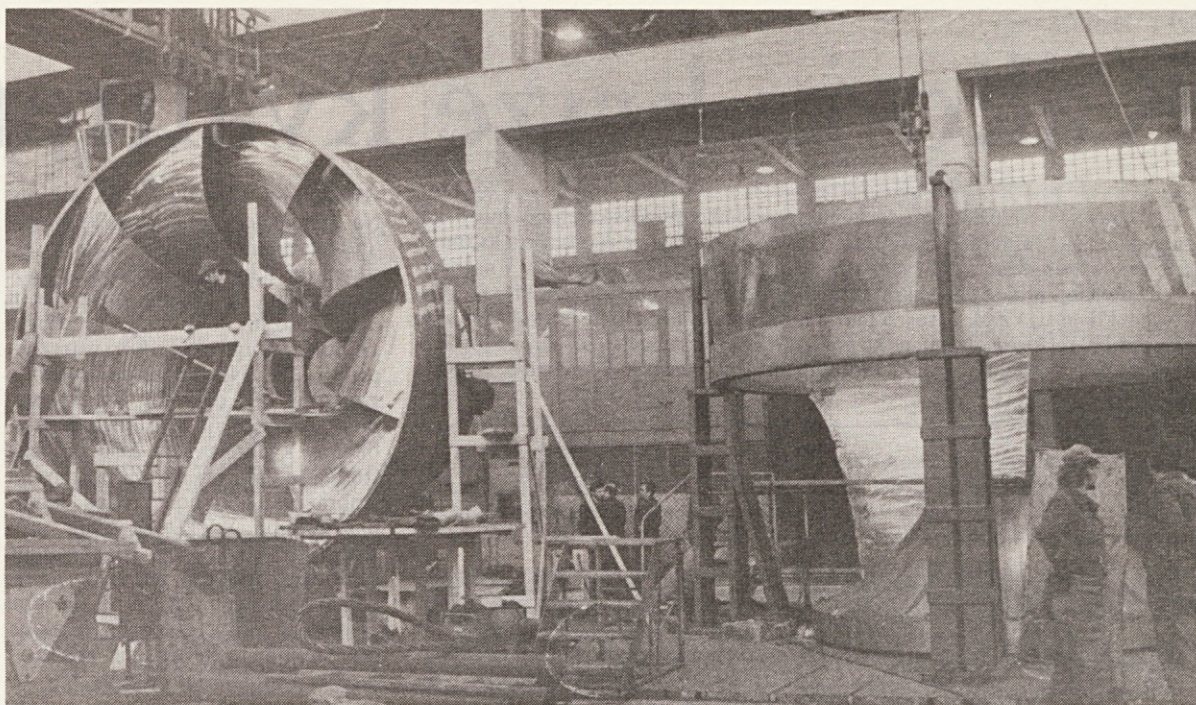


Jože Sokač — delovodja

joč pridobitve in pod težo zagroženih penalov zaradi kasnitev zadolžilo tozdi, da definira in samoupravno verificira posebni sistem dodatnega stimuliranja, ki bo splošno veljal za vse delovne operacije, ki jih zajema izdelava zvarjenja. V bistvu je sistem preprost in definira dodatek za delo na gonilniku v višini 15.000 din na opravljenih 8,5 ure oziroma 25.000 din za delo v soboto in nedeljo skupaj. Velja za vse operacije, ki so se opravljale na gonilniku, ne glede na tozdi, iz katerega je izvajalec. Po sestavi ekip, ki naj bi izvajale dela, so bili opravljeni posebni razgovori, predstavljene naloge, zahteve, pojasnjen sistem dodatnega nagrajevanja in tudi sankcije.

STALNA KONTROLA KVALITETE IN ROKOV IZDELAVE

Organizatorji dela so morali zagotoviti poleg nenehne prisotnosti tudi strokovno pokrivanje vseh področij, od organizacije, kontrole do tehnolo-



Hkrati z zaključnimi deli na prvem gonilniku poteka sestava že drugega gonilnika za istega naročnika (Foto: E. L.)

loških posebnosti in so v času svojega dela odgovarjali na vse dogodke na teh področjih. Potek del v prvem mesecu je pokazal, da je sistem dela pravilen, vendar smo kljub temu, razdeljeno po fazah, morali priznati 14-dnevno zamudo zaradi premagovanja tozdoških misljenj, zaradi štrajka pa tudi na račun izrednih pogojev pri brušenju z neustreznimi stroji. Prvo obdobje je tudi pripomoglo, da se je organizacijsko izvršila selekcija delavcev, priskrbeli pripomočke in material, na katerega nismo niti računali (azbestno platno, polst,

tihi« in kako pomembne so korenite spremembe na tem področju.

Delovni uspeh ni samo uspeh ljudi, ki so delo opravili, ampak tudi mnogih drugih, ki so poskrbeli, da so bile opravljene tudi vse druge redne naloge. Potrebno je omeniti tudi vse inženirje, projektante, tehnologe, organizatorje, ki sicer niso bili neposredno pri delu, so pa pripomogli k realizaciji. Mogoče bi bilo potreno manj truda in nočnih ur, če bi o posledicah časovnih zamud začeli resneje razmišljati takoj po podpisu pogodbe. Če bi se vedno potrudili izkoristiti vse re-

dokazovanje.

Tone Zupančič — varilec. Vsako delo je zanimivo in je svojstven izziv. Visoka temperatura, nenormalni položaj telesa, azbest, prah, dim, utrujenost in psihična obremenitev, da ne narediš napake, opravijo svoje. Prepričan sem, da bi v kratkem zbolel. Najtežje je bilo na začetku, saj sem se šele moral privaditi na strogi režim, ki je bil pogoj, da so se faze odvijale tako, kot je bilo planirano. Nagrajevanje je bilo za to veljavno povprečje dokaj stimulativno. Kot nekaj vrednega bi morali razmišljati o načinu, kako to prikazati, da bi se izognili dajtvam. Krivičen se mi zdi tudi odnos ostalih sodelavcev, ki vidijo samo stimulacijo oziroma denarno nagrado, vse ostalo je drugotnega pomena. Vsak, ki se je do sedaj dokazal, je imel možnost tudi na tem objektu. Ko gre zares, pa jih je zelo malo pripravljenih prevzeti resnično odgovornost in se prilagoditi režimu dela.

Jože Urbanija — kontrolor. Nisem bil samo kontrolor, ampak tudi delovodja in tehnolog z vso odgovornostjo za potek dela v izmeni. V končni fazi pa sem bil odgovoren samo za kvaliteto, tak je bil dogovor in je dobro funkcioniral. Na žalost takšen način dela ni v navadi v Litostroju, je pa racionalen in uspešen, če je dosledno uveljavljen. Samo delo je bilo

Pohvala zaslužnim delavcem tozda PZO, ki so delali na naročilu za HE Stratos

Vsaka uspešno izvedena naloga je vsakič tudi ponoven dokaz, da imamo v Litostroju sposobne delavce in strokovnjake, ki lahko naredijo mnogo več, kot to običajno od njih pričakujemo. Zato celotni ekipi iz tozda PZO, ki je delala na naročilu za HE Stratos, čestitam. Mislim, da smo nanjo lahko ponosni in želim, da ne bi bili kamen spotike, zaradi pošteno zasluženega denarja, temveč za vzgled tudi našemu odnosu do delovnih nalog.

Taka uspešna realizacija naloge delavcev tozda PZO pa je tudi pripomogla (računamo, da bodo tudi ostala dela narejena pravočasno), da zaradi kasnitve Litostroj ne bo plačal 2 milijona dolarjev penalov, če moralne škode niti ne omenjam.

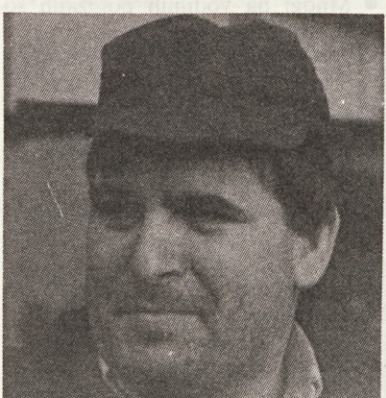
Želim, da bi imeli povsod takšen odnos do izvrševanja nalog in da bi s pravilnim načinom nagrajevanja vzpodbujali boljše delo. Tu je tudi bistveni učinek naše sanacije.

Generalni direktor
Jože Šlander



Tone Zupančič — varilec

delovne obleke in podobno). Popravili in vedno kontrolirali smo varilne aparate, vpeljali sistem sušenja elektrod, kontrolirali predgrevanje, organizirali nočne, nedeljske in praznične povezave in podobno. Faze smo planirali v naprej in vse redno opravljali, tako da že drugi mesec zaznamo vse manjši zaostanek in kontinuirano, vzorno organizirano delo. Vmesne kontrole pa so pokazale, da je dosežena tudi pričakovana kvaliteta. Vsa prizadevanja so bila usmerjena k izpolnitvi želenega roka, pa tudi že k nadaljnjivanju del na drugem gonilniku. Ob dokončanju del 15 dni pred rokom smo razmišljali šele po opravljenem ultrazvočnem pregledu, ki je dejansko potrdil, da smo delo opravili tudi kvalitetno, brez omenbe vrednih popravil. Vse to je ponovno samo dokaz, kako velike rezerve se skrivajo v našem vsakodnevem rutiniranem delu. Ta izjemen delovni uspeh je šel skoraj neopazno mimo nas. Verjetno je majhna oddolžitev posebna finančna stimulacija, ki pa ni bila odločujoča, bila pa je motiv in še en dokaz, kako neustrezno smo stimulirani po »vloženem delu in doseženih rezultata-



Branko Prodanovič — varilec

zerve do dejanskega začetka del, bi bili rezultati in položaj tovarne danes drugačen. Sanacijo bomo najbolj izvedli, če bomo naloge, ki smo si jih zastavili, vzeli za svoje delovne dolžnosti in razmišljali, kako jih bomo realizirali — ne na ustaljen način, ampak nekoliko drugače. Mi v PZO smo to poizkusili in uspelo nam je. Že to je velika nagrada. Želim si samo, da bi bilo teh nalog čim več, ker bo to najboljši meter, s katerim lahko izmerimo lastno vrednost in sposobnost.

Dokaz za to so tudi izjave posameznikov, ki so bili vključeni v to delo:

Branko Prodanovič — varilec je s svojim prispevkom še posebej zadovoljen, ker v končnem pregledu ni bilo napak, kar dokazuje, da imamo vestne in dobre varilce. Veselilo ga je delo v dobro organizirani ekipi, kljub težakim pogojem dela in odsotnosti od doma, od družine, tudi v najbolj nemogočem času. Nagrajevanje in možnost zaslužka je vse to nekoliko omililo. O roku še sanjali nismo, pa se nam ga je kljub temu posrečilo doseči, na kar smo še posebej ponosni. Želimo si več podobnih možnosti za



Jože Urbanija — kontrolor

kvalitetno opravljeno. Drobne napake v zvarih smo sproti odstranili. Dnevno smo kontrolirali tudi dimenzijske odstopke, vse posebnosti smo skupno obravnavali ter iskali izhode in se kar sproti dogovarjali za korekcije predpisanih tehnoloških postopkov. Marsikdo v Litostroju je dvomil, da so delavci v PZO sposobni doseči rok in zagotoviti kvaliteto, pa se je izkazalo, da so bili dvomi odveč. Svoje je prispevala tudi pripravljenost za delo, podnevi in ponoči, ob nedeljah in praznikih. Najbolj so me morile za kar domače in tozdoške krilatice »Mi vam delamo samo uslugo, to je po naši dokumentaciji, bomo naredili, ko bomo imeli čas za to.« V-takšnih izjavah človek zmeraj išče razlog, zakaj se tako obnašamo. Ker tako ravnanje izvira od vodstvenih in vodilnih delavcev, mi je to še posebno nerazumljivo.

Jože Sokač — delovodja in odgovorni vodja del: Vsako tako in podobno delo je preizkus lastnih zmogljivosti, še posebej, če se šteješ v mlajšo generacijo. Če zaokrožiš razmere, v katerih prevzemaš delo in okrnjene, ne (Dalje na 8. strani)

Niko Vujošević

Kako iz krize kvalitete

Danes se v svetu dogajajo temeljite spremembe. Kupci so namreč okusili, kaj pomeni boljša kvaliteta in zahtevajo še več. Rezultat tega je revolucija v kvaliteti, ki je zajela vsa področja proizvodnje in vrsto najrazličnejših dejavnosti. V nasprotju od dosedanje prakse pa se hkrati z višanjem kvalitete manjšajo stroški in povečuje produktivnost. Vzrok za to je v tem, ker se vprašanja kvalitete lotevajo z novimi sistemskimi rešitvami. Medtem ko predstavljajo te spremembe za ena podjetja veliko nevarnost, vidijo druga, ki te spremembe razumejo in sprejemajo, tu svojo priložnost.

Nahajamo se v novi ekonomski dobi in postajamo sestavni del globalnega tržišča. Čas in oddaljenost nista več prepreki komuniciranju. To kar je bilo prej le domneva velikih družb, je danes dostopno vsakemu. S tem pa so se tudi bistveno spremenile razmere na tržišču. Danes živimo in delujemo v svetovni ekonomiji, kjer je vse podvrženo konkurenci. Podjetja dobivajo konkurente, o katerih niso niti sanjala.

Po drugi svetovni vojni so ZDA skoraj 20 let beležile največjo ekonomsko rast. V sredini sedemdesetih let pa je ameriško gospodarstvo doživelo velik preobrat. Indeks narodnega dohodka je začel padati. Japonska je naglo prodirala na mnoga svetovna tržišča z izdelki višje kvalitete in nižjih cen. Vlada, industrija in fakultete so začele reagirati, toda niso vedeli, na kaj in kako reagirati. Številne strokovnjake so pošiljali na Japonsko, da bi odkrili skrivnost uspeha, vendar so se ti vračali še bolj zmedeni. Preprosto niso mogli dojeti, da njihov sistem vodenja, ki temelji le na stopnji ekonomičnosti, omogoča predvsem proizvodnjo izdelkov nizke kvalitete. Usvojen je bil celo AQL sistem (Acceptable Quality Level — sprejeli v nivo kvalitete), ki je nekako uzakonil, da je slaba kvaliteta izdelkov in uslug postala način življenja. Nekaj časa je sicer trajalo, da so Američani prišli do spoznanja, da je bila njihova glavna napaka v sistemu vodenja podjetij, kjer so imeli prednost le plani in stroški, ne pa kvaliteta. Poudarek je bil dan predvsem na zadostitvi standardov, stroški slabe kvalitete pa so bili skriti v normativnih stroških. Smatralo se je, da se kvaliteta nanaša le na proizvodne procese, ne pa tudi na sam sistem vodenja. Vodstvene strukture niso imele službe kvalitete neposredno pod seboj, temveč je bila ta postavljena linijsko na posamezne oddelke. Zato so vsi očitki leteli predvsem na vodstvene strukture. Iz teh časov izhaja tudi znani Petrov princip, ki pravi, da se vsak lahko dvigne le do določenega nivoja lastne nesposobnosti.

Nasprotno pa Japonska po končani vojni ni imela niti izdelkov za trg niti materialnih sredstev, na katerih bi gradila svojo ekonomijo. Ko so ZDA zaprosili za strokovno pomoč, so jim poslali dr. W. E. Deminga. Ta je v celi vrsti predavanj predsednikom podjetij razložil, kako naj upravljajo podjetja, pri čemer je kot bistveni element vodenja navajal predvsem statistično kontrolo kvalitete, ki omogoča pravočasno odkrivanje vzrokov napak. Njegova predavanja so postala osnova za študij kvalitete na fakultetah. Izdelana je bila dolgoročna strategija za osvajanje svetovnega tržišča in vodenja japonske industrije za doseg tega cilja. Rezultat pa je poznan vsem.

V podobni situaciji kot ZDA se je znašla tudi cela vrsta evropskih držav. Poleg razvojne in konkurenčne strategije je bilo potrebno razdelati tudi novo filozofijo in nov pristop k vprašanju kvalitete. Na tem mestu bomo navedli nekaj glavnih smeri, ki so jih velika zapadna podjetja izbrala kot odgovor na krizo kvalitete.

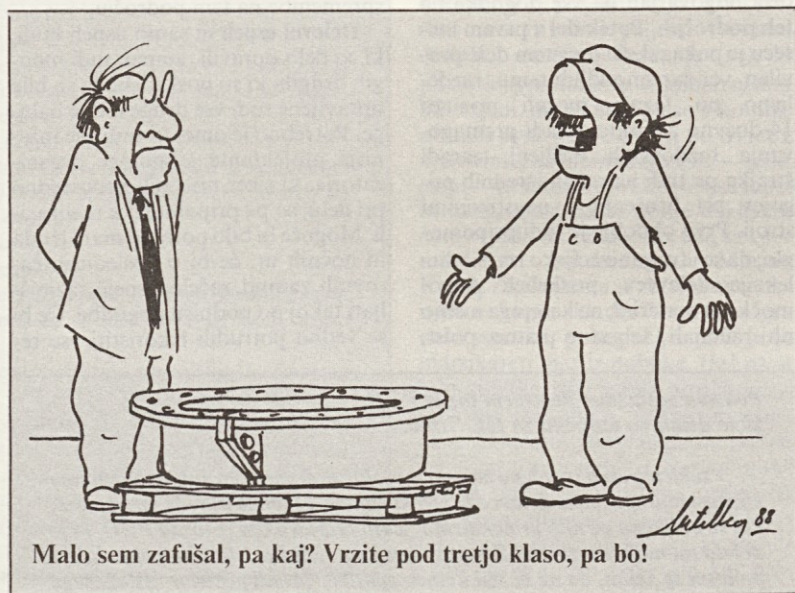
Statistična metoda kontrole kvalitete

Namen uvajanja statistične metode kontrole kvalitete je, da se problemi najprej identificirajo in se šele nato lotimo njihovega reševanja. Jasno je, da statistična metoda sama po sebi ne rešuje problemov, temveč le usmerja pozornost vodstvenih struktur na obstoječe probleme in nakazuje mož-

nost za njihovo reševanje. Njena prednost je predvsem v tem, da je probleme mogoče odkriti in rešiti takoj, ko se pojavijo.

Propaganda

Namen te metode je, da se zbudi zavest ljudi o pomembnosti kvalitete. Čeprav je že na prvi pogled jasno, da se s to metodo postavljajo le parole, ne pa cilji in plani za doseg teh ciljev,



so jo dokaj množično sprejemali. Zakaj so se vodstvene strukture odločale za njo obstojata dve razlagi:

- Ljudje na vodilnih položajih so zaposleni ljudje, dodatno reševanje problemov kvalitete pa zahteva dodatno angažiranost. Zato je bila rešitev problema s propagando najenostavnejša.
- Mnogi na vodilnih položajih so usmerjeni v takojšnjo akcijo. Brez izkustev in izobrazbe za vodenje kvalitete in brez poznavanja vzrokov za takšno stanje je bila to najenostavnejša pot do sprejemljivih rezultatov.

Japonci so potrebovali 30 let, da so prišli do današnjega stanja. Približno 10 let so porabili samo za prepričevanje in izobraževanje vodilnih in vodstvenih struktur za funkcije kvalitete. Torej je jasno, da se do boljše kvalitete ne more priti le s parolami ali z uvajanjem posebnih ukrepov, temveč je potrebno izdelati povsem nov sistemski pristop k reševanju vprašanja kvalitete.

Analiza stroškov kvalitete

Osnova te metode temelji na razširitvi računovodskega sistema, da se prikažejo dejanski stroški slabe kvalitete. Teorija sloni na tem, da bi z objavljanjem takšnih rezultatov vodstvene strukture dobile natančne informacije o velikosti in mestu nastalih stroškov, da bi se jim v bodoče lahko izognili. V praksi ta metoda ni dala zadovoljivih rezultatov, ker so manjkali ustrezni organizacijski in sistemski pristopi za izvajanje korektivnih akcij.

Krožki kvalitete

Krožki kvalitete so se iz Japonske razširili po celem svetu. Vsekakor imajo krožki kvalitete veliko prednosti:

- timsko delo,
- boljša komunikacija,
- povečanje morale,
- spoznavanje in reševanje problemov,
- boljša identifikacija problemov,
- povečana motivacija delavcev,

vendar niso zdravila za vse bolezni. Na Japonskem imajo krožki že petindvajsetletno tradicijo. Oni so sestavni del njihove mentalitete, njihovega načina obnašanja, mišljenja in dela. Zato jih ne moremo preprosto prenesti v drugo okolje brez ustreznih prilagoditev. Na Japonskem sodeluje v krožkih 90% delavcev. Vsi zaposleni se usposabljaajo za reševanje problemov kvalitete že v času rednega študija in zato pri njih ni potrebe za izobraževanje članov krožka, kakor je to drugod. V ZDA se je npr. prostovoljno vključilo v krožke kvalitete samo 10% delavcev. Krožki kvalitete dajejo zaposlenim možnost, da sami pridejo do rešitve, ne pa, da to čakajo od vodilnih in vodstvenih struktur. Krožki kvalitete lahko sicer zelo izboljšajo medsebojne odnose, nimajo pa direktnega vpliva na glavne pro-

temveč je to sistem, ki presega okvire proizvodnih procesov in prodira v vse funkcije organizacije. Popolnoma zmotno je tudi prepričanje, da je sistem zagotovitve kvalitete namenjen le za proizvodnjo delov in komponent za jedrske elektrarne, ne pa za proizvodnjo klasičnih energetskih in procesnih postrojenj, kajti sistem zagotovitve kvalitete je sistem, ki ureja način dela in se lahko uporablja na področju vseh proizvodnih programov, pri čemer se spremenijo le zahteve po kvaliteti in kriteriji sprejemljivosti, ne pa tudi sistem dela. Zato se vedno bolj uporablja tudi pri serijskih proizvodih in blagu za široko potrošnjo.

Bistvo sistema zagotovitve kvalitete je, da se vse dejavnosti, ki vplivajo na kvaliteto izdelka, planirajo, izvajajo, kontrolirajo in dokumentirajo na sistemski način. Natančno mora biti določen program dela, organizacija dela in odgovornost posameznih služb. Vsak udeleženec v procesu, tako sektor kot posameznik, mora natančno vedeti, kje je njegovo mesto v sistemu, kaj so njegove naloge in odgovornosti in kako mora delati. Vse naloge in način njihovega izvajanja morajo biti pisno natančno določene. Če so naloge ohlapno definirane, si lahko vsak precej samostojno izbira obseg in način izvajanja dela, kar pa samo zmanjšuje učinek in ustvarja tehnološko in delovno nedisciplino.

Najtežja in najbolj odgovorna naloga pri uvajanju sistema zagotovitve kvalitete je, da se vodstvenim strukturam in vsem zaposlenim, vsakemu na svoj način poda bistvo in nujnost sistemskih sprememb na področju zagotavljanja kvalitete. Zato je tudi pri nas zadnje čase vedno več posvetovanj na to temo, kajti pri pogojih, ko politika kvalitete ni definirana niti na nivoju države, niti vgrajena v strategijo tehnološkega razvoja SFRJ, temveč je vse prepuščeno ambicijam in možnostim delovnih organizacij, je to skoraj edini način, da se vodstvene strukture seznani s tovrstno problematiko in se jih prepriča o nujnosti uvajanja zagotavljanja kvalitete kot ekonomske kategorije poslovanja, pri čemer je potrebno posebej poudariti:

- da lahko samo sistem zagotovitve kvalitete uveden na vseh nivojih vodenja zagotovi »pravi« nivo kvalitete. Če je nivo kvalitete nižji, se izgubi tržišče,

če je pa višji od zahtev tržišča, se zaradi višje cene zmanjša konkurenčna sposobnost;

- da izdelki z napako ne povečujejo samo stroškov, temveč tudi zmanjšujejo ugled in konkurenčno sposobnost delovne organizacije;
- da se lahko samo delovne organizacije, ki dokažejo, da imajo uveden sistem zagotovitve kvalitete, na mednarodnih natečajih uvrstijo na visoka mesta;
- da se z uvedbo sistema zagotovitve kvalitete, tj. s sistemskim pristopom k reševanju problemov kvalitete, kljub višji kvaliteti izdelkov manjšajo stroški in povečuje produktivnost;
- da so akcijski in sanacijski programi le krpanje lukenj v neustreznih sistemskih rešitvah, kajti v svetu se dosledno upošteva načelo, da se morajo stvari premikati. Kar je dobro danes jutri morda ne bo več.

Organizacija sistema zagotovitve kvalitete pa se mora izvajati od vrha navzdol, kajti učinkovitost sistema zagotovitve kvalitete zahteva aktivno sodelovanje vseh vodstvenih struktur in ne samo njihovo formalno podporo. Planiranje, uvajanje, razvoj in preverjanje sistema zagotovitve kvalitete morajo biti sestavni del poslovne politike delovne organizacije.

NOVICE-BODICE

»Sila kola lomi«, so si dejali v DS PFSR, ko so morali sprejeti »staro-novo« vodstvo. Malo so godrnjali po hodnikih in sestankih, za kaj več pa niso imeli časa.

Mladinci tozda IRRP so v februar-skih Internih informacijah zastavili generalnemu direktorju štiri vprašanja, ki se nanašajo na neplačano delovno soboto v februarju:

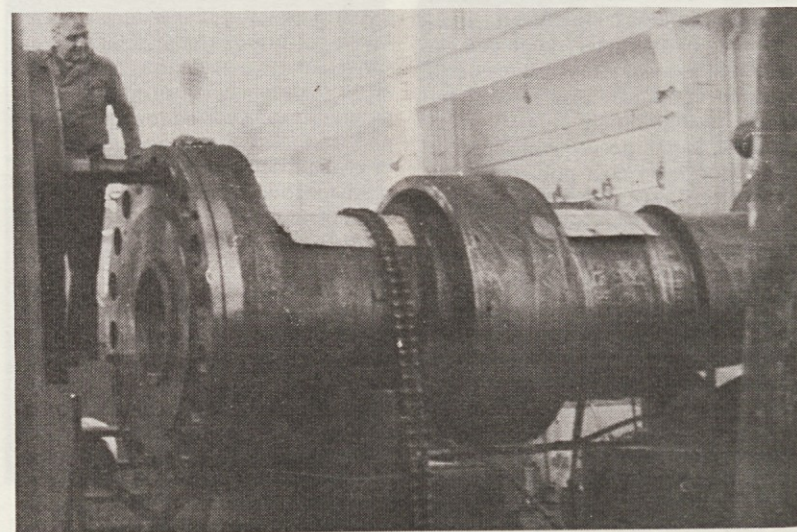
- zahtevajo natančno argumentiran vzrok za uvedbo neplačane sobote,
- kolikšna je planirana vrednost izboljšave stanja v DO zaradi neplačane delovne sobote,
- resnična vrednost izboljšave finančnega stanja in
- kdaj in kako se bo pokazala vrednost učinka delovne sobote pri osebnih dohodkih.

Najbrž bo generalnemu direktorju zelo težko odgovoriti na zastavljena vprašanja, posebej še argumentirati jih s številkami in učinki. Sicer pa bi v IRRP morali najprej razčistiti, koliko mladincev je ta dan delalo, saj je bilo od 276 zaposlenih na delu 188 delavcev, ostalih 88 pa je bilo na dopustu in nekaj posameznikov na bolniški.

K. G.



Končna kontrola zvarov z ultrazvokom na gonilniku za HE Stratos



Turbinska gred za HE Stratos na obdelovalnem stroju. Gred je težka skoraj 32 t.

Ivan Gantar

KAKŠNO JE STANJE, KAJ LAHKO IN KAJ MORAMO STORITI, DA BODO INOVACIJE TUDI V LITOSTROJU ZAŽELJENE

Zelo zaskrbljujoče

Kot v svetu gre tudi pri nas v Jugoslaviji razvoj na vseh področjih znanosti in tudi v proizvodnji nezadržno naprej. Razvoj ustvarjajo ljudje s svojim znanjem, izkušnjami, s svojim delom in pametno porabo izrabo ustvarjalne energije. Da bomo dosegli višjo inovacijsko raven, moramo v našo tovarno uvajati višjo stopnjo znanstvene kulture in skrbeti za nenehno izobraževanje iz dela za delo. Iz težkega položaja, v katerega smo zašli, se bomo precej lažje rešili z intenzivnim uvajanjem inventivne dejavnosti in podpiranjem ustvarjalnosti na vseh področjih dela.

Bo tudi v Litostroju inovator kdaj človek, ki ga bomo znali ceniti in ga pri njegovem delu podpirati?

Stanje na področju inovacij v naši tovarni je zaskrbljujoče. Tudi psihoza v nekaterih tozidih je vse prej kot naklonjena inovatorjem. Ta odnos do inovacij izhaja iz premajhne razgledanosti tistih, ki o inovacijah odločajo, oziroma tistih, ki ustvarjajo vzdušje, ki ni naklonjeno inovacijam oziroma inventivni dejavnosti na splošno, imajo pa možnost odločanja — so center moči za področje inovacij. To so predvsem komisije za pospeševanje inventivne dejavnosti, v glavnem pa je to predsednik komisije. Izkušnje kažejo, da je v tistih tozidih, kjer ima predsednik pravičen, to je pozitiven odnos do inovacij, vendarle prisotna neka živahnost na tem področju, kjer pa ima predsednik komisije odklonilno stališče do inovacij, inovacij ni, s tem pa je povzročena tovarni zelo velika gospodarska škoda. Predsednik komisije je tisti, ki daje pulz inovacijam. On je v tej organizacijski obliki inovativne dejavnosti v naši tovarni animator, ki pospešuje podpira inovacijsko dejavnost, ali pa ovira, kar se v nekaterih tozidih dogaja. Tak človek postavlja pregrade, ovire razvoju inovacij v tistem okolju, ki ga je postavilo na to častno in odgovorno mesto prav z namenom, da bi pospešil inovatorsko dejavnost.

Rešitev, da se izvlečemo iz položaja, v katerem smo se znašli, je samo v pravilnem pristopu k razreševanju nakopičenih problemov. Rešitev iz sedanjih težav ne bo niti enostavna niti hitra, preveč jih je, prevelike so, pa tudi na veliko področjih. Samo s fizično silo in energijo, ki jo imajo naši delavci, stanja ne bomo rešili, pač pa bo potrebno vključiti vse naše umske sposobnosti na vseh področjih, predvsem v organizaciji tovarne, prodajo, in v nosilce razvoja, to je v pro-

jektivo. Samo z znanjem se lahko izvlečemo, z novimi svežimi idejami, ki so uresničljive in uporabne v našem proizvodnem procesu.

Tudi delavci v neposredni proizvodnji imajo zelo pomembno vlogo, predvsem tisti z delovnimi izkušnjami, z znanjem, ki so si ga pridobili z delom. Tudi njihovo znanje in izkušnje moramo izkoristiti. Cene naših izdelkov so zelo visoke, tudi usluge, tako da smo zaradi vedno večje domače, še bolj pa tuje konkurence v čedalje težjem položaju. Zato tudi naše zmogljivosti niso dovolj zasedene, niso v polni meri izkoriščene, kar bi v tej situaciji moralo biti.

Vsak na svojem področju in vsi skupaj moramo čimveč narediti. Tudi delavci, ki delajo na strojih, morajo ob delu razmišljati, kako bi izdelek čim kvalitetneje in čim hitreje naredili. Če imajo kakšno idejo, kako nekaj enostavneje in bolje narediti, pa to odstopa od predpisanega tehnološkega postopka, naj svojo idejo prijavi komisiji za inovacije.

V prodaji morajo delati na tem, da bodo naše ponudbe na natečajih uspešne, da bodo cene naših izdelkov take, da bodo za kupce sprejemljive. Cene izdelkov in storitev morajo biti take, da bodo ob ustreznem čistem dohodku vse proizvodne zmogljivosti v celoti zasedene. To pa odstopa od našega običajnega dela in razmišljanja. Da pa bomo v sedanjem položaju to dosegli, so potrebni novi prijemi, drugačen odnos do kupcev, do dela in tudi do delavcev, saj je kvaliteta naših izdelkov v največji meri odvisna od njih. Kvaliteta pa se ne povečuje, na nekaterih področjih na žalost kar krepko pada. Da bomo presegli stanje, v katerem smo zdaj, pri tem pa napravili še korak naprej, je potrebno razmišljati, kaj in kako narediti. Naš cilj ni samo rešitev iz sedanjega položaja, pač pa poiskati dolgoročno rešitev, doseči konkurenčnost na domačem in svetovnem trgu, tako v kvaliteti kot tudi ceni. To bomo dose-

gli z inoviranjem proizvodov in proizvodnih procesov. Če tega ne bomo storili, ne bo prave rešitve in se bomo prav kmalu znašli v podobno neugodnem položaju kot je ta, v katerem smo sedaj.

Veliko tehnoloških postopkov je takih, ki že dolgo niso bili spremenjeni in so zastareli, saj nihče na svetu več ne obdeluje določenih elementov na tak način, kot to delamo v Litostroju. Zakaj tega ne spremenimo, nam je nekaterim nerazumljivo, kljub temu, da so vsi pogoji za to. Imamo stroje za to in tudi vemo, kako. Izgledi so taki, kot da ne želimo napraviti koraka naprej, ali pa je, najverjetneje, to pravi vzrok: premalo znanja. Zelo veliko je povprečja, od povprečnežev pa ne moremo pričakovati koraka naprej. Prihodnost sveta je odvisna od inovacij, kar velja tudi za našo tovarno. Napredek je odvisen od inovacij na vseh področjih, predvsem pa na področju tehnologije in projektive. Zdaj je čas za to, da se inovacije dvignejo na višji nivo, da se upošteva vse prijavljene predloge, izboljša kvaliteta naših izdelkov, zmanjšajo proizvodni stroški in s tem doseže konkurenčnost na domačem in tujem trgu. Tudi k nam bo morala prodreti zavest, da bo treba hitreje misliti kot delati.

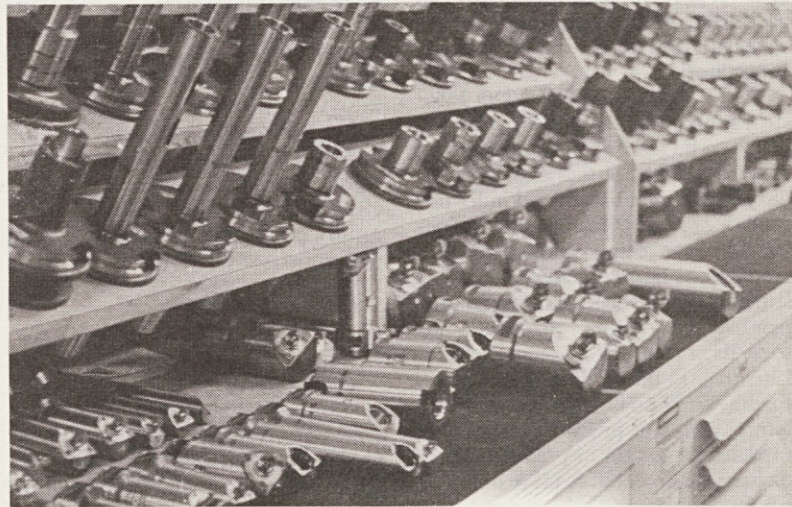
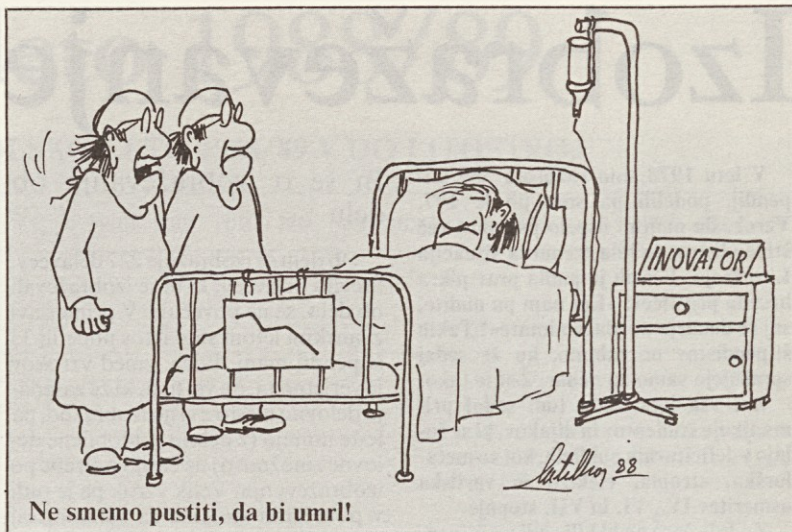
Naše težave so takega značaja, da jih ni možno premagati samo s fizičnim delom, pač pa je potrebno v reševanje tega problema vključiti tudi znanje, pronicljivost, intuicijo, skratka vrsto inovacijskih prijemov. Prodaja, projektiva, proizvodnja skupaj z organizacijo vsega sistema je za Litostroj kot proizvajalca težke strojne opreme proizvodna veriga, ki zahteva v tem položaju intenziven inovacijski poseg, kar nas edino lahko popelje iz stanja, v katerem smo, in si lahko spet pridobimo ime, ki smo ga nekoč že imeli. Znanje, energijo in voljo, ki je v naših ljudeh, moramo pametno izkoristiti za dvig storilnosti kvalitete naših izdelkov.

Na vseh kongresih, simpozijih, sejah in sestankih pa naj bodo udeleženci partijski in sindikalni funkcionarji ali pa strokovnjaki, se vsaj z besedami posveča veliko pozornost inovacijam in razvoju inovativne dejavnosti. V tovarnah, kjer bi se morala ta dejavnost odvijati, pa vsaj zaenkrat še ni posluha. Kje je vzrok za mrtvilo, nam je znano, izgleda pa, da iz tega stanja ne znamo, ali pa nečemo poiskati izhoda. Zdaj je čas, da dvignemo inovacije na višji nivo, da postanejo te nekaj samoumevnega, kazalec, da so vključeni v reševanje stanja vsi, ki so prepričani, da tudi sami lahko nekaj storijo za odpravo današnjega položaja. Tu niso mišljeni samo ljudje z diplomami, ljudje, ki so na položajih, pač pa vsi, ki smo v Litostroju, lahko s svojo sposobnostjo, s svojimi idejami prispevamo k pozitivni inovacijske dejavnosti.

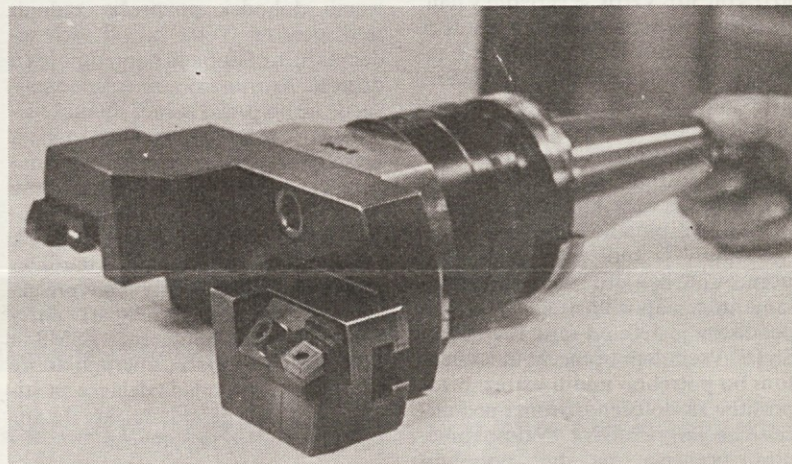
Kako malo inovacij imamo v Litostroju, najbolje vidimo, če primerjamo podatke o inovacijah pri nas z nekaterimi večjimi tovarnami. V japonski tovarni Honda, kjer je 20.000 zaposlenih, prijavijo razvijalci letno 1850 izumov, delavci pa 10.000 inovacij, od katerih je 70% sprejetih. V železarni Sumitomo prijavi vsak zaposleni 5 inovacij letno. V japonski industriji dosegajo celo 3 predloge na zaposlenega na leto. V tovarni firme Siemens so v letu 1983 prejeli od 110.000 delavcev 42.000 inovativnih predlogov, od katerih jih je bilo uporabljenih 44%.

Kako pa je pri nas?

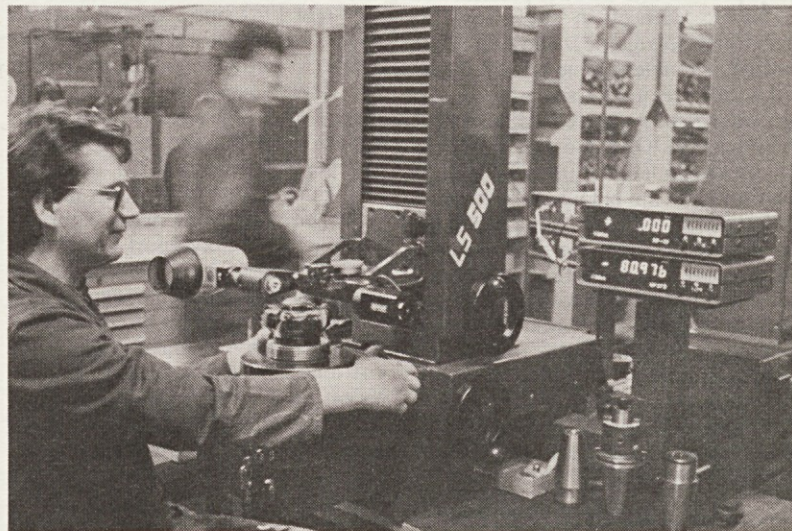
Inovacijska dejavnost v Litostroju sega v zgodnja petdeseta leta. Od leta 1952 pa do konca leta 1986 je bilo prijavljenih skupaj 96 izumov in iz tega je sledilo 73 patentov. Leta 1972 smo prejeli »Pravilnik o pospeševanju inventivne dejavnosti«. Od takrat pa do konca leta 1986 je bilo prijavljenih 192 tehničnih izboljšav in 30 koristnih predlogov. To pa je podatek, ki pove, da je stanje na tem področju v naši tovarni zelo zaskrbljujoče. Seveda so to



Orodje za obdelavo na sodobnih odrezovalnih strojih. Zahtevno orodje je bilo skonstruirano in izdelano v Litostroju.



Doma konstruirane in izdelane dvorezinske glave za obdelavo zahtevnejših izvrtin. Do zdaj smo razvili dvorezinske glave za natančno obdelavo izvrtin v območju od 31 do 500 mm.



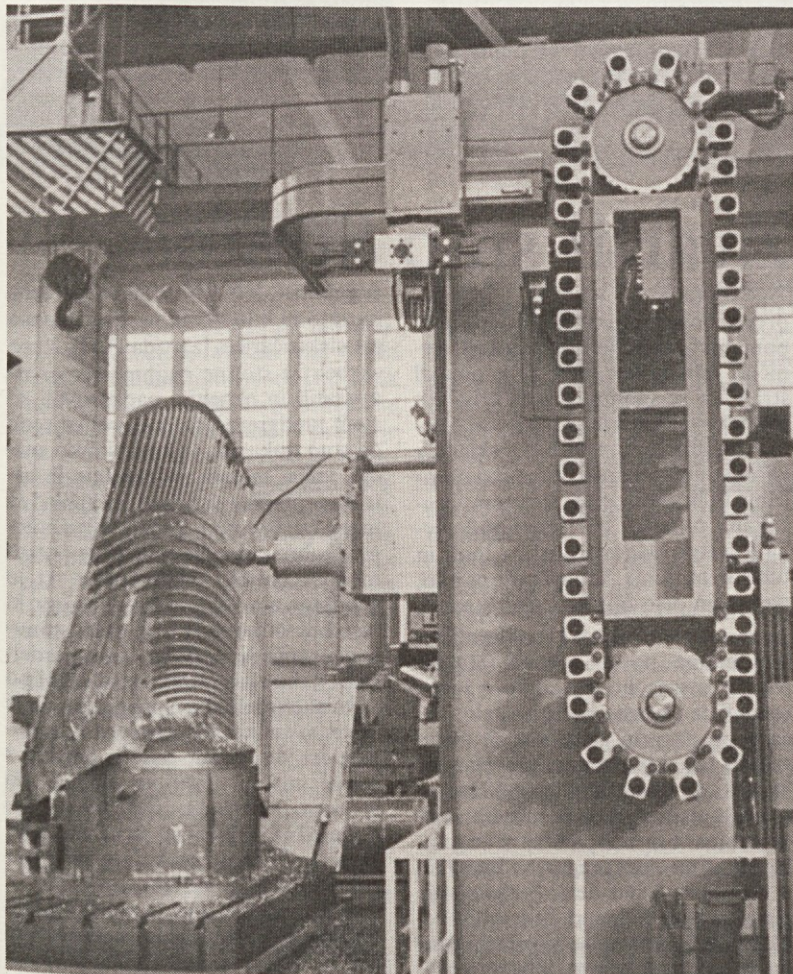
Naprava za prednastavljanje orodja za vodoravne in vertikalne vrtalno-frezalne stroje z vpenjalnim stožcem ISO 50. Naprava je bila skonstruirana in tudi izdelana v Litostroju.

samo prijavljene — registrirane inovacije. Dejansko stanje je nekoliko boljše, kot pa kaže evidenca, vendar ne toliko, da bi lahko bili zadovoljni. Razlike med prijavljenimi in realiziranimi ali uporabljenimi inovacijami so v tem, ker avtorji ne prijavljajo inovacij ali pa komisije v nekaterih tozidih ne priznajo inovacij, največkrat zaradi zavisti, kljub temu, da nekatere inovacije dajejo precejšnjo gospodarsko korist, nekatere tudi že po 10 let.

Pojav, da v nekaterih tozidih komisije za pospeševanje inventivne dejavnosti ne priznavajo inovacij, ki so v uporabi, in dajejo gospodarsko korist, je zelo škodljivo. Zdaj v času, ko se o inovacijah toliko govori in toliko pričakuje, so v nekaterih tozidih zapadli pod vpliv ljudi, ki ne spadajo

med nesposobne, ni pa razumljivo, zakaj tudi drugim vsiljujejo svoje odklonilno stališče do inovacij. To je za razvoj teh tozidov zelo škodljivo. Te negativne pojave morajo vodstva tozidov skupaj s samoupravnimi organi čimprej odpraviti. Cilj vodstva kot tudi samoupravnih organov mora biti pospeševanje inovacij in ne podpirati zaviranja te dejavnosti. To bodo dosegli s tem, da bodo v komisije za pospeševanje inventivne dejavnosti vključili široko razgledane strokovnjake, po možnosti že uveljavljene inovatorje, ki imajo pozitiven odnos do inovacij.

Zaradi navedenega je v nekaterih tozidih delo komisij za pospeševanje inventivne dejavnosti, ki delujejo brez strokovnih informacijskih podlog, (Dalje na 9. strani)



Računalniško krmiljeni obdelovalni center COLGAR (sedem krmiljenih osi, od tega 5 simultano) za natančno obdelavo zahtevnih hidravličnih oblik. Na sliki je prikazana obdelava lopatice Kaplanove turbine na programu, katerega so izdelali naši strokovnjaki. (Foto: E. L.)

Izobraževanje v letu 1987

V letu 1978 smo razpisali 359 štipendij, podelili pa smo jih le 197. Vzrok, da nam ni uspelo pridobiti več štipendistov, je bila trenutna situacija Litostroja. Včasih je padla prav pikra beseda prosilcev: »Kaj nam pa nudite, saj še denarja za plače nimate«! Takih štipendistov ne rabimo, ko že sedaj sprašujejo samo za denar. Žal je tako.

Kot vsa leta, nam tudi sedaj primanjkuje študentov in dijakov, ki se šolajo v deficitarnih poklicih, kot so metalurška, strojna, elektro in varilska usmeritev IV., VI. in VII. stopnje.

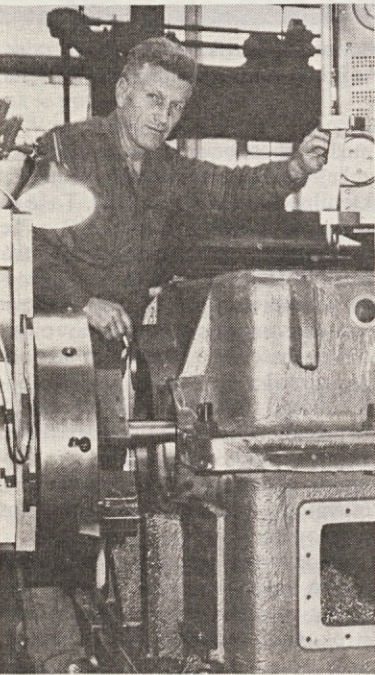
Zadnje čase pa bi bili radi vsi štipendisti VI. in VII. stopnje tozda IRRP, ko pa izvedo, da bodo štipendisti proizvodnega tozda, že iščejo drugega štipenditorja.

31. 12. 1987 smo imeli v DO Litostroj skupaj 610 štipendistov (glej tabelo), to pa je kar za 93 štipendistov manj kot lansko leto. Vzrok je v tem, da je 28 štipendistov prekinilo pogodbo, 27 jih je prekinilo šolanje, nekaj od teh se je zaposlilo. Ostali pa s študijem ne napredujejo oziroma jim štipendijske obveznosti mirujejo. Štipendisti so večina razdeljeni po tozd/ds, razen višjih letnikov SŠTS Litostroj, ki jih bomo porazdelili po tozdih, ko bodo končali šolanje. Prve letnike naše šole pa smo letos prvič že razdelili po tozdih in predvidevamo, da bomo tako delali že takoj ob vpisu v šolo.

V letu 1987 se je povečalo število štipendistov na fakultetah, ki pavzirajo (okoli 30). Vzrok je verjetno v tem, da učenci srednjih šol odhajajo v JLA in tako za eno leto prekinjajo z izobraževanjem, kar se očitno pozna pri nadaljnjem študiju. Prav tako pa je tudi pomemben učni uspeh srednje šole. Učenci, ki končajo srednje šolanje z zadostnim in dobrim učenim uspehom, že težje končajo fakulteto oziroma jo sploh ne končajo.

Zanimiv je tudi podatek, koliko učencev naj bi v letu 1988 končalo šolanje in se zaposlilo v DO. Teh štipendistov je 130, od tega 104 učenci SŠTS. Vsem tem učencem in študentom bo potrebno nuditi ustrezno zaposlitev za določen oziroma nedoločen čas pripravništva. Nadpovprečnim učencem pa bo potrebno omogočiti nadaljevanje študija na fakultetah. Po tozdih se velikokrat vprašajo, kje so vsi ti štipendisti, ker jih v proizvodnjo pride le peščica.

Število učencev in študentov, ki prekinjajo šolanje, se iz leta v leto povečuje. V tem letu jih je bilo 28. Prav tako tudi prekinjajo štipendijsko pogodbo oziroma ko končajo študij, oddidejo iz DO. Z vsemi štipendisti, ki prekinajo štipendijsko pogodbo oziroma odidejo iz DO, smo obračunali stroške šolanja oziroma štipendije. V letu 1987 smo po pripoznavah obveznosti izterjali 5.155.414,00 din. Glede na to že dalj časa ugotavljamo, da je potrebno sprejeti nov »Pravilnik o izobraževanju«, saj 8% obresti pri vračilu štipendije ob odhodu, ki so navedene v starem SaS, ob tako veliki devalvaciji dinarja ne pomenijo nič. Zato tistim, ki zapuščajo DO, to ne pomeni velik strošek.



In še o izobraževanju ob delu

Ob delu se izobražuje 227 delavcev. Število delavcev, ki bi se izobraževali ob delu, se ne povečuje. V primerjavi z lanskim letom smo letos podelili 33 štipendij manj. Eden izmed vzrokov je verjetno ta, da vsi tisti, ki že zasedajo delovno mesto z višjo izobrazbo, pa le-te nimajo (z delom pridobljene delovne zmožnosti) ne čutijo potrebe po izobraževanju. Velik vzrok pa je tudi v povečanih stroških za šolnino, saj nekateri že v naprej razmišljajo, da bodo zapustili Litostroj, ko bodo študij končali. Pri proizvodnih poklicih (to je II. in IV. stopnja) pa delavci ne vidijo potrebe po izobraževanju, ker za to niso nič bolj nagrajeni.

Opažamo da dosti delavcev raje koristi samo študijski dopust in študira ob delu na lastne stroške (po 34. členu SaS o izobraževanju in štipendiranju), to pa verjetno zato, da nimajo obveznosti do DO.

Študij iz dela

V letu 1986 se je 17 delavcev vpisalo na Strojno fakulteto. Dogovor med vodstvom DO Litostroj in dekanom Strojne fakultete je bil, da vsi tisti, ki bodo uspešno končali prvi semester fakultete, lahko študij nadaljujejo iz dela. To pomeni, da bi jim v času študija tekla tudi delovna doba da bi prejeli dohodek povprečja zadnjih treh mesecev. Toda žal od vseh sedemnajstih s študijem napreduje le en delavec, oziroma do omenjene realizacije ne bo prišlo zaradi finančne situacije, v kateri se trenutno nahaja DO. Iz dela se tako izobražujejo samo delavci na enoletni gasilski šoli. Prav tako nismo v letu 1987 podelili nobene štipendije Titovega sklada. Vzrok je verjetno v tem, ker so kriteriji za pridobitev le-te strogi (povprečna ocena 8, politična aktivnost). Zaželeno bi bilo, da konferenca ZSMS in sindikat v večji meri usmerjajo dobre in perspektivne mlade delavce za štipendije Titovega sklada, ker te štipendije ostajajo nepodeljene.

Funkcionalno izobraževanje

V letu 1987 smo v delovni organizaciji organizirali razne seminarje in tečaje, ki se jih je udeležil 1401 delavec. Raznih posvetov, seminarjev ipd, izven DO pa se je udeležilo 227 delavcev. Od lanskega leta se je to izobraževanje zmanjšalo za 297 udeležencev. Eden izmed vzrokov za manjšo udeležbo funkcionalnega izobraževanja je bila nelikvidnost DO. Menimo, da bi bilo potrebno posvetiti večjo pozornost kvalitetnim seminarjem, posvetom ter pošiljati na izobraževanje praviloma le enega udeleženca oziroma največ dva. Iz prakse je razvidno, da se seminarjev udeležuje večje število delavcev, ki pa novosti posredujejo naprej svojim sodelavcem.

V letu 1987 smo imeli 117 pripravnikov. Vsi pripravniki ki bodo v letošnjem letu opravili pripravniški izpit. Pripravniki, ki so se izobraževali še po starem učnem programu, so razporejeni v KSS, ostali, ki se izobražujejo po novem učnem uspehu, pa so razporejeni po tozdih in ds. V tozdih, kjer imajo poklicne inštruktorje, poteka pripravništvo hitro in kvalitetno, tam, kjer pa teh ni, se včasih zatika, vendar z obojestransko dobro voljo uspešno zaključijo. V tozdih pa so še zmeraj mnenja, da se učenci vse premalo naučijo v šoli, menijo, da je proizvodnega dela premalo, saj jih morajo v tozdih naučiti skoraj vsega.

Na počitniško prakso in proizvodno delo smo v letu 1987 sprejeli 85 oziroma 462 učencev. Študenti z mentorstvom oziroma prakso v večini primerih niso zadovoljni. Mnenja so, da je premalo zanimanja, da ne dobijo konkretnega dela, da so prepuščeni sami sebi, da v času pripravništva nič ne delajo, oziroma se ne naučijo tistega, kar bi želeli.

SKUPNO ŠTEVILO KADROVSKIH ŠTIPENDIJ NA DAN 31. 12. 1987

PROGRAMI TOZD/DS	SKUPAJ	PROD	IRRP	NAB	PUM	PZO	OBD	MONT	TVN	PPO	IVET	PTS	ZSE	PFSR	SSP
II. STOPNJA SKRAJŠANI PROGRAM															
— obdelovalec kov.	4 + 10*						4								
— strojni livar in jedrar	6*														
IV. STOPNJA — SREDNJI PROGRAM															
— oblikovalec kov.	6 + 127*				1		2		1	2					
— metalurgija	33*														
— elektronika in računalništvo	3 + 7*											3			
— energetika	3										3				
— administrativna	2				1										1
— finomehanik	1										1				
V. STOPNJA — SREDNJI PROGRAM															
— strojni tehnik	6 + 162*				1		2			1	1	1			
— metalurški teh.	24*														
— progr. in račun.	2														2
— elektrotehnik elektronika	1 + 30*		1												
— ekonomski in komercialni teh.	25	3		1	5			1	1	1	1	1		9	2
— administrativni tehnik	3	1					1	1							
— kuharski tehnik	1												1		
— gostinski tehnik	1												1		
VI. STOPNJA — VIŠJA															
— FNT - metalurški inž.	4				4										
— FS - strojni inž.	43	1	17	1			6	4	4	7	2	1			
— FE - elektro inž.	6		2	1				1		1	1				
— VTVŠ - varnostni inž.	1										1				
— EF - ekonomist	1														1
— VUŠ - upravna	2										1				1
VII. STOPNJA — VISOKA															
— FS - dipl. inž. str.	40		18	1		1	4	2		12	2				
— FNT - dipl. inž. metalurgije	3				2	1									
— FNT - dipl. inž. kemije	2				1			1							
— FNT - dipl. inž. fizike	2		2												
— FNT - dipl. inž. mat mehanike	4		3												1
— FE - dipl. elektro inž.	33		15					4		6	4				4
— FE - dipl. ekonomist	11	7		2									1		1
— FF - angleščina umetnostna vzgoja	1	1													
SKUPAJ:	221 + 399*	12	59	6	15	2	19	14	6	30	20	3	2	10	13

Štipendisti, označeni z zvezdico (*) so učenci SŠTS Litostroj, ki še niso razdeljeni po TOZD-ih.

O planiranih in porabljenih sredstvih pa naslednje:

Pri vzgoji kadrov SŠTS je poraba še enkrat večja od planiranih sredstev, kar ja odraz vpliva inflacije in povečanih stroškov. Pri kadrovskih štipendijah za SŠTS in zunanje smo skoraj v celoti porabili planirana sredstva, čeprav imamo manj štipendistov kot leta 1986. Skoraj 70 odstotna poraba je posledica povečanja vrednosti točke za štipendije, ki je porasla od 1. 12. 1986 41,51 din na 114.00 din s 1. 1. 1988, to pa pomeni porast za 278%. Poleg štipendij pa štipendistom plačujemo tudi prevoz in dodatek za deficitarnost.

Pri študiju ob delu, iz dela in funkcionalnem izobraževanju smo porabili občutno manj sredstev (samo 1/4 načrtovanih), to pa zato, ker smo bili večinoma nelikvidni in tako skoraj brez sredstev, predvsem za funkcionalno izobraževanje.

Če vas zanima še kaj s področja izobraževanja, se oglasite in z veseljem vam bomo odgovorili. Čestitamo vsem tistim, ki ste v letu 1987 uspešno zaključili šolanje, tistim, ki se še trudite, pa želimo čimveč uspeha, poguma in dobre volje.

M. Jevnikar

Zvarili smo Stratos

(Nadaljevanje s 5. strani)

preveč bogate okoliščine za odpravo pomanjkljivosti, je odgovornost resnično velika. Šele sedaj se je pojavil strah, ko se spomnim vseh kritičnih trenutkov, v katerih sem odločal o delu, ki ni bilo niti približno v skladu z varnostnimi predpisi. Za vsako obracanje in brušenje z neustreznimi brusilkami posebej, šele sedaj podoživljam lastno odgovornost za ljudi in tudi premoženje. Druge poti ni bilo, tvegati in delo opraviti. Žalostno je, da moraš za brusilke, ki so shranjene popolnoma nove, opraviti stotine poti in prosjačiti, da lahko z njimi opraviš za tovarno koristno delo. Tega si ob drugem gonilniku ne želim več. Pa smo kljub temu s predelanimi brusilkami izbrusili več kot 50 m korenstkih zvarov, tudi na mestih, kjer normalna brusna plošča ni segala. Rezultati so sicer pregorene brusilke, a tudi opravljeno delo. Sodelovanje med tozdi pri skupnem delu je bila velika težava, ki se začne že pri tem, kdo bo imel glavno besedo. Moram povedati, da smo začetne napake spremenili v dobro, vzorno sodelovanje, kar je tudi svojevrsten uspeh. Triizmensko delo z enako intenzivnostjo je tudi

posebnost, bal sem se nočnega dela, pa zato ni bilo vzrokov. Vsa zahvala gre električarjem iz tozda IVET, ki so skrbeli za stotine majhnih okvar na aparatih in nenehno nadzorovali sistem predgrevanja. Zadovoljen sem, da smo dokazali, kako se lahko **znanje, volja, motivi, sodelovanje in ustrezno plačilo** uspešno združijo za uresničitev še tako nedosegljive naloge. Dobro opravljeno delo je potem mogoče omililo odgovornost, ki jo spodbuja nevoščljivost sodelavcev, ki niso bili vključeni v to. Smisel stimulacije samo še dodatno kaže na dejstvo, kako slabo smo nagrajevani po dejanskem delovnem prispevku. To je obenem velika obremenitev in odgovornost, da zadano nalogo opraviš z vsemi močmi. Tisti nevoščljivi, po lastnem prepričanju sposobni, pa bodo imeli še priložnost, da se izkažejo. Končno jo imajo vsak dan, pa je dostikrat niti malo ne izkoristijo.

V tozdu PZO smo že začeli dela na drugem gonilniku. Kdo ve, koliko težav se bo šele pojavilo poleg tistih, ki jih poznamo in smo jih že enkrat premagali. Želimo si, da bi nam to uspelo tudi v drugo, saj smo bogatejši za izkušnjo.

B. Vugrinec

Razpis štipendij za šolsko leto 1988/89

Posredujemo vam razpis kadrovskih štipendij izobraževanja ob delu za šolsko leto 1988/89. Istočasno vas obveščamo, da je bil razpis kadrovskih štipendij za celo slovenijo objavljen v posebni dveni prilogi časopisa Delo 2. marca 1988.

V Marcu oziroma aprilu 1988 bo objavljen tudi razpis štipendij Titovega skladam, na katerega opozarjamo mladino Litostroja.

Ker je za štipendije veliko zanimanje, vsem ki se zanje zanimajo, svetujemo, naj razpis preberejo. Razpis vam bo tudi v pomoč pri lažji izbiri poklica oziroma vpisa v srednje in visoke šole, saj iz njega lahko preberete, katere profile poklicev združeno delo najbolj potrebuje.

Pri morebitnih nejasnostih pa smo vam vedno pripravljeni pomagati. Oglasite se na telefon 13-22 ali osebno v Kadrovsko-splošnem sektorju, v oddelku za izobraževanje.

V šolskem letu 1988/89 bomo na novo izobraževali skupaj 441 štipendistov, od tega 350 kardovskih štipendistov in 91 štipendistov izobraževanja ob delu.

Vsem štipendistom, ki se bodo odločili oziroma izobraževali za deficitarne poklice (oblikovalec kovin, obdelovalec kovin, metalurška usmeritev ter FS, EF, FNT-matematika, metalurgija, fizika), bomo podelili poleg kadrovske štipendije tudi dodatek za izobraževanje v deficitarnih poklicnih.

Za zunanje štipendiste (kadrovske štipendije) bomo prijave zbiral in obravnavali od 1. 6. 1988 do 30. 6. 1988.

Prosimo prosilce, da se omenjene-roka držijo, ker drugače štipendij ne bomo mogli podeliti pravočasno. Kandidati za pridobitev kadrovskih štipendij morajo dostaviti naslednje dokumente:

- prijavo za štipendijo na obrazcu 8, 40 DZS;
- potrdilo o vpisu v šolo;
- overjen prepis oz. fotokopijo zadnjega šolskega spričevala ali potrdilo višješolske OZD o opravljenih izpitih;
- potrdilo o premoženjskem stanju

družine in število družinskih članov, ki živijo v skupnem gospodinjstvu;

- potrdilo o dohodkih staršev preteklega koledarskega leta (če so starši upokojeni, priložijo odrezek od pokojnine za mesec december preteklega leta);
- potrdilo o višini otroških dodatkov članov družine prosilca za mesec december 1987;
- izjavo kandidata, da ne prejema nobene kadrovske štipendije;
- za kandidate, ki še niso izpolnili 18 let, podpišejo izjavo starši ali skrbniki.

Za študij ob delu bodo Komisije za delovna razmerja TOZD/DS sprejemale vloge in jih obravnavale od 1. avgusta do 10. septembra 1988.

Prosilci za študij ob delu morajo dostaviti naslednje dokumente:

- prijavo na obrazcu 8,40 DZS za štipendijo;
- prošnjo za štipendijo ob delu;
- nagnjenost za določeno delo in sposobnosti obvladati višjo stopnjo znanja (pisno mnenje psihologa v DO);
- dosežen uspeh pri dosedanjem šolanju oz. izobraževanju (fotokopijo zadnjega šolskega spričevala);
- mnenje vodstva TOZD/DS, na katerih delih in nalogah do delavec delal, ko bo končal šolanje;
- družbena politična aktivnost delavca (mnenje kadrovske komisije pri osnovni organizaciji sindikata);
- socialni položaj delavca (socialna služba pri KSS);
- izjava, da delavcu še ni bil izrečen ukrep zaradi hujše kršitve delovnih obveznosti (pravna služba, evidenca KSS).

Prošnje bo spejemal oddelek za izobraževanje pri Kadrovsko-splošnem sektorju DO Litostroj, obravnavale pa jih bodo komisije za delovna razmerja TOZD/DS.

M. Jevnikar

Zelo zaskrbljujoče

(Nadaljevanje s 7. strani)

nesmiselno. Včasih podatkov tudi nočejo uporabiti in so odločitve rezultat osebnega, dostikrat tudi zmotnega mnenja posameznikov in njihovega bolj ali manj pomanjkljivega znanja, pomanjkljivih informacij in velikega vpliva na člane komisije. Zato so taki člani komisije v inovacijskem procesu le ovira.

Pomanjkljivo znanje na vseh področjih je močno moteč dejavnik pri uveljavljanju vseh oblik inovacij v praksi

Na področju organizirane inovacijske dejavnosti je bilo do zdaj v naši tovarni zelo malo storjeno. Tudi naša zakonodaja, ki ureja to področje, ne deluje dovolj spodbudno. V praksi je vse preveč motečih stvari, ki jih bomo morali izločiti, če bomo hoteli narediti korak naprej. Ti se kažejo predvsem v človeških slabostih (zavist, onemogočanje, psihološki pritiski itd.), v naši zakonodaji, ki slabo loči dobrega delavca od slabega, strokovnjaka od nesposobneža.

K inovacijski uspešnosti bo največ pripomogla ustrezna motiviranost z nagrajevanjem in priznanjem, pozitivnim odnosom vseh vodstvenih, zlasti še vodilnih delavcev do inovacij, ter poštenim odnosom do inovatorjev, ne glede na to, ali je inovator delavec od stroju, monter, tehnolog, projektant ali kdorkoli.

Kot je bilo že navedeno, moramo v inovativni proces vključiti vse zaposlene, tudi neposredne proizvajalce, česar pa v nekaterih tozidih ni. Tudi delavcu, ki fizično dela, ob tem pa tudi razmišlja in najde boljše rešitev kot je tista, ki jo do zdaj uporablja, mora komisija priznati inovacijo. Enako pa

tudi inženirju, ki je na tej osnovi prišel do še boljše rešitve. Oba sta inovatorja, obema pripada nagrada, če sta novi rešitvi enostavnejši, boljši, funkcijsko ustrezni, poleg tega pa morata biti še cenejši. Torej je bila ustvarjena tudi gospodarska korist, zato pripada inovatorju nagrada, ustrezna ustvarjeni gospodarski koristi. Tu se ni bati, da bi konstrukterji prijavljali izboljšave svojih rešitev, saj sam ne more predlagati inovacijo svoje rešitve. S tem bo doseženo to, da bodo konstrukterji dokončne rešitve zares dobro vsestransko analizirali in narisali zares najboljšo rešitev, čeprav pa zdaj na nekaterih področjih ni bilo vedno. Za konstrukterja ni preveč spodbudno, če mu nekdo, ki je manj kvalificiran, ponudi boljšo rešitev. Iz tega sledi, da bodo konstrukterji zares dobro preanalizirali vse rešitve, ki jih je vedno več, in se odločili za najboljšo. Doseženo bo to, da bodo konstrukcijske rešitve kvalitetnejše, konstrukterji si ne bodo upali narisati in podpisati načrtov, oziroma rešitve, ki ni zares do kraja premišljena.

Vidnejšega napredka na tem področju pa ne bo, če ne bomo v ta proces vključeni zares vsi, projektanti, konstrukterji in proizvodni delavci, seveda pa so najpomembnejši vodilni delavci. **Če vodilni delavci ne bodo dejansko podpirali inovacije, ne samo z besedami, napredka ne bo.** Vodilni delavci bodo morali biti stimulirani glede na to, kakšen bo njihov odnos do inovacij, merilo pa bo število uporabljenih inovacij.

Res je, da je Litostroj za nekatere že stara tovarna, vendar to drži samo deloma — za pretežni del opreme starejšega dela tovarne pa tudi za miselnost nekaterih. V okviru Litostroja pa so tudi novejše tovarne, na primer tozda PPO in TVN. Stanje v PPO mi ni zna-

RAZPIS ŠTIPENDIJ ZA ŠOLSKO LETO 1988/89 V DO LITOSTROJ

PROGRAM	POKLIC	SKUPAJ DO	PROD	IRRP	PUM	PZO	OB	MONT	TVN	PPO	PTS	IVET	ZSE	SSP
SREDNJI PROGRAM IV. stop.	OBLIKOVALEC KOVIN													
	— strugar	32			3		22		3	3	1			
	— rezkalec	22					15		3	3		1		
	— vrtalec	5					3			2				
	— brusilec	9					5			2	1	1		
	— orodjar	7					5			2				
	— strojni mehanik (str. ključ.)	23						8	1	6	2	6		
	PREOBLIKOVALEC IN SPAJALEC KOVIN													
	— konstrukcijski ključ.	22			6	10				3		3		
	— varilec	28			3	25								
SREDNJI PROGRAM V. stop	— instalater ogrev. in plin. n.	3										3		
	AVTOLIČAR													
	— pleskar, ličar	6							3	3				
	STROJNI LIVAR IN JEDRAR													
	— livar, kalupar	35			35									
	— livarski modelar	10			10									
	— električar, energetik	4										4		
	— kuhar	1											1	
	— natakar	1										1		
	— strojni tehnik	26		5			15	3			1	2		
VIŠJA IZOBRAZBA VI. stopnja	— metalurški tehnik	10			10									
	— varilski tehnik	2				2								
	— elektrotehnik elektron.	5									1	4		
	— elektrotehnik energetik	2		2										
	— ekonomski tehnik	2								1				1
	— komercialni tehnik	1									1			
	— inž. strojništva	21		5		1	5	2		6	1	1		
	— inž. elektroteh. elektron.	7		2					1	1	2	1		
	— inž. metalurgije	3			3									
	— inž. matematike, mehanike	4		2		1								1
VISOKA IZOBR. VII. stop.	— inž. fizike	2		2										
	— ekonomist	4	2				1							1
	— organizator	1												1
	— dipl. inž. strojništva	31		20			3	1		7				
	— dipl. inž. elektrotehnike	7		3						3				1
	— dipl. inž. metalurgije	3			3									
	— dipl. inž. fizike	2		2										
	— dipl. inž. matematike, mehanike	2		2										
	— dipl. ekonomist	6	4				1							1
	— dipl. inž. organizacije dela	1												1
SKUPAJ:		350	6	45	73	39	75	15	11	42	9	26	2	7

Tozdi: NAB, SŠTS in PFSR niso razpisali za šolsko leto 1988/89 nobene štipendije.

RAZPIS ZA IZOBRAŽEVANJE — ŠTUDIJ OB DELU ZA ŠOLSKO LETO 1988/89

STOPNJA	PROGRAM	skupaj	PROD	IRRP	NAB	PUM	PZO	OB	MONT	TVN	SSP
SKRAJŠANI PROGRAM II. stop.	OBDELOVALEC KOVIN	3							3		
	— strojni livar in jedrar	10				10					
SREDNJI PROGRAM IV. stop	OBLIKOVALEC KOVIN	10						10			
	— strojni mehanik	3							3		
	— rezkalec	2								2	
	STROJNI LIVAR JEDRAR										
SREDNJI PROGRAM V. stop.	— livar, kalupar	10				10					
	— livarski modelar	10				10					
	PREOBL. IN SPAJALEC KOVIN										
	— konstrukcijski ključav.	6				4	2				
NADALJEVALNI PROGRAM V. stop.	— varilec	3				3					
	— gasilski tehnik	2									2
	— obratni strojni tehnik	10						2	5	3	
VIŠJI PROGRAM VI. stop.	— inž. strojništva	10		5				2	2	1	
	— inž. metalurgije	2				2					
	— ekonomist	3	3								
VISOKI PROGRAM VII. stop.	— dipl. inž. strojništva	3						2	1		
	— dipl. inž. metalurgije	2				2					
	— dipl. ekonomist	2	2								
	SKUPAJ:	91	5	5	—	41	4	19	12	3	2

Tozdi: PPO, PTS, IVET, ZSE, SŠTS in PFSR niso razpisali štipendij za študij ob delu.

no, dobro pa se še spominjam, da smo bili v TVN še pred osmimi leti s tehnologijo na področju odrezovanja v Jugoslaviji na samem vrhu, če ne prav prvi. Tudi v evropskem merilu smo bili na tem področju dokaj visoko, potem pa je prišlo do stagnacije in nazadovanja, kljub temu, da je v tovarni čedalje več mlajših ljudi z novim znanjem na vseh področjih, tudi na področju tehnologije.

Litostroju bi morale biti za zgled nekatere stare zahodnoevropske firme, na primer britanske, ki so bile osnovane že v viktorijanski dobi, pa

so danes po uspehih v tehnologiji zopet v prvih vrstah, uspešni pa so tudi v prodaji.

Z inovacijami se vedno ukvarjajo nadpovprečno sposobni ljudje, katere pa je potrebno vključiti v inovacijski proces. Od povprečnežev ne moremo pričakovati novih pomembnejših odkritij. Prihodnost sveta je odvisna od inovacij, kar velja tudi za Litostroj.

Ne smemo pozabiti, da je nosilec napredka na inovacijskem področju, ki posega na vsa področja življenja, samo in edino le ustvarjalni posameznik.

Tudi pri nas ne moremo trditi, da je postala ustvarjalnost vrednota, ki bi služila vsem zaposlenim kot skrajni cilj in želja. Kdor si je pridobil ta vzdevek zaradi plodnega dela, sta ga čakali tiha obsodba in zavist, ne pa široko vsestransko priznanje. Zato je znano, da inovatorji potrošijo veliko energije v borbi z ovirami, namesto da bi jim pri njihovem ustvarjalnem delu nudili vsestransko podporo. Najbolj zaskrbljujoče pa je to, da se nad tem nihče ne zamisli, da to nikogar ne vznemirja.

Odšli so v pokoj

Marca 1988 je odšel v zaslužen pokoj naš dolgoletni tovariš in sodelavec Peter BRANK.

Član naše DO je postal že v času njenega ustanavljanja, ko se je prišel kot petnajstletnik usposabljal za poklic livarja. Po uspešno opravljenem šolanju se je takoj zaposlil. Od takrat je opravljal veliko odgovornih del in nalog: od kvalificiranega livarja, skupinovodje do delovodje v novi livarni, ki je znana po najbolj zahtevnih ulitkih.

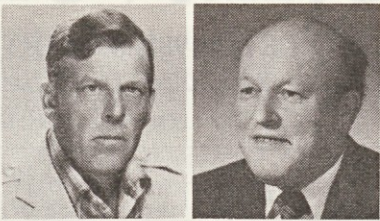
Osnovna značilnost tovariša Branka je bila visoka strokovnost in izredno poznavanje tehnološkega procesa proizvodnje ulitkov in modelov.

Posebej je bil specifičen njegov ustvarjalni nemiren značaj, zaradi katerega se je pri svojem delu loteval najbolj zahtevnih praktičnih problemov. Bil je tudi pobudnik ideje, da je mlajše sodelavce pri njihovem usposabljanju potrebno usmerjati in jim nuditi poleg strokovnih tudi očetovske nasvete, zaradi česar je bil zadovoljen tudi za vzgojo naših najmlajših kadrov.

Tovariš Brank nam je bil znan kot aktiven družbenopolitični delavec.

Za prispevek, ki ga je v vsem svojem delu v Litostroju in posebej v jeklolivarni dal za naš skupni razvoj, se mu delavci iskreno zahvaljujemo. Želimo mu, da bi zdrav in vedrega razpoloženja še dolgo užival zaslužen pokoj.

Sodelavci
iz jeklolivarne



Božo Galič

Alojz Jutršek

V februarju je odšel v zaslužen pokoj naš dolgoletni sodelavec Božo GALIČ.

V našo DO je prišel 1949. leta in ji ostal zvest do upokojitve. Končal je triletno šolanje za poklic livarja, nato pa smo mu zaradi velike prizadevnosti in redoljubnosti kmalu zaupali delo skupinovodje v oblikovalnici jeklolivarne.

Tovariš Galič je bil po kvaliteti dela in po pristopu k reševanju poslovnih problemov za vzgled svojim sodelavcem, zaradi česar je bil premeščen na bolj odgovorno mesto delovodje na grobem čiščenju ulitkov v čistilnici.

Zadnjih nekaj let pred upokojitvijo je bil tudi upravitelj počitniškega doma v Fiesi in vodja obratne pisarne v talilnici jeklolivarne. Za njegovo vestno delo, sodelovanje in tovariški odnos do nas smo mu zelo hvaležni in mu želimo še veliko zdravih in zadovoljnih let.

Sodelavci
iz jeklolivarne

V februarju 1988 je odšel v zaslužen pokoj naš dolgoletni sodelavec Alojz JUTERSEK, delovodja v montaži viličarjev.

Bil je eden pionirjev Litostroja, kar pove njegova matična številka 82. Polnih 39 let je bil član kolektiva, kjer je opravljal udarniško, težko in zahtevno delo.

V vseh teh letih je svoje znanje vedno rad prenašal na mlajše sodelavce. Kot dobrega, vedno razpoloženega ga bomo pogrešali. Ob odhodu v pokoj mu želimo veliko sreče, predvsem pa zdravja še veliko let.

Sodelavci
iz tozda TVN

Naslovnik neznan

V februarju je bilo vrnjenih 33 časopisov Litostroj z naslednjimi naslovi: Šefko Bašič, Bogiščeva 4, 61000 Lj.; Said Budimović, Trg oktobrske revolucije 21, 61000 Lj.; Slavko Dekić, Makucova 32, 61000 Lj.; Sead Harčević, Kvedrova 6, 61000 Lj.; Hazim Ibrčić, Marinkov trg 14, 61260 Lj. Polje; Igor Jeraj, Emonska 12, 61000 Lj.; Stefan Jeren, C. 27. aprila 31, 61000 Lj.; Ludvik Jernejčič, Fužine 8, 61000 Fužine; Hasan Jusić, Pot k Savi 14, 61000 Lj.; Edin Kalabić, C. dveh cesarjev 106, 61000 Lj.; Drago Knežević, Plešičeva ul. 47, 61000 Lj.; Fadil Kučić, Zoletova 5, 61000 Lj.; Desanka Kusur, C. dveh cesarjev 106, 61000 Lj.; Žarko Mačkić, C. dveh cesarjev 106, 61000 Lj.; Danijel Marinko, Komanija 13, 61000 Lj.; Jasmin Musić, C. dveh cesarjev 104, 61000 Lj.; Sejad Musić, C. dveh cesarjev 104/D, 61000 Lj.; Borut Narobe, Ocvirkova 62, 61230 Domžale; Radoslav Nvenkić, Linhartova 90, 61210 Lj. Šentvid; Miloš Ostojić, Zupančičeva 11, 61000 Lj.; Anton Pešec, Orlova 7, 61000 Lj.; Zlatko Prosić, Seška 13, 61000 Lj.; Muharem Ramić, Pot na Rakovo jelšo 58, 61000 Lj.; Veljko Rikić, Rolovičeva 2, 61000 Lj.; Vlado Ristranović, Videm 41 C, 61312 Videm Dobropolje; Bašić Šefik, Bogiščeva 4, 61000 Lj.; Milenko Stanković, Andrejševa 14, 61000 Lj.; Hermína Šuraka, Andrejševa 16, 61000 Lj.; Sonja Vidmar, Trg prek. brigad 1, 61000 Lj.; Francka Vaupotić, Obirska 21/A, 61000 Lj.; Justa Zakrajšek, Plešičeva 8, 61000 Lj.; Aleš Zupanc, Andrejševa 14, 61000 Ljubljana.

Pravilen in natančen naslov nam sporočite pisno na naslov: ZPS TITTOVI ZAVODI LITOSTROJ, Center za samoupravljanje, DPO in informiranje, 61000 Ljubljana, Djakovičeva 36, ali po telefonu na številko (061) 556-021 ali 558-341, interna 1371. Obenem pa sporočite svoj naslov ali spremembo tudi referentu za zaposlovanje po telefonu 558-341, interna 1316. gpm

Novice, bodice, novice

V tozdu IRRP se zadnje čase vendarle nekaj dogaja. Med tem, ko gre izdelava dokumentacije (projekti, načrti, raziskave itd.) po stari utrjeni navadi, torej z večjimi ali manjšimi zamudami, pa je politično delo in življenje močno razgibano.

Po dokaj neobičajnih metodah (za litostrojsko prakso) so popolnoma demokratično izvolili izvršni odbor osnovne organizacije sindikata, za katerega so lahko kandidirali vsi delavci tozda razen nedelavnih članov ZK. Toda zmagala sta razum in demokracija, saj je v novo vodstvo sindikata izvoljen (vede ali nevede?) tudi en član ZK. Nekoliko drugače se v tozdu IRRP pripravljajo na volitve samoupravnih organov. Zavedajoč se težkih litostrojskih razmer so pričeli s postopki evidentiranja in kandidiranja za volitve novih samoupravnih organov tako temeljito, da je že sedaj, v pripravljalnih postopkih jasno, da v samoupravnih organih ne bo nobenega člana ZK.

Če bo šlo tako naprej, je v smislu prenove, v tozdu IRRP sedaj na vrsti vodstvo tozda, za katerega je vodstvo sindikata že sprožilo disciplinski postopek, ki pa se ni ugodno končal za predlagatelje.

Po vsem lahko pričakujemo, da bo sindikat obračunal še s člani ZK v vodstvu tozda, kar bo ustvarilo »čist teren« za ustanovitev kakšne druge (družbeno) politične organizacije. Če bo to letos edina razvojna inovacija združenih strokovnjakov v tozdu IRRP, bomo lahko rekli, da imamo vsaj eno.

V komentarju k zaključnem računu za leto 1987 zasledimo tudi naslednji stavek: »Izračun možnega pokrivanja (mišljene so izgube) je tako kompliciran, da presega možnosti razlage v tem komentarju«. Ko smo delavcem na zboru delavcev ponovili isti stavek in dodali, da smo na tako kompliciran način, za leto 1987 dosegli pozitivno ničlo, so bili kar zadovoljni, saj so sami prej proučili »obračunski zakon« in njegove zadnje popravke. K. G.

V spomin



Na prvi marčni dan smo se na ljubljanskih Žalah z bolečino v srcu poslovili od našega sodelavca Alojza JERETA. Ironija usode ga je prav na isti dan, 1. marca pred osmimi leti pripeljala k nam.

Pri nas se je zaposlil kot hišnik-mizar s takrat petindvajsetimi leti delovne dobe, z opravljenim poklicno in mojstrsko šolo ter izkušnjami na več delovnih mestih. Le osem let je bil pri nas — zadnji dve leti je delal kot mizar strokovnjak v šolskih delavnicah.

Poznali smo ga kot vestnega človeka, prijatelja v pravem pomenu besede. Velikokrat smo ga prosili za pomoč, saj je treba v šoli vedno kaj narediti, popraviti, urediti — in vedno nam je, če se je le dalo, ustregel hitro in strokovno. Bil je vedno in povsod med nami, taka je bila pač narava njegovega dela. Znal se je tudi poveseliti. Spominjali se bomo marsikatega trenutka, marsikatega skupnega pogovora, spominjali se bomo njegove sproščenosti in šaljivosti, saj je znal življenje jemati tudi z vesele strani.

Prezgodaj, veliko prezgodaj se je končalo njegovo življenje, saj je dočakal komaj 53 let.

Toliko je ostalo še nepostorjenega, toliko besed neizrečenih. Ostale so le še besede iskrene zahvale in besede slovesa — ter topel spomin nanj.

Sodelavci iz
SŠTS Franca Leskovška-Luke

ZAHVALE

Moj ljubljani mož Ivo PAVŠELJ je za vedno odšel.

Ni se mu izpolnila želja, da bi po vrnitvi domov iz Iraka, kjer je opravljal delo na HE Haditha, odšel v zaslužen pokoj. Ugasnilo je življenje, ostala pa je bolečina.

Iskreno se zahvaljujem vsem prijateljem, kolegom, sodelavcem iz DO, posebej iz Prodaje in Montaže in dobrim sosedom za tolažbo. Zahvaljujem se za darovano cvetje in spremstvo na njegovi zadnji poti ter za ustno ali pisno sožalje.

Posebno se zahvaljujem tovarišu Čepuranu za nesebično pomoč, tovarišu Hrovatu za lepe poslovilne besede, kakor tudi vsem njegovim sodelavcem za nesebično pomoč in sočustvovanje, izraze sožalja ter darovano cvetje.

Iskrena hvala litostrojski godbi za lepo slovo in občutno zaigrano »Tišino«.

Žena Milena

Ob boleči in mnogo prezgodnji izgubi našega moža, očka in tasta Karla Sajeta se iskreno zahvaljujemo vsem njegovim ožjim sodelavcem za nesebično pomoč in sočustvovanje, izraze sožalja ter darovano cvetje.

Posebno se zahvaljujemo govorniku iz Tozda PUM za sočutne poslovilne besede, sindikalnemu pihalnemu orkestru Litostroj za zaigrane žalostinke predstavnikom 4. d elektro oddelka SŠTS Franc Leskošek —Luka za izraze sožalja ter spremstvo na njegovi prezgodaj končani življenjski poti. Zahvaljujemo se tudi vsem ostalim —prijateljem, znanec, delovnim tovarišem, ki ste mu zadnje dni njegovega dolgoletnega dela v Litostroju stali ob strani in pozneje tudi v zadnjih dneh njegovega življenja. Žena Marija, sinova Andrej in Peter z ženo Sašo

Ob smrti očeta Franca BAJTA se najlepše zahvaljujem sodelavcem v DS PFSR za udeležbo na pogrebu in za darovano cvetje. Hči Zdenka Barle

Ob smrti moje sestre Ivanke MUČIČ se iskreno zahvaljujem sodelavcem Doma učencev TOZD SŠTS Franca Leskovška-Luke za podarjeno cvetje in izrečeno sožalje. Matija Popovič

Ob smrti našega očeta Karla BABNIKA se kolektivu Litostroja zahvaljujemo za iskreno pozornost, sočutnost s podaritvijo žalnega cvetja ter spremljavo godbe na njegovi zadnji poti.

Sin Bogdan Babnik in
žena Danica

Ob smrti moža in očeta Viktorja URANKARJA se iskreno zahvaljujemo Litostroju, tozdu Srednja šola tehničnih strok, za podarjeno cvetje, izrečeno sožalje in denarno pomoč.

Hvala tudi pihalnemu orkestru Litostroj za zaigrane žalostinke. Žena Pavla, hčerki in sinova

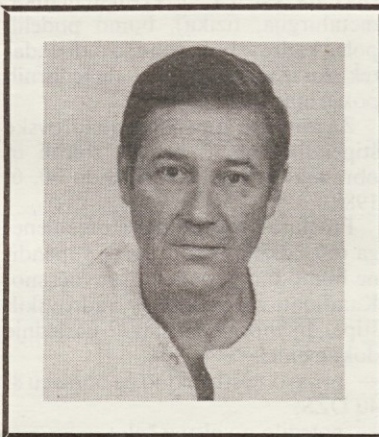


Nenadoma in mnogo prezgodaj nas je zapustil dolgoletni sodelavec Karol SAJE, visokokvalificirani livar.

V Litostroju se je zaposlil pred 33 leti kot nekvalificiran delavec v jeklolivarni. Ob delu se je izpopolnjeval in uspešno dokončal poklicno šolo, nato je opravil še izpite za visokokvalificiranega livarja.

Skozi vse svoje delo nam je dajal vzgled, krasile pa so ga tudi osebnostne lastnosti, kot predanost delu, ponos, korektnost i velika komunikativnost. Ves predan livarstvu mu je na svoj način pustil svoj neizbrisen pečat in takega se ga bomo tudi nenehno spominjali.

Sodelavci
iz jeklolivarne



Ko smo radostni pričakovali, da se bo po nevarni boleznir ponovno vrnil na delovno mesto, nas je 20. februarja presenetila žalostna vest, da nas je za vedno zapustil naš sodelavec, direktor predtavnštva Litostroja v Beogradu Djordje KROTIĆ.

Skoraj trideset let je preživel z Litostrojem, požrtvovalno je posredoval vse svoje velikansko strokovno znanje in sposobnosti. Vsi smo ga poznali in spoštovali ne le kot odličnega delavca in vodjo, temveč tudi kot odličnega tovariša in poštenega človeka.

Vsem sodelavcem je Djordje pomenil veliko več kot le direktor; bili smo veliki prijatelji, delovali smo kot čvrsta in enotna družina. Znano nam je bilo, da njegovo plemenito srce že vrsto let ni služilo najbolje, vendar je kljub temu vztrajno in požrtvovalno delal ter se nesebično razdaljal.

Vedeli smo, da se lahko kakdarkoli opremo na tega poštenega, resnično dobrega človeka. Zato nas je vest, da njegovega velikega znanja in izkušenj ter njegovih osebnostnih kvalitet, ki so nam danes še kako potrebne, ne bo več poleg nas, še toliko bolj razžalostila.

Z dnem njegove smrti se je vse spremenilo in šele čas bo pokazal, koga smo izgubili in kako velika, nenadomestljiva je ta izguba.

Sodelavci

Ob smrti mojega očeta se sodelavcem tozda Montaža zahvaljujem za izrečeno sožalje in podarjeno cvetje.

Marijan Križman

ZAHVALE

Že več kot pol leta me loči od dneva, ko sem zapustil delovno mesto in se upokojil. V tozdu Prodaja sem delal dolgih dvajset let. Lep spomin na zveste sodelavce je še vedno moj stalen spremljevalec. Prenekatero delovno nalogo smo skupno načrtovali in z združenimi močmi tudi rešili. Skupno smo se veselili doseženih uspehov, zato ne mine dan ne ura, da ne bi bile moje misli prisotne na starem delovnem mestu, med vami, moji nekdanji sodelavci, tovariši in prijatelji.

Nenehno spremljam vsa dogajanja v Litostroju. Ob decembrskih dogodkih je tlela v mojem srcu ena sama vroča želja, da bi se vsa zadeva sporazumno rešila v vsestransko korist podjetja in delavcev tovarne, ki ponosno nosi Titovo ime.

Ob novem letu so bile moje misli polne iskrenih želja za rast in krepitev zavesti delovnih ljudi, za dvig storilnosti, za normalizacijo težavne situacije, ki tare danes mnoga podjetja v domovini in tudi Litostroju.

Zato želim vsem vodstvenim organom in vsem delavcem uspešno rešitev vseh zamotanih problemov in zadovoljivo izpolnjevanje vseh ukrepov sanacijskega programa ter dvig storilnosti do najvišje možne mere.

Prisrčno pozdravljam svoje nekdanje sodelavce in jim želim dosti zdravlja in veliko dobre volje pri premagovanju težav.

Vsem želim, da ohranijo svojo zvestobo do tovarne in dobršno mero samoupravljalске zavesti, da ustvarjajo sebi, nam in vseh družbi boljši jutrišnji dan.

Alojz Perko

Zakon o vojaški obveznosti

(Nadaljevanje iz prejšnje številke)

TEMELJNE PRAVICE IN DOLŽNOSTI DELOVNIH LJUDI IN OBČANOV NA PODROČJU LJUDSKE OBRAMBE

Delovni ljudje in občani imajo na področju splošne ljudske obrambe te temeljne pravice in dolžnosti:

- izvrševati vojaško dolžnost,
- sodelovati pri civilni zaščiti,
- usposabljalati se za splošno ljudsko obrambo,
- izvrševati delovno dolžnost,
- izvrševati materialno obveznost.

Sodelovanje pri civilni zaščiti

Pravica in dolžnost sodelovanja pri civilni zaščiti obsega sodelovanje v enotah in organih civilne zaštite ter sodelovanje pri zaščiti in reševanju prebivalstva in materialnih dobrin pred vojnimi razdejanji, naravnimi in drugimi nesrečami ter drugimi nevarnostmi za prebivalstvo in materialne dobrine.

V enotah in organih morajo sodelovati vsi občani od dopolnjenih 15 do dopolnjenih 60 let starosti (moški) oziroma do dopolnjenih 55 let (ženske), pri zaščiti in reševanju pa vsi za to usposobljeni delovni ljudje in občani.

Obveznosti sodelovanja v enotah civilne zaštite nimajo osebe v službi oboroženih sil, pripadniki milice in druge pooblašene uradne osebe organov za notranje zadeve. Prav tako nimajo obveznosti sodelovanja v enotah civilne zaštite noseče ženske, matere z otrokom, ki še nima 7 let oziroma ženska z dvema ali več otroki, ki še nimajo deset let, ter druge osebe, določene z zakono.

Sodelavcem in vostvu tozda TVN se iskreno zahvaljujem za pristrčne in spodbudne besede izrečene ob slovesu ob mojem odhodu v pokoj. Hvala vsem za podarjena darila, ki me bodo vedno spominjala, da smo bili dobri prijatelji in sodelavci.

Težko je opisati slovo od ekipe, ki mi je pomenila drugi dom. V skoraj 39 letih smo preživeli malone vse — od najtežjih trenutkov v snovanju giganta Litostroj, do veselja, ko se je tovarna uspešno uveljavljala doma in v tujini. Zato polagam mladi generaciji na srce: »Na vas je bodočnost, imate vse česar mi nismo imeli in nagradilo vas bo samo delo!«

Vsem v tovarni želim, da strnete svoje vrste in pomagate vodstvu do uresničenja načrtov, kajti samo taka pot vodi k uspehu!

Hvala vam za vse in naj vam bo sreča pri delu in v delu vedno naklonjena!

Alojz Juteršek

Ob najinem odhodu v pokoj se vsem sodelavcem tozda PUM prav lepo zahvaljujega za praktična darila. Posebno se zahvaljujega ing. Bradešku za bodrilne besede, ki jih je izrekel ob tej priložnosti. Vsem skupaj želim veliko uspešnih in zdravih dni v Litostroju.

Božo GALIČ in Peter BRANK

nom. V vojni pa se razporedijo v enote civilne zaštite tudi matere-zdravnice, inženirke, tehničarke in druge nujno potrebne strokovnjakinje, ki imajo otroke, starejše od enega leta.

Delovna obveznost

V vojni in neposredni vojni nevarnosti imajo delovno obveznost ob pogojih, ki jih določa zakon, vsi za delo sposobni ljudje, ki so dopolnili 15 let starosti, niso pa razporejeni v oborožene sile. Že v miru organizacije združenega dela, druge samoupravne organizacije in podobno pripravljajo svoj program dela v primeru neposredne nevarnosti ali vojne. Za nemojen potek dela se pridobijo delavci na delovno dolžnost preko pristojnih sekretariatov za ljudsko obrambo. Ta delovna dolžnost je obvezna do dopolnjenega 60 leta starosti. Delavca, ki opravlja delovno dolžnost, je tudi treba razporediti v delovni organizaciji in ta razpored traja, dokler je delavec zaposlen v njej. Po prekinitvi dela se mu ta vojni razpored oz. delovna dolžnost črta in je ponovno na razpolago oboroženim silam, TO ali drugi organizaciji.

Delavci, razporejeni na delovno dolžnost, pa so po zakonu o SLO in DS vključeni tudi v enote civilne zaštite. To pa pomeni, da ima delavec — občan lahko dva razporeda: delovno dolžnost in civilno zaščito.

O podrobnejšem delovanju naših enot civilne zaštite in o delovanju narodne zaštite pa nekaj več drugič.

Vinko Štruklec

LETNI OBČNI ZBOR INDUSTRIJSKEGA GASILSKEGA DRUŠTVA LITOSTROJ

Razširiti in pomladiti članstvo

Običajni letni sestanek našega gasilskega društva je bil letos 19. februarja v jedilnici livarne sive litine. Poleg članic in članov našega IGD so se srečanja, kjer naj bi skupaj pregledali lanskoletno delovanje ter opravili še nekatere druge nujne zadeve, udeležili tudi predstavniki gasilskih društev, s katerimi jih veže dolgoletno prijateljsko in strokovno sodelovanje (Integral, Metalna, Dekorativna, Atmos —Hoče, Zgornja Šiška, Spodnja Šiška, občinska gasilska zveza Ljubljana-Šiška).

O lanskoletnem delu Industrijskega gasilskega društva Litostroj je najprej govoril predsednik društva Franc Kolar. V svojem poročilu je poudaril uspešno povezanost društva s poklic-



Za novega predsednika društva je bil ponovno izvoljen Franc Kolar (Foto: T. Š.)

Tekmovanje v kegljanju je zaključeno

Leto je naokrog in tako so januarja in februarja spet tekmovali v kegljanju. V tekmovalstvu je sodelovalo 16 ekip po 6 tekmovalcev v disciplini 50 lučajev mešano iz različnih temeljnih organizacij in delovnih skupnosti, razen temeljnih organizacij Proizvodno tehnični servis in Zunanje storitvene enote. Pri tem je prijetno presenetila ekipa temeljne organizacije Obdelava, ki je osvojila prvo mesto, ekipa PZO kot lanskoletni zmagovalci pa je letos kar malo razočarala.

- Doseženi rezultati so naslednji:
1. mesto ekipa tozda Obdelave v sestavi: NEMANIČ DOBROVOLJAC ĐUMIĆ ULČAR DJULINAC ZUPANČIĆ s 1097 podrtimi keglji
 2. mesto ekipa tozda IVET s 1086 podrtimi keglji
 3. mesto ekipa tozda Nabava s 1037 podrtimi keglji
 4. mesto ekipa tozda PZO s 1035 podrtimi keglji
 5. mesto ekipa tozda TVN s 1028 podrtimi keglji
 6. mesto ekipa tozda PPO s 1024 podrtimi keglji

Po končanem tekmovalstvu se je nadaljevalo tekmovalstvo posameznikov, na katerega se je uvrstilo 30 tekmo-

valcev, ki so nastopali v disciplini 100 lučajev mešano.

- Doseženi rezultati posameznikov v disciplini 150 lučajev mešano so naslednji:
1. mesto Ciril MIHELČIČ, tozd IVET, s 618 podrtimi keglji
 2. mesto Janez JURČEK, tozd NABAVA, s 603 podrtimi keglji
 3. mesto Karel ROUDI, tozd PUM, s 593 podrtimi keglji
 4. mesto Mirko HERMAN, tozd TVN, s 590 podrtimi keglji
 5. mesto Franc PRESEČNIK, tozd SŠTS, s 584 podrtimi keglji
 6. mesto Milan DJULINAC, tozd Obdelava, s 580 podrtimi keglji
 7. mesto Rudi PERUŠEK, tozd IVET, s 574 podrtimi keglji
 8. mesto Pero GUZJAN, tozd PZO, s 570 podrtimi keglji
 9. mesto Ilija STOLIĆ, tozd PPO, s 569 podrtimi keglji
 10. mesto Ladislav BOGAR, tozd PZO, s 550 podrtimi keglji

Nastopilo pa je tudi 10 tekmovalk, in sicer v disciplini 150 lučajev mešano, kjer so bili doseženi naslednji rezultati:

1. mesto Ivanka PISK, tozd PUM, s 585 podrtimi keglji
2. mesto Darinka PERKO, DS SSP, s 538 podrtimi keglji
3. mesto Mira ŠČEK, tozd PUM, s 528 podrtimi keglji

delovanju uspešno in spretno uporabljajo tudi člani društva. V preteklem letu je IGD Litostroj praznovalo 35-letnico obstoja. Ob tej priložnosti so organizirali tekmovanje gasilskih društev SOZD ZPS, na katerem je sodelovalo 6 industrijskih gasilskih društev. Litostroj sta na tekmovanju uspešno zastopali ženska in moška desetina. V mesecu požarne varnosti — oktobru, je naše društvo organiziralo sektorsko vajo za ženske desetine, moška desetina pa se je udeležila sektorske vaje, ki jo je organiziralo IGD Iskra — Pržanj. Naše gasilsko društvo se je poleg omenjenega udeležilo tudi tekmovanja gasilskih društev občine Šiška, vendar zaradi objektivnih okoliščin le z moško desetino.

Omenil je tudi, da bi lahko naredili še več, če bi za aktivno delo pridobili več mladih članov in če bi imeli ustreznejše prostore ter urejene nekatere druge probleme.

Za predsednikom pa je poveljnik društva Avgust Burger poročal še o operativnem delu društva v preteklem letu.

Poročilom je sledila razprava, v kateri je bilo izrečenih nekaj koristnih nasvetov za delo ter množica spodbudnih pozdravov ter podpore za delo v prihajajočem obdobju, ki so jih izrekli prisotni predstavniki gasilskih društev.

4. mesto Marjana DJULINAC, tozd NABAVA, s 494 podrtimi keglji

Prvovrščeni so prejeli pokale. Kegljanje je še premalo razširjeno med ženskami, zato naj bo to istočasno tudi poziv, da bi se v prihodnje več deklet odzvalo tudi temu rekreacijskemu športu.

Zimsko prvenstvo v rokometu

Rokometna sekcija pri konferenci osnovnih organizacij sindikata je organizirala zimsko prvenstvo Litostroja v rokometu. Tekmovanje je bilo 27. februarja v telovadnici ŽEKŠ — Ljubljana. Na tekmovalstvu so imele pravico nastopa ekipe vseh naših tozdov in delovnih skupnosti.

Sodelovale so ekipe: IVET, PZO in OBDELAVA. Na turnirju se je igralo po sistemu vsak z vsakim, rezultati pa so bili naslednji:

- OB : IVET (15:8)
IVET : PZO (11:14)
PZO : OB (15:22)
Končni vrstni red:
1. OBDELAVA 4 (+14)
 2. PZO 2 (— 4)
 3. IVET 0 (—10)

Pohvaliti moramo prizadevnost in športno borbenost vseh nastopajočih. Na samem tekmovalstvu smo opazili tudi nekaj mlajših igralcev, na katere bomo lahko računali tudi v prihodnje, s tem pa si zagotovili še naprej visoko mesto tudi v TRIM rokometni ligi.

V letošnjem letu bomo še enkrat organizirali medtozdovsko tekmovalstvo, in sicer v jesenskem času. Vabljeni vsi rokometarji!

Aforizmi
● Na greh drugih smo se naučili — grešiti.
● Šele ko so ga dvignili na visok položaj, so doumeli, kako je težak.
● Skozi zid se ne z glavo, pa tudi brez nje ne.
Milan Aničić



Avgust Burger — do nedavnega poveljnik IGD, je prejel priznanje občinske gasilske zveze za uspešno udeležbo naše moške desetine na občinskem tekmovalstvu

Na tokratnem letnem zboru IGD je bil za novo štiriletno obdobje izvoljen upravni odbor društva (Janez Gal, Ilija Katilović, Vasja Kreft, Ivan Kos, Tončka Ban, Sonja Dremelj, Franc Kolar, Vinko Klemenčič, Anton Starc) ter nadzorni odbor — Ivan Maričić (predsednik), Franc Hočevar in Jože Pintarič.

Člani društva pa so izvolili tudi predsednika in poveljnika društva. Za poveljnika je bil izvoljen Anton Starc, za predsednika pa ponovno dosedanji predsednik Franc Kolar. Za izvolitvijo izraženo zaupanje se je v imenu obeh zahvalil novi (in dosedanji) predsednik Kolar ter poudaril, da se bodo vsi tako kot do sedaj, skupaj z upravnim odborom ter ostalimi člani

društva trudili uspešno nadaljevati delo, zaradi katerega so se združili.

Novi poveljnik pa je v svojem krajšem nagovoru predvsem poudaril pomen pridobivanja novih, mlajših članov, katerih v zadnjem času vse bolj primanjkuje.

Občni zbor je običajno tudi priložnost za podelitev priznanj zaslužnim članom. Priznanja občinske gasilske zveze je za uspešno sodelovanje naše moške desetine na občinskem tekmovalstvu prejel tedanji poveljnik društva Avgust Burger, za dolgoletno članstvo v društvu pa so prejeli priznanja: Ivica Adrijanič, Branko Ljuboja, Janez Samec, Vasja Kreft, Ivan Tegelj in Anton Vidgaj.

t. š.

OSA SPET PIKA



Na številki 22 imamo (najmanj) 220 različnih vrst smeti. In to razstavljenih!



Luknja pri luknji — pa vendar vodo drži. Kaj je to? Ne, ni slamnata streha, ampak ena od litostrojških cest. Uganite katera? (Ali je mogoče, da bi ta cesta peljala v boljšo prihodnost?)

»Vaš delavec Neto A.«

V začetku tega meseca smo v uredništvo časopisa prejeli zanimiv prispevek (pismo), napisan na dveh straneh računalniškega papirja. Medtem, ko je v prvem delu pisma napisana nekakšna analiza prispevkov, člankov in vesti, ki smo jih objavili v našem februar-skem časopisu, je v drugem delu izražena kritika, da premalo pišemo in objavljamo o ljudeh — delavcih, zaposlenih v tovarni. Hkrati je v tem delu pisma izražen nekakšen melanholičen pesimizem, da je pri nas človek preziran in teptan in da njegovo mnenje ni upoštevano. Ob koncu je na poseben način izražen še dvom v naloge, ki so pred nami za razreševanje težkega stanja v delovni organizaciji in postavlje-

no vprašanje o odgovornosti vodilnih delavcev za uresničitev zastavljenih ciljev. Pismo je dvakrat podpisano, prvič s psevdonimom, ki ga v uredništvu ne poznamo (Vaš delavec NETO. A.) in drugič s popolnoma nečitljivim podpisom. Tudi pripis je nekoliko čuden, saj avtor pravim, da nam dovoljuje objaviti tega prispevka, »če nas je kaj v hlačah«.

Neznane avtorju pisma sporočamo naslednje:

1. Kljub temu, da je vaše pismo na dva načina podpisano, nismo sposobni razbrati vašega imena in priimka, zato pismo ne more biti drugače kot anonimno.
2. V skladu s pravilnikom o izhajanju in

urejanju časopisa Litostroj in v skladu z zakonom o javnem obveščanju morajo biti znani ali podpisani vsi avtorji objavljenih prispevkov, saj so tako soodgovorni za objavljeno vsebino in podatke. To pa je tudi razlog, da vašega anonimnega prispevka (pisma) ne moremo objaviti samo na našo uredniško odgovornost.

3. V uredništvu si želimo pridobiti kar največ dopisnikov iz vse delovne organizacije, saj je le tako naš časopis lahko ogledalo našega dela in odnosov v tovarni. Prispevki bi morali biti konstruktivni, dobronamerni in predvsem kritični, če želimo izboljšati razmere. Zato nam ni razumljivo, zakaj takih predlogov, pripomb, pisem, kritike ali izražene nezadovoljstva tudi pošteno ne podpišete. Tako bo pridobljena tudi praktična vrednost prispevkov in spoštovanje avtorjev, če si seveda to želite.

UREDNIŠTVO



TRANSPORTNA VOZILA IN NAPRAVE

Razvoj in prilagoditev trgu

Naš TOZD TVN, pravzaprav bolj njegov glavni in izrazito prepoznavni proizvod — rumeni viličar takšnih in drugačnih nosilnosti že vrsto let obremenjuje mi-moidoče z mračnimi občutki in mislimi. Človek se ob tem rumenem drevoredu ne more izogniti prepričanju, da v litostrojski proizvodnji viličarjev pošteno škriplje in da so bile akcije, ki naj bi uredile to proizvodnjo oziroma prodajo, brez kakšnega posebnega učinka. Težko se je izogniti misli, da bi bilo tako proizvodnjo potrebno ustaviti ter se lotiti kakšne bolj donosne stvari.

Pojasnjevanja in prepričevanja, da so viličarji posebne vrste izdelek, da se izdelujejo za neznanega naročnika, da so 10% zaloge v urejenih gospodarskih razmerah nekaj povsem normalnega (pri nas pa to ni normalno, saj tudi gospodarske razmere niso normalne), so bila brez rezultata. Zaloge viličarjev, s katerimi se srečujemo že od jeseni leta 1985, predstavljajo za našo delovno organizacijo preveliko breme ter vezavo nepotrebnih sredstev.

O načrtih za bližnjo in nekoliko bolj oddaljeno prihodnost smo se pogovarjali z direktorjem tozda Francem Arhom. Najprej smo govorili o zalogah in o tem, kako se nameravajo teh zalog rešiti.

Ob koncu lanskega leta — 31. decembra — je bilo neprodanih 147 viličarjev, katerih vrednost je po tedanjih cenah znašala 5,2 milijarde dinarjev. V začetku marca smo imeli še 110 vozil, njihova vrednost pa je bila 4,5 milijarde dinarjev. V istem času smo izdelali tudi 50 4-tonskih viličarjev, ki se kar dobro prodajajo. Iz tega smo fakturirali v prvih dveh letošnjih mesecih dobri dve milijardi, kar predstavlja 91% plana. S takšnim rezultatom smo lahko zadovoljni, saj smo glede na gospodarsko situacijo in razmere na trgu pričakovali večje težave.

Prodaja teče še naprej v začrtanih okvirih. Uspehi so boljši pri manjših nosilnostih, tako da 5-tonskih viličarjev ni več na zalogi, 3,6 in 4-tonskih pa je približno 30, vendar imamo kupce že predvideno.

Razumljivo je, da je potrebno pri prodaji upoštevati motnje na trgu ter se prilagajati — proizvajati in nuditi izdelke, ki gredo. Tako smo si v letošnjem planu začrtali proizvodnjo 345 viličarjev (3000 ton) manjših nosilnosti. Značilno za prva dva meseca letošnjega leta je tudi, da smo glede na lanske zaloge poslovali z minimalnim vložkom v proizvodnjo, trenutno pa smo že v položaju, ko moramo pričeti vlagati. Tu pa se že pojavljajo težave z dobavitelji in kooperanti, ki zaradi neporavnanih računov ustavljajo dobave. Te težave, ki močno ovirajo proizvodnjo, bodo večinoma rešene že v tem mesecu.

Drug problem, ki ga moramo rešiti v čim krajšem času, pa so preizkuse cen naših izdelkov. Naše cene so preizkuse tako v primerjavi s cenami proizvajalcev podobnih proizvodov v Sloveniji — npr. 1 kg našega viličarja stane 4000 dinarjev, kilogram avtomobila, ki ga izdeluje Metalna, pa 10.000. Prenizke so tudi v primerjavi z dvigom cen naših dobaviteljev. Na področju cen bomo morali v čim krajšem času ukrepati, žal pa nas tu močno ovira zakonodaja.

V preteklosti cen nismo lovili, zlasti ne na domačem trgu, na tujem trgu pa so bile cene naših viličarjev ob veliki konkurenci nekoliko previsoke — vendar le pri manjših nosilnostih, pri večjih pa so bile v okvirih svetovnih cen.

Z upoštevanjem vseh navedenih problemov bomo našo letošnjo proizvodnjo viličarjev poizkušali dobro izpeljati. Kar bo ostalo prostih zmogljivosti, pa jih dajemo na razpolago ostalim vevam v Litostroju, s čemer predvidevamo, da bomo zaslužili 1,2—2 milijarde dinarjev.

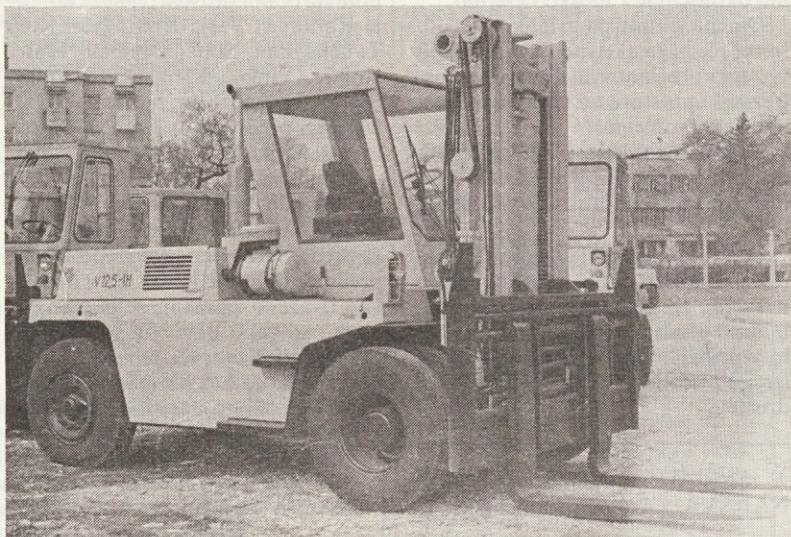
V celoti naj bi letos ustvarili 20 milijard skupnega prihodka. Zaenkrat tako zastavljeni plan kar uspešno uresničujemo.

Eden izmed kratkoročnih ukrepov sanacije predvideva tudi izdvojitev TOZD TVN iz obračunavanja skupnega proizvoda. Kaj to konkretno pomeni za vaš tozid?

Naš proizvod viličar se kot skupni proizvod ni dobro obnesel. Na eni strani je bil izpostavljen določenim tržnim zakonitostim, po drugi strani pa so se nanj obešali vsi udeleženi

tozdi s svojimi visokimi deleži, katerih se ni dalo prenesti na kupce. Že dalj časa je bilo prisotno prepričanje, da se mora proizvodnja viličarjev odvojiti od skupnega proizvoda ter kopicenje normskih ur nadomestiti z boljšo organizacijo dela, boljšo kvaliteto in tehnologijo, zmanjšanjem napak, izmeta...

Od prvega januarja imamo samostojen obračun, čeprav vse podrob-



Prototip sodobnega 12,5 tonskega viličarja (Foto: E. L.)

nosti o poslovanju treh izdvojenih tozdov še niso dogovorjene. Upamo, da bodo stvari jasne v čim krajšem času.

Dogovarjanje o podrobnostih poslovanja je pospešilo sprejemanje letošnjih cenikov, v katerih cene delovnih operacij naše delovne organizacije za TOZD TVN niso sprejemljive. Če bi sprejeli te cene, bi morali povečati cene naših končnih proizvodov za 30%, česar pa trg ne bi niti priznal niti sprejel.

Naj problem ponazorim s premerom: povprečna cena kilograma litine, ki jo postavlja tozd PUM, znaša 4399 dinarjev, kar je glede na prej omenjeno ceno naših viličarjev (kilogram) popoln nesmisel.

Po tem novem načinu naj bi bil med nami in vsemi ostalimi, ki bi sodelovali pri proizvodnji viličarjev, odnos, ki bi bil v mnogočem podoben tržnemu.

Bistvena posledica izdvojitve tozda iz obračunavanja skupnega proizvoda je predvsem, da nosi vso odgovornost za proizvodnjo izdvojeni tozd, na katerega padejo tako dobri kot slabi rezultati. Zaradi tega je razumljivo, da bomo po novem iskali ponudbe tudi pri drugih proizvajalcih, ne le izključno pri litostrojskih, in da bodo imeli prednost tisti z ugodnejšo ceno in roki ter boljšo kvaliteto. Prisiljeni bomo sproti zasledovati cene na tržišču, jih primerjati z litostrojskimi cenami ter se na takih osnovah dogovarjati za sodelovanje.

Takšnega, povsem normalnega načina poslovanja in sodelovanja do sedaj ni bilo in skrajni čas je, da je do tega prišlo. Način takšnega poslovanja bo urejen do konca marca, prvi rezultati pa bodo jasni ob četrtletni bilanci.

Med posebnimi ukrepi za zviševanje vrednosti proizvodnje ter dohodka na delavca je omenjeno tudi inoviranje celotne palete viličarjev v skladu s svetovnimi gibanji. Kaj je in kaj bo storjenega v tej smeri, ki bi tudi omogočala večji izvoz vašega izdelka?

Zavedamo se, da smo na trgu lahko zanimivi in uspešni le, če smo dovolj razvojno aktivni. Razmišljamo in delamo tako, da bomo posodobili celotni proizvodni program. Zaenkrat imamo izdelan prototip novega viličarja nosilnosti 12,5 ton, ki je po ocenah kupcev lahko konkurenčen na domačem in tujem trgu. Novi proizvod v celoti ustreza zahtevam časa — ima vodno hlajeni turbo motor, prekucno kabino, elektronsko upravljanje, hrupnost v kabini pa je močno znižana in povsem v okviru dovolje-

nih mej. Poleg tega pa nameravamo do Zagrebškega velesejma pripraviti in na njem razstaviti še dva nova modela: 25-tonski viličar in 5-tonski viličar, opremljen z našim lastnim hidravličnim menjalnikom. Skupaj s tovarno Vozila iz Nove Gorice pa pripravljamo še 4-tonski viličar na hidrostatski pogon, katerega bomo prav tako predstavili na Zagrebškem velesejmu.

V letošnjem letu pa nameravamo predstaviti tudi podsklop — hidravlični menjalnik, ki bi bil zelo zanimiv za nekatere naše proizvajalce (npr. gradbenih strojev, težjih traktorjev in podobnega). Omeniti moramo, da v Jugoslaviji takorekoč ni proizvajalca takšnih menjalnikov — proizvaja jih

komercialno ponudbo Mašinoimportu — sovjetski izvozni organizaciji.

Nasploh celotna vzhodna Evropa potrebuje viličarje, predvsem večjih nosilnosti, saj nima ustrezne proizvodnje. Potrebno je le prodreti in samo pomanjkanje sreče ter premajhna prodornost sta krivi, da se še nismo uveljavili. To je pomanjkljivost, ki jo moramo čimprej odpraviti.

Obdelujemo tudi čilski trg, ki kaže kar precejšen interes za naše izdelke. Čile se zanima za vse tipe viličarjev, vendar zaenkrat še ni jasno, koliko in katere bomo prodali tja.

Preko Metalke se dogovarjamo tudi s španskimi kupci. Sklenjena je petletna pogodba, pri kateri se bo letno določala le količina izvoza. Trenutno smo dogovorjeni za en 8-tonski viličar, dogovarjamo pa se že za 5-tonskega. To bi bile le začetne dobave, računamo pa da bi letno izvozili v Španijo 20 viličarjev.

Tudi v Italiji je več interesentov za nakup in sodelovanje. Resno se dogovarjamo npr. z italijanskim proizvajalcem prigradenj Tehnocom za prodajo naših viličarjev, katere bi oni le opremili s svojimi priključki.

Dokaj resno pa se kažejo tudi možnosti kooperacij s tujimi proizvajalci. Februarja smo se dogovarjali o možnostih kooperacije z Japonci, vendar je zaenkrat že preuranjeno govoriti o konkretnih oblikah in obsegu so-

delovanja.

Prizadevamo si tudi oživiti sodelovanje z angleškimi proizvajalci viličarjev Lansing pri proizvodnji pogonskih osi.

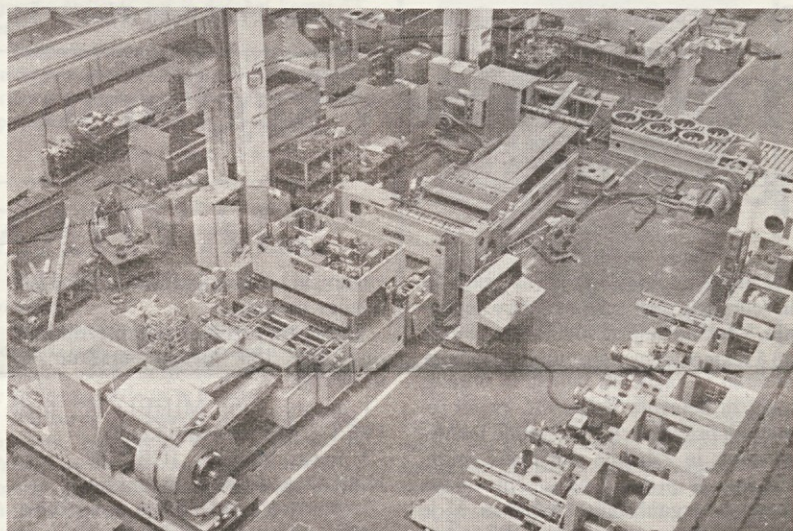
Preko Lesnine smo prišli v stik s firmo Rolba — švicarskim proizvajalcem vozil za čiščenje snega. Zaenkrat se šele dogovarjamo o izdelovanju posameznih komponent za njihove proizvode, vendar pa je očitna njihova želja in interes za sodelovanje z jugoslovansko tovarno.

Pri iskanju poti na tuji trg nas poleg očitnih koristi in nujnosti izvoza vodi tudi, predvsem pri kooperacijah, želja po sodelovanju s kako zahodno in priznano firmo. Z uspešnim sodelovanjem pri neviličarski proizvodnji bi se tudi otresli popolne odvisnosti od našega osnovnega proizvoda.

Naj na kratko povzamemo vsebino razgovora in izločimo glavne cilje in smeri, v katere so usmerjena prizadevanja tozda TVN: S poglobljenim delom na razvojnem področju svojo ponudbo prenoviti in trgu ponuditi zanimive modele. Izboriti si ustreznih (vsaj) 30 odstotkov izvoza, prodati predvideno količino na domačem trgu ter do konca leta odpraviti zaloge. Rezultati bilance pa bodo glede na sedanjo samostojnost tozda pokazali uspešnost oz. neuspešnost poslovanja in programa, o čemer je v tem trenutku še preuranjeno in neutemeljeno govoriti.

t. š.

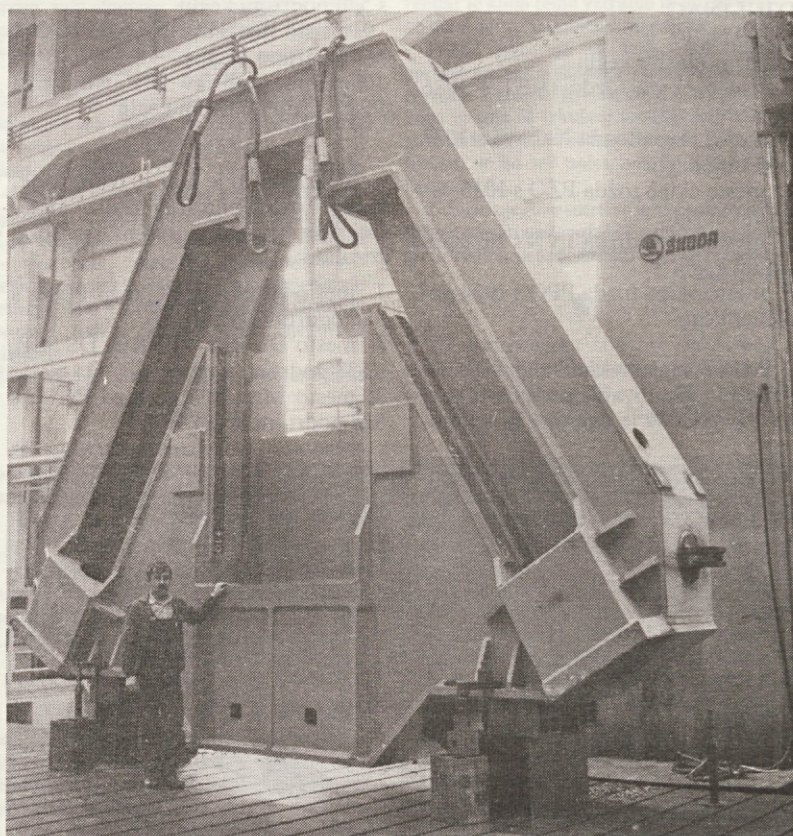
Iz tozda PPO



KONČNO IZDELUJEMO NAROČILO ZA TOVARNO AVTOMOBILOV ZIL V MOSKVI

Delovna skupina v PPO je s posebnim prizadevanjem izdelala avtomatizirano linijo za razrez pločevine s kolutov z oznako MPRT-1600/6-40-10000. Premalo vgrajenega znanja v dokumentacijo izdelka je bilo vzrok za 10-mesečno kasnitev in 25-odstotno angažiranje v končni fazi izdelave.

Vsi, ki so pripomogli, da je bilo pomembno naročilo realizirano in so poleg svojega dela opravili še dela drugih, zaslužijo vse priznanje.



Stroj za okrogljenje spada v naložbe za povečanje zmogljivosti v proizvodnji energetske opreme. Zvarjenec stojala je bil izdelan v PZO, obdelava pa v PPO na stroju VV-23 (Škoda).

VV-23 je v PPO ključen stroj za preoblikovanje in bodo na njem potekala vsa dela za izpolnitev plana za leto 1988 v višini 33 milijard.

Zaradi obdelave stojala bomo imeli 2 milijardi izpada glede na celotno realizacijo. Ker pa morajo biti skupni interesi za Litostroj večji kot so interesi za PPO, bomo izpad nadoknadili z novimi inovacijskimi posegi za poenostavitev izvedb, kjer se bo delež obdelave na tem stroju zmanjšal. (Foto: B. Francelj)

V. P.