



POGOVOR Z NOVIIM GENERALNIM DIREKTORJEM DELOVNE ORGANIZACIJE DIPL. ING. JOŽETOM ŠLANDROM

Sanacija, razvoj in učinkovito vodenje

Delavski svet delovne organizacije je na svoji 9. redni seji 7. septembra po rednem razpisnem postopku imenoval Jožeta Šlandra, dipl. ing. strojništva, za novega generalnega direktorja Litostroja.

O tem, kako premostiti sedanje Litostrojve težave, kako zastaviti nadaljnji razvoj, vodenje in organizacijo v Litostroju, smo novemu direktorju postavili nekaj poglobitvenih vprašanj, na katera je za naš časopis z veseljem odgovoril.

V Litostroj prihajate oz. se vračate v dokaj zapletenih družbenih razmerah, ki so v številnih težavah izražene tudi v Litostroju. V čem so vaši argumenti za opravljanje najodgovornejših nalog s ciljem nadaljnega uspešnejšega razvoja Litostroja?

V Jugoslaviji smo globoko v družbeni in ekonomski krizi, zato intenzivno iščemo modele in poti, kako se ustrezneje organizirati, da bomo kot družba in gospodarstvo učinkovitejši. Načelno smo se opredelili za tržni model gospodarstva in uveljavljanje ekonomskih zakonitosti, vendar nismo v praksi pripravljeni sprejeti tudi posledic takšne usmeritve tako na gospodarskem kot tudi političnem področju. S prerazporejanjem dohodka poizkušamo obdržati pri življenju vse ter ohraniti strukturo in odnose v sferi politike in uprave, ki so vzrok za sedanji položaj. Izgleda, da se vseeno prebija spoznanje o nujnih spremembah, ki bi morale omogočiti ponovno utrditev gospodarstva, sposobnega za tržno tekmovanje. Spoznanja o poteh in ukrepih za povečanje učinkovitosti OZD so nujna za prilagajanje vsake posamezne OZD za konkurenčno borbo na svetovnem trgu v pogojih delovanja ekonomskih zakonitosti.

Litostroj je na svoji bogati razvojni poti prešel že nekaj kritičnih obdobij, vendar zaostrovanja zunanjih pogojev še nikoli ni bilo tako drastično, zato bo prilagajanje toliko težje in zahtevnejše. Menim, da je pravilno dojemanje položaja osnova za iskanje pravih rešitev. Upam, da bom pripomogel k ozdravljenju kot osnovi za nadaljnji uspešen razvoj.

Litostrojsovi tozdi so letos prvič v zgodovini svojega razvoja pridelali izgubo, ki je naravnost šokirala vse de-



Litostrojčani ga že dobro poznajo, saj se je pri nas zaposlil kot mlad strokovnjak že leta 1975, najprej kot tehnični asistent v Inštitutu in kasneje kot vodja investicijske skupine za izgradnjo nove tovarne viličarjev. V letu 1978 je bil imenovan za direktorja tozda TVN in je to nalogo uspešno opravljal do konca leta 1980, ko je odšel v Saturnus in tam prevzel naloge direktorja te delovne organizacije. Pozneje, pred približno dvema leti, ga je Republiška konferenca SZDL Slovenije izvolila za podpredsednika, odgovornega za gospodarstvo in družbenoekonomske odnose.

Danes je ponovno v Litostroju, pred izredno težkimi nalogami, ki jih bo moral skupaj s celotnim kolektivom hitro in učinkovito razreševati.

Prepričan sem, da je togost organiziranja Litostroja, nemožnost prilagajanja in mnogo drugih slabosti, ki so se nabirale že prejšnje leto, povzročilo nezmožnost delovne organizacije, da se prilagodi zunanjim spremembam, in te so bile predvsem podražitev denarja, ki potuje po nabavnem trgu, in

dolgimi roki obračanja sredstev, med njimi predvsem strojogradnjo. Obračunski zakon pa je močno načel dohodek zaradi nujne revalorizacije. Vendar sta tako realna cena denarja, kot potrebna revalorizacija del realne ekonomije — razen nekaj deformacij postavljata stvari na pravo mesto. Potrebne so spremembe v poslovanju prizadetih panog, predvsem v bistveno manjšem obsegu potrebnih obratnih sredstev. V prehodnem obdobju pa potrebujemo nekaj družbene pomoči, ki mora kompenzirati preostre zahteve obračunskega zakona, omiliti depresijo investicijskih dejavnosti v državi in omiliti katastrofalno situacijo v strukturi sredstev industrije, ki posluje v največji meri z dragimi kratkoročnimi krediti, njena sredstva pa se kopičijo na računih družbenopolitičnih skupnosti in SIS ter v bankah. Za vse deformacije finančnega sistema gotovo nismo krivi sami, zato je naše pričakovanje za olajševalne ukrepe upravičeno.

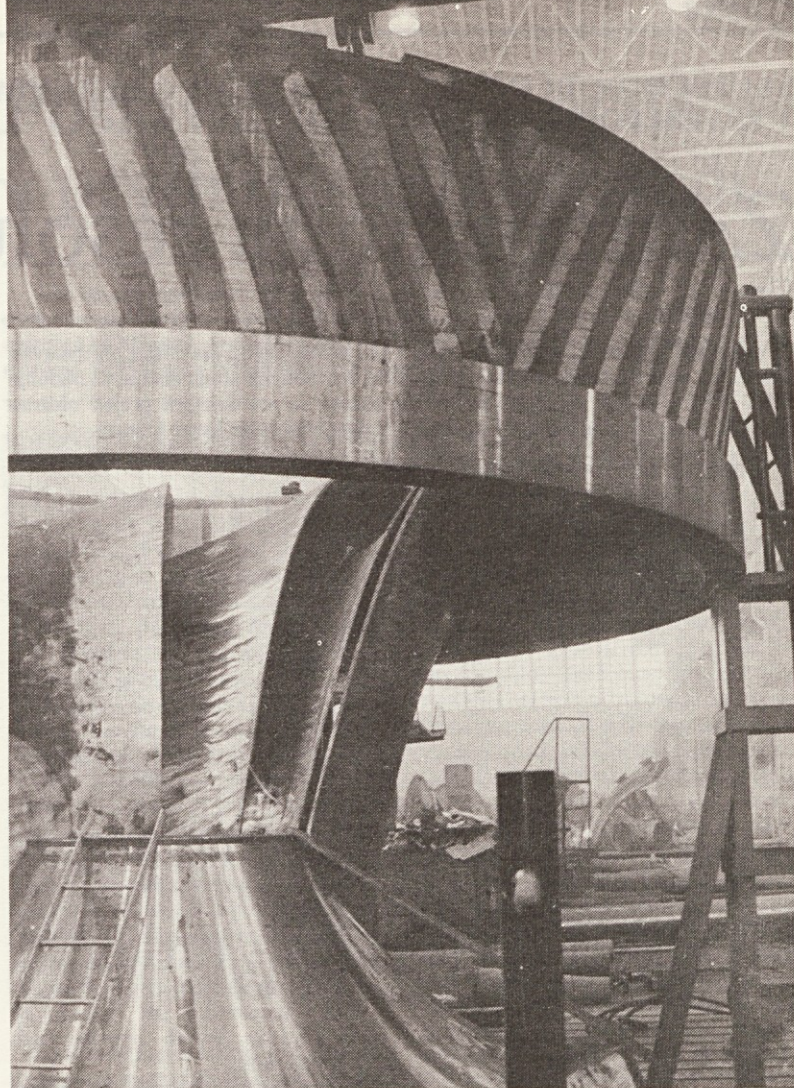
Sanacijski program, ki ga bomo dokončali, bo moral dati odgovore o kombinaciji notranjih in zunanjih ukrepov, ki bodo zagotovili uspešno poslovanje Litostroja.

Odložena plačila za dobavljeno opremo in izvajanje obračunskega sistema pomeni za Litostroj v letošnjem letu visoko in kronično nelikvidnost, ki močno ovira normalno poslovanje. Kakšne so možnosti, da premostimo te težave?

Odložena plačila Iraka, ki zaradi vojne ne more redno poravnati svojih obveznosti, so gotovo prvi vzrok nelikvidnosti Litostroja v zadnjem obdobju. Danes je zapadlo približno 28 mio \$, ki niso plačani, krediti JUBMES in primarne emisije pa pokrivajo le manjši del te vsote. Drugih dolgoročnejših kreditov ni mogoče dobiti, zato je pomanjkanje denarja očitno. V zadnjem času pogloblja nelikvidnost tudi premajhna realizacija in pritok plačil, saj smo se znašli v obdobju, ko realiziramo precej naročil, ki so bila plačana že v prejšnjem obdobju. Rešitev je možna v dveh smereh, in sicer v dogovoru z bankami in poslovnimi partnerji o dodatnih kreditih z ugodnejšo obrestno mero in bistvenem povečanju naše proizvodnje, fakturiranja in pridobitve plačil. Odprodati moramo zalogo viličarjev, da bo tudi ta proizvodna veja normalno poslovala. Notranji ukrepi za doseg nelikvidnosti pa so predvsem koriščenje zaloga materiala in s tem manjša nabava ter bistveno zniževanje nedokončane proizvodnje, kar bo zmanjšalo naše potrebe za denarjem. To je kompleksna naloga, saj zahteva popolnejše obvladovanje in koordinacijo poslovnih in proizvodnih procesov, dobro planiranje, obvladovanje kvalitete in brezopojno držanje rokov, kar je danes naša velika slabost.

Novi obračunski sistem pomeni zaostrovanje v uspešnosti poslovanja, ne v likvidnosti, saj z revalorizacijo vseh sredstev povečuje obračunane stroške, po drugi strani pa povečuje reprodukcijske možnosti DO, kar preprečuje, da bi ta sredstva potrošila družba ali v delovni organizaciji kot dohodek. Tako gledano obračunski sistem celo povečuje likvidnost.

V Litostroju številnih lastnih slabosti ne skrivamo in se z njimi dnevno spopadamo. Opravljene so obsežne analize



Sestava našega doslej največjega gonilnika za HE Stratos (Foto: E. L.)

naših slabosti, v sanacijskih programih tozdv in delovne organizacije pa so že nakazane rešitve. Kako jih ocenjujete?

Gotovo nima smisla skrivati problemov, predvsem ne pred nami samimi, saj šele objektivna slika pokaže, kaj je potrebno spremeniti, narediti, kako angažirati ljudi. Moje mnenje po kratkem času, ko sem zopet v litostrojskem kolektivu, je, da se delavci vseeno ne zavedajo povsem, da gre tokrat zares in da bodo popravni izpiti še mnogo, mnogo težji. Opozorjanje na objektivne vzroke stanja je potrebno samo toliko, da družbi dokažemo, da smo upravičeni do njene podpore, kolektivu pa mora biti jasna trda pot do ponovne ozdravitve. Če skozi takšno prizmo ocenjujem predsanacijske programe, je jasno, da so mnogokje šli preveč po površju, da bodo spremembe morale poseči globlje v utečene navade in interese večine kolektiva. In ravno zato, da bo kolektiv pripravljen žrtvovati nekatere privilegije, ki si jih je vsakdo priboril, navede, da bodo možne obnovitve kadrov, je potrebno, da se vsi zavedamo, da bo zdravilo grenko, a potrebno. Sicer pa je mnogo ugotovitev v programih pravih in bo potrebno na njih graditi dalje.

V programu, ki ste ga ob razpisu predložili delavskemu svetu delovne organizacije, ste zapisali, da bodo potrebni temeljitejši posegi v poslovanje in organiziranost Litostroja?

Pri razmišljanju o slabostih v Litostroju bom neusmiljen, čeprav je vmes tudi mnogo dobrega in čeprav se zavedam, da je mnogo takšnih problemov prisotnih tudi v večini drugih delovnih organizacij.

Omenil sem dejstvo, da ekonomija nikoli ni bila preveč cenjena veda in da se je o finančnih razmišljanjih predvsem takrat, ko ni bilo dovolj likvidnih sredstev za nabavo materiala in OD. Malo karikiram, vendar finančno planiranje in zasledovanje v DO, v TOZD, po blagovnih skupinah in za vsako večje naročilo mora postati osnova za delo in ukrepe. Obvladovanje kvalitete je osnova za držanje terminov, zato bomo morali na tem področju storiti mnogo več, služba kvalitete, ki zagotavlja enoten nivo kvalitete Litostroja, pa bo morala biti organizirana na nivoju DO. Mrežno planiranje komisij in usklajevanje kapacitet mora biti dovolj realno, da bo omogočalo držanje rokov. Nagrajevanje po rezultatih dela je danes omejeno predvsem na preseg norme, ki pa večinoma niso realne. Uvesti bomo morali nagrajevanje po kvaliteti in doseganju rokov, tako da bo norma mnogo manj pomembna in bo bolj objektivno služila planiranju.

Kaj pa samoupravna organiziranost?

Litostroj je velik kolektiv in tehnološko delitev tozdv izredno otežuje pregled nad dogajanjem in usklajevanje del na posameznem programu ali komisiji. Inicitive in ukrepi se izgubijo, zato je reagiranje na problem prepočasno in pogostoma nepravilno. TOZD PPO in TVN, ki sta organizirana na osnovi svojega proizvodnega programa, imata pri tej koordinaciji manj problemov. Poizkus s koordiniranjem blagovnih skupin se ni obnesel, zato bo potrebno najti ustreznejše rešitve, ki bodo posegle tudi v samoupravno organiziranost. Znova bomo morali poiskati pravilno ravnotežje med decentralizacijo ter skupnim v delovni organizaciji, kar bo zagotavljalo enotnost poslovnega sistema, obenem pa stimuliralo prožnost in iniciativo.

S tem vprašanjem organiziranosti so povezani dohodkovni odnosi, sistem danes prevečkrat dopušča jemanje iz skupne vreče in zamegljuje odgovornost za neopravljeno. Čisti računi bodo morali postati osnova dela in sodelovanja na osnovi vnaprejšnjih dogovorjenih normativov, predkalkulacij. Odgovornost za kvaliteto in roke mora biti tudi finančna. Posamezni stroški bodo morali biti tudi tržno preverjeni in ovrednoteni. Le tako bo mogoče ugotavljati mesto problemov in jih tam tudi reševati.

Delo skupnih služb bomo prilagodili višjim zahtevam, kar bo zahtevalo tudi ustrezno strokovnost in sredstva.

To je nekaj od ciljev in sprememb, ki jih bomo morali uvesti v Litostroju in so potrebni za izboljšanje poslovanja in učinkovitosti. Večine ne bomo dosegli od danes na jutri, vendar če se bomo za njih odločili v okviru sanacijskega programa, je smer delovanja jasna.

Kako v danih razmerah doseči večji (30%) dohodek?

Zaradi motenj v poslovanju, nekompletiranosti, zniževanja realnih OD in padca motiviranosti je produktivnost dela v zadnjem obdobju padla, zato današnji nivo ni merilo za ocenjevanje težavnosti dosega 20, 30 ali 40% večje produktivnosti. Danes moramo izkoristiti predvsem človeški faktor. To so velike rezerve. Z dodatnimi stimulacijami in postavljanju odgovornosti posameznikov za izvrševanje realnih in koordiniranih planskih nalog lahko dosežemo večje uspehe. Motiviranost za boljše delo lahko dosežemo z angažiranjem kolektiva v programu sanacije, saj ed-

(Dalje na 3. strani)



Ob imenovanju novega generalnega direktorja na seji delavskega sveta DO, ki je bila 7. 9. 1987 (Foto: T. Š.)

lavce in širšo družbeno skupnost. Ta pojav je bil po polletnih rezultatih izražen tudi v drugih večjih organizacijah združenega dela strojogradnje (TAM, STT itd.), ki so nosilci razvoja slovenskega gospodarstva. Kako ocenjujete ta pojav in kako se ga nameravate v cilju sanacije lotiti v Litostroju?

pomanjkanje deviz. Poceni denar je vsem, ki so uveljavljali drsne lestvice, omogočal pridobivanje dodatnega dohodka, danes pa podražitev ne spremilja več visokih obrestih za kratkoročne kredite, kar pomeni zmanjševanje dohodka. Realna cena denarja je najbolj prizadela industrijo z

SKUPŠČINA OBČINE LJUBLJANA ŠIŠKA O REZULTATIH GOSPODARJENJA V PRVEM POLLETJU 1987

Zaostajanje za resolucijo

V četrtek 1. oktobra so vsi trije zbori skupščine Ljubljana-Šiška obravnavali poročilo o uresničevanju resolucije o politiki družbenega plana občine za obdobje 1986-1990 v prvem polletju 1987. V ta namen so vsi delegati prejeli obširno poročilo, ki je bilo objavljeno v delegatski prilogi šišenske Javne tribune.

Predsednik izvršnega sveta občine Ljubljana Šiška Peter Hočevar je v uvodni obrazložitvi povedal, da so letos tudi v Šiški resno ogroženi ključni resolucijski cilji. Izrazita visoka inflacija pogosto stagnacijo produktivnosti dela in učinkovitost gospodarjenja, ki je obremenjena z zaskrbljujočo zunanjo nelikvidnostjo države. Precej je ogrožena tudi likvidnost organizacij združenega dela v Šiški, kar povečuje nedisciplino in zadolženost gospodarstva.

Kljub težkim pogojem gospodarjenja pa se je v prvem polletju za 6% dvignil obseg industrijske proizvodnje.

Število zaposlenih je v tem obdobju naraslo za 2,6 odstotka, medtem, ko je rast osebnih dohodkov zaostajala za 3,2 odstotka. Zaskrbljujoče je tudi dejstvo, da je šišensko gospodarstvo doseglo le 83,4 odstotka planiranega izvoza. Da imajo organizacije združenega dela težave, kaže tudi podatek, da je bil tudi uvoz dosežen le 77,3 odstotno.

Izredno so se povečale izgube gospodarstva in s tem delež izgub v dohodku, ki predstavljajo 12 odstotkov doseženega dohodka. Na izgube v šišenskem gospodarstvu močno vplivajo izgube 11 temeljnih organizacij in obeh delovnih skupnosti Litostroja, ki predstavljajo 84 odstotkov celotnega zneska izgub v občini.

Ko je predsednik izvršnega sveta analiziral izgube v Litostroju, je orisal izredno težak položaj strojne industrije v državi in v SR Sloveniji, saj ima le-ta nad 80 odstotkov iztrošeno opremo, zato je v zadnjih letih močno padla njena akumulativna sposobnost. Nad 12 milijard din izgub v Litostroju je tako del stanja v celotni strojni industriji, ki je poleg tega obremenjen še z velikimi neplačanimi terjatvami za izvoženo opremo v Irak. Vse te okoliščine so Litostroj privedle v izredno težko likvidnostno stanje, pa tudi v izgube ob prvem polletju. Ob tem so se potencirale tudi notranje slabosti, ki se kažejo v prepočasni ekonomizaciji poslovanja v razvojnem zaostajanju proizvodnih programov, v nezadovoljivi kadrovski strukturi in v togosti pri obvladovanju finančnih in materialnih tokov. Povedal je tudi, da so vse šišenske temeljne organizacije in delovne skupnosti v izgubi izdelale ustrezne sanacijske programe, ki kažejo na pozitivne aktivnosti za sanacijo in da jih bodo morale dosledno in odgovorno izvajati.

V nadaljevanju uvodnega poročila je predsednik Izvršnega sveta analiziral tudi vsa druga pogoja gospodarjenja in izvajanja družbenega plana Občine Ljubljana-Šiška in zaključil z naslednjo oceno:

- Izvršni svet ob ocenjevanju uresničevanja nalog letošnje Resolucije ob polletju ugotavlja da:
- korigirani podatki, ki se nanašajo na spremljanje industrijske proizvodnje naših organizacij združenega dela kažejo na stalno rast v letošnjih mesecih;
- na področju zunanjetrgovinske menjave ne dosegamo lanskoletnih rezultatov, kljub bistveno višje planiranim izvoznim ciljem organizacij združenega dela za letošnje leto, kar v pretežni meri odraža vplive neustreznih sistemskih rešitev na tem področju; kot pozitiven rezultat Izvršni svet ocenjuje doseženi pozitivni neto zunanjetrgovinski efekt;
- izjemno visoka stopnja inflacije destimulativno vpliva na premik k učinkovitejšemu gospodarjenju, destimulira motiviranost za izvajanje nalog in povzroča težnje po visoki rasti vseh oblik porabe;
- doseženi dohodkovni rezultati

naših organizacij združenega dela so v pretežni meri odraz visoke stopnje rasti cen in izpad sredstev za reprodukcijo je pogojen s prenizko realizacijo in s prevelikim porastom poslovnih stroškov in ostalih porabljenih sredstev;

- izgube so bistveno višje, kot so bile po zaključnem računu oziroma po preločnem računu in so nastale v velikih proizvodnih sistemih elektrogospodarstva, strojegradije, SOZD Iskra in v gradbeništvu; Izvršni svet ocenjuje, da so nekateri vzroki za ugotovljeno stanje objektivne narave, vendar pa ugotavlja, da se organizacije združenega dela niso pravočasno prilagodile spremenjenim pogojem gospodarjenja in so v časovnem zaostanku pri razvoju in osvajanju novih proizvodnih programov;
- informacijska osnova, na kateri temelji ocenjevanje doseženih gibanj, pomanjkljiva, ker vpliva na selektivno obravnavanje posameznih problemov.

Izvršni svet podpira aktivnosti Izvršnega sveta SR Slovenije, ki izhajajo iz majske analize za dograjevanje gospodarskega sistema in ukrepov ekonomskega sistema na ravni federacije, da bi z njimi uveljavili tržne pogoje gospodarjenja in samostojnost organizacij združenega dela kot blagovnih producentov.

V razpravi, ki je sledila, je sodelovalo več delegatov zbora združenega dela, zbora krajevnih skupnosti in družbenopolitičnega zbora skupščine, ki so z vprašanji in predlogi terjali boljše gospodarjenje v organizacijah združenega dela, od prisotnih občinskih, republiških in zveznih organov pa ugodnejše pogoje gospodarjenja — še posebno za izvoznike in večje gospodarske sisteme, ki so v težavah. Delegat litostrojske konference delegacij, za zbor združenega dela Tone Skušek pa je o razmerah in aktivnostih v naši delovni organizaciji v diskusiji povedal naslednje:

- V poročilu o uresničevanju družbenega plana občine Ljubljana — Šiška za I. polletje 1987 ne dan velik poudarek stanju, poslovanju in izgubam v DO Litostroj. Pri analizi vzrokov za nastalo izgubo je potrebno opozoriti, da so v gradivu opredeljeni predvsem notranji vzroki. Znano pa je, da so velik delež k sedanjim finančnim težavam prispevali tudi trije poglavitni zunanji vzroki, in sicer:
- izpad plačil za posle v Iraku v višini 28 milijonov ameriških dolarjev,
- cena kapitala, ki v pogojih dolgega ciklusa proizvodnje zelo zaostrejuje pogoje gospodarjenja, saj ni bilo mogoče teh stroškov dodatno vključiti v ceno preko drsne lestvice,
- devizni zakon, ki je onemogočil normalni uvoz in s tem kompletiranje objektov (celo letošnje leto nismo mogli zaradi teh razlogov in nelikvidnosti uvažati materialov, ki jih vgrajujemo v naše proizvode - v naših proizvodih je okrog 10% uvoza).

Pri izdelavi sanacijskega programa delavci Litostroja pričakujemo, da bo preko poslovnih bank in tudi s pomočjo družbenopolitičnih skupnosti izpeljana finančna konstrukcija deblokade. Pri kreditiranju se pričakuje aktivna podpora Jugobanke Temeljne banke Ljubljana, Ljubljanske banke -Gospodarske banke Ljubljana in JUBMES-a, za plačilo priliva iz naslova opravljenih poslov v Iraku iz naftnih sredstev, za tečajne razlike in obresti pa podporo republiškega in zveznega izvršnega sveta.

- Oba dosedanja predsanacijska programa sta temeljila na predhodni

razrešitvi plačil iz Iraka, kar pa ni bilo izpeljano. Blokada se je močno povečala, porasle so zaloge nedokončane proizvodnje, zaradi česar je nastala tudi velika izguba. Zaradi tega so moteni blagovni, proizvodni in finančni tokovi. Moteni so procesi znotraj DO pri kompletiranju naročil, zato vse težje uresničujemo v sanacijskih programih napovedano povečano realizacijo.

Pripravljam operativni plan proizvodnje do konca leta, ki mora v izredno težkih okoliščinah zagotoviti realizacijo plana, ki bo 20% večja od sedanje, ki je od 5 do 6 milijard mesečno. Do konca leta bomo izoblikovali celovit sanacijski program, ki bo vseboval ukrepe za trajno sanacijo poslovanja, povečanje proizvodnje, modernizacijo proizvodnih programov in zmanjšanje stroškov.

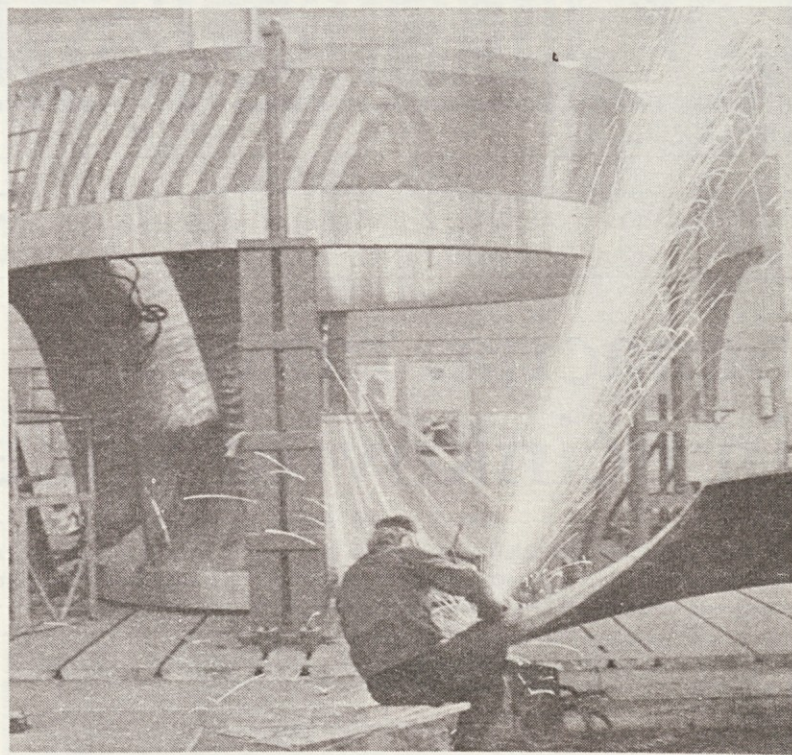
Za naslednje leto imamo zagotovljenih že 80% naročil, pričakujemo še podpis pomembnih pogodb za izdelavo turbin doma in v tujini.

Naloge, ki so pred nami, bomo lahko izpeljali le z nadpovprečnim angažiranjem. Za njihovo dosledno izpeljavo pripravljamo rešitve za boljše organizacijo dela in za stimulatino nagrajevanje delavcev, ki bodo izvajali naloge, opredeljene v operativnem programu.

V naslednji fazi ukrepov bo dan poudarek:

- razvijanju in modernizaciji proizvodnih programov,
- razrešitvi naložbe v težko strojegradijo,
- dograditvi samoupravne organiziranosti DO,
- povezovanju in odpiranju Litostroja v svet - vzpostavitev dolgoročnega poslovno-tehničnega

Sestavljanje gonilnika za HE Stratos



To bo doslej največji gonilnik, kar jih je bilo izdelanih v Litostroju. Gonilnik bo varjene izvedbe. Ulitke za venec in pesto so izdelali v ČSSR, lopate pa v naši livarni. Obdelali so jih na NC strojih v tozdu PPO. Po končanem varjenju bo teža gonilnika 88,5 tone, premer gonilnika je 5,7 m, višina pa skoraj 4 m. V tozdu PZO bodo z delom gotovi konec marca naslednjega leta. (Foto: E. L.)

- sodelovanja z zunanjimi partnerji,
- kadrovske politike, kjer moramo poleg okrepitev parmanentnega izobraževanja zaposlenih pridobiti večje število novih strokovnjakov in vodilnih delavcev in zaposliti večje število inženirjev in ekonomistov,
- dvigu nivoja finančne, komercialne in razvojne dejavnosti ter
- uvajanju računalništva pri vodenju poslovanja in razvoju proizvodnih programov.

- Za sanacijo Litostroja tečejo v delovni organizaciji in navzven po-

spešene strokovne aktivnosti za razrešitev teh težkih finančnih in drugih vprašanj, zato konferenca delegatov predlaga Zboru združenega dela, da v skladu s svojo vlogo in pristojnostmi sprejme naša stališča in obrazložitve ter podpre prizadevanja litostrojskih delavcev za izpeljavo nakazanih nalog.

Ob koncu razprave so delegati vseh treh zborov občinske skupščine sprejeli poročilo o gospodarjenju v Šiški v prvem polletju letošnjega leta s sklepi in stališči Izvršnega sveta ter predlogi in zahtevami, ki so jih delegati in drugi razpravljalci izrazili v razpravi.

K. G.

PROGRAMI UKREPOV ZA IZBOLJŠANJE GOSPODARSKEGA POLOŽAJA

Stimuliranje za pospešeno delo

Da bi zagotovili povečanje fakturiranja do konca letošnjega leta, so bili predlagani in na delavskih svetih tozdov in delovnih skupnosti sprejeti ukrepi dodatnega stimuliranja delavcev na tistih kritičnih naročilih, ki predstavljajo največji delež fakturirane realizacije v letnem planu in imajo obenem kratek rok obdelave. Ukrep dodatne stimulacije teh delavcev je sestavni del predsanacijskih programov in je začasne narave — velja do konca letošnjega leta.

Osnove:

- Osnova za uvedbo dodatne stimulacije predstavlja plan proizvodnje kritičnih naročil na ravni DO, ki je bil oblikovan in verificiran na tehnični koordinaciji. Ta plan je rokovno opredeljen po posameznih pozicijah in tozdihi.
- Iz tega programa temeljna organizacija izdela svoj operativni program izvajanja plana po posameznih mesecih leta. Pri izdelavi operativnega programa izhaja iz tega, da kritične pozicije posameznih naročil rokovno razčleni po posameznih delovnih operacijah, upoštevajoč končni rok posamezne pozicije v planu delovne organizacije.
- Na osnovi tako rokovno opredeljenih delovnih operacij vodstvo tozda vnaprej določi, ali pa določa sproti — med izvajanjem programa — posamezne delavce ali skupine delavcev, ki bodo delali na kritičnih pozicijah.
- Za delavce, ki bodo delali na kritičnih pozicijah, se ob koncu meseca obračuna dodatna stimulacija, različna glede na to, ali je delavec delal na teh delih v rednem delovnem času ali v nadurnem delu. Število učinkovito opravljenih ur dela delavca po posameznih kritičnih operacijah sprejema in evidentira delovodja.
- Vodstvo tozda sproti spremlja izvajanje svojega operativnega programa in o tem poroča na tehnični koordinaciji. Delavec je upravičen do dodatne stimulacije le, če je bila delovna operacija opravljena v predvidenem roku in v predpisani kvaliteti.

Obračun dodatne stimulacije

Dodatno stimuliranje delavcev, ki neposredno delajo na kritičnih pozicijah se obračuna na naslednji način:

- za delo na kritičnih pozicijah v rednem delovnem času se obračuna v višini 25% od števila točk delavca iz njegove razporeditve glede na učinkovni čas dela;
- za delo na kritičnih pozicijah v podaljšanem delovnem času (nadurno delo) se obračuna v višini 100% od št. točk delavca iz njegove razporeditve glede na učinkovni čas dela.

Primer:

- Delavec je razporejen v 23 RR — 225 točk (1,223 točk na uro), doseg norme je 1,30.
- V mesecu je opravil 224 ur (184 rednih + 40 nadur), od tega:
 - 40 nadur na kritičnih pozicijah,
 - 120 rednih ur na kritičnih pozicijah,
 - 64 rednih ur na kritičnih pozicijah.
- Normalni OD (brez dodatkov iz TS, del. dobe . . .) znaša 325.792 din.
- Dodatna stimulacija znaša
 - iz rednih ur na kritičnih pozicijah: 1,223 točke na uro × 120 ur × 0,25 = 36,69 točk × 856 din = 31.407 din
 - iz nadur na kritičnih pozicijah: 1,223 točke na uro × 40 ur ×

$$1,0 = 48,92 \text{ točk} \times 856 \text{ din} = 41.876 \text{ din}$$

Delavci spremljevalnih dejavnosti (npr. transportni delavci, kontrolorji, vzdrževalci strojev itd.), ki so nujno potrebni za pospešeno odvijanje del na kritičnih pozicijah, se za delo v podaljšanem delovnem času stimulirajo na enak način.

- Dodatno stimuliranje vseh delavcev v delovni organizaciji za doseganje mesečnega plana fakturiranja DO do konca letošnjega leta.

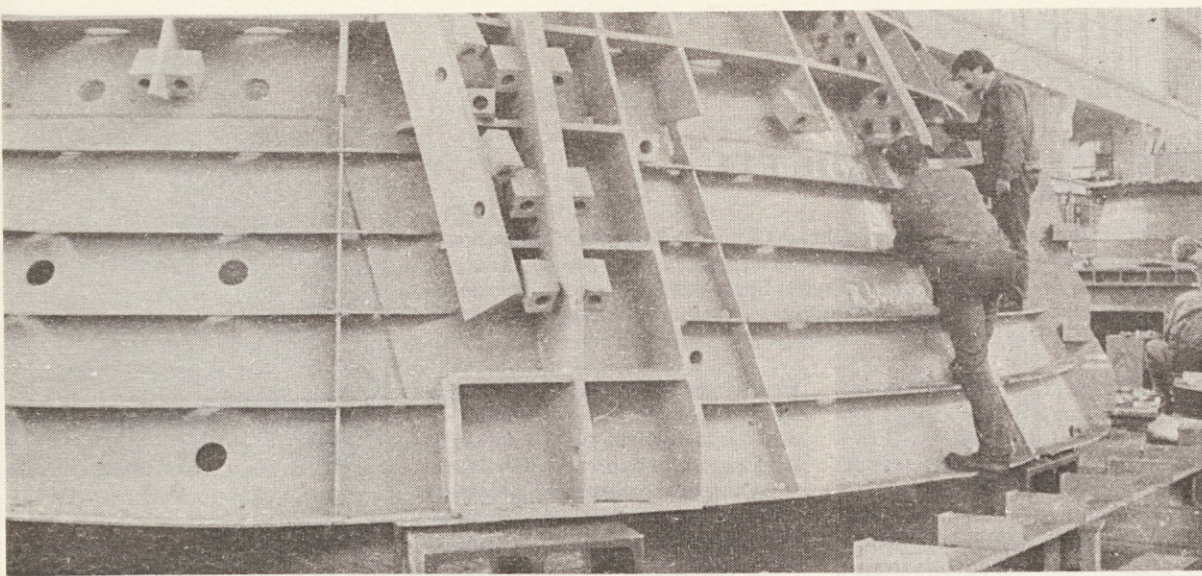
Vsem delavcem se obračuna dodatna stimulacija v primeru, če je dosežen mesečni plan fakturirane realizacije do konca letošnjega leta. Plan fakturirane realizacije potrdi in ugotavlja mesečno izpolnitev tehnična koordinacija, na predlog tozda Prodaja. Dodatna stimulacija se obračuna v višini 15% od števila točk iz razporeditve posameznega delavca glede na prisotne ure delavca.

Sprememba organizacijskega predpisa o delovnem času

V skladu z uvedbo za povečanje proizvodnje v zadnjem četrtletju letošnjega leta se v smislu izboljšanja delovne discipline spremeni in dopolni organizacijski predpis 54-05, ki govori o delovnem času in pripravi podatkov za obračun OD, v delu, ki se nanaša na premakljiv delovni čas.

Spremeni se določilo o zaključku delovnega časa in prenašanju razlike v okviru meseca tako, da je delavec v primeru kasnejšega prihoda na delo (od 6 do 7.30) dolžan opraviti 8,5 ure v istem delovnem dnevu. Delavci so dolžni do 16/10-1987 doseči izravnavo viškov in primankljajev delovnih ur iz preteklega obdobja.

Oba ukrepa pričneta velati z 12. 10. 1987.



Velikan za HE Dubravo (108 ton)

Nestrpno sem pričakoval in nazadnje le dočakal trenutke, ko so fantje iz montaže sestavili predvodilnik za prvo serijo in ga pripravili za transport. Težave, ki so nas spremljale pri izdelavi predvodilnika, so bile velike in včasih nerazumljive (tehnična dokumentacija, dobava materiala, počasno reševanje atestiranja materiala, varjenje v PZO, dvojno žarjenje ipd.).

Seveda pa je res, da je takšen predvodilnik (kvaliteta, dimenzije, teža) prvič v proizvodnem programu Litostroja in da bomo (bodo) izkušnje uporabili pri drugem predvodilniku za Dubravo in v bodoče ob pričakovanih naročilih (Djurdjevac, Vrhovo) kljub vsem težavam in zamudam ocenjujem, da je to uspeh za Litostroj, posebej še za delavce, ki so neposredno sodelovali pri kreaciji predvodilnika (iz IRRP, PZO, OBD, MONT). Predvodilnik še ni končan, trenutno je v obdelavi v Jugoturbini Karlovac. Pred enim letom sem bil optimist in sem bil prepričan, da bomo predvodilnik do konca obdelovali doma v Litostroju.

Po končani obdelavi bo predvodilnik transportiran na gradbišče, kjer čaka montažno skupino Litostroja še mnogo zahtevnega dela. Predvidoma bomo podaljšali dobavni rok za tri mesece glede na zahtevan pogodbeni rok za prvi predvodilnik.

A. Žehelj

Sanacija, razvoj...

(Nadaljevanje s 1. strani)

nole vsi skupaj lahko potegnemo voz iz blata. Nihče izven Litostroja tega ne more narediti, le pot nam lahko olajšajo. Menim, da je precejšnje povečanje proizvodnje realno.

Tudi razvoj proizvodnje in tehnologija izdelave je verjetno bistvena naloga za konkurenčno sposobnost Litostroja?

Na srečanju z vodstvenim kadrom in političnim aktivom je nekdo dejal, da proizvodni delavci vedno rešujejo delovno organizacijo. Res, da v fazi, ko moramo naročilo dokončati, nosi težo predvsem proizvodnja, res pa je tudi, da so edina dolgoročna rešitev strokovnjaki in njihovo kvalitetno delo. Kvaliteten razvoj je osnova konkurenčnosti na trgu, vsako zaostajanje v razvoju pomeni našo nezmožnost prodaje ali pa doseganje nižjih cen. Menim, da je razvojno delo v zadnjem obdobju na nekaterih področjih zaostajalo za potrebami, kar se odraža v zaostajanju blagovnih skupin, kot so črpalke, žerjavi in viličarji. Po drugi strani pa se čuti premajhna povezanost projektivno konstrukcijskih birojev s proizvodnjo in njenimi rezultati, kar ima za posledico prepočasno prilagajanje zahtevam trga in velike kasnitve pri izdelavi dokumentacije. Dobri strokovnjaki so za svoje delo preslabo nagrajevani, kar usmerja v povprečnost. Iskati bomo morali poti za stimuliranje pravega razvojnega dela in bolj, kot je to danes, povezati interes projektantov in konstruktorjev z interesom proizvodnje za doseganje večjih ekonomskih učinkov.

Ali bomo lahko in kako nadaljevali investicijsko izgradnjo. Pri tem mislimo na »težki program«.

Na osnovi uspešnega izvajanja sanacijskega programa, v katerega verjamem, bomo iskali poti, kako dokončati »težki program«. Menim, da v konceptu še ni vse dorečeno in usklajeno z ekonomskimi možnostmi in učinki. Predvsem menim, da se mora vložiti denar v kratkem vrniti, kar je glavni kriterij. Povečanje proizvodnje mora izhajati iz razvojnih prodajnih kapacitet. Ali smo poskrbeli za nove sposobne sodelavce? Niso dovolj samo novi stroji, pomembnejši so sposobni ljudje. Investicijo bomo morali pripraviti in izvesti v celoti. Prizadevali pa si bomo pridobiti sodelovanje domačih elektrogospodarstev pri zagotovitvi potrebnih finančnih sredstev. V tem letu pa bomo končali dela na peskarni, saj bi bila sicer škoda na objektu in opremi še večja.

Poslovanje in naročila v prvih devetih mesecih

Do konca septembra smo imeli v podjetju pridobljenih 24215 ton naročil eksterne realizacije. Največ je bilo naročil za domači trg in na zalogo (67% oziroma 16203 ton), sledi klirinški trg (25% oziroma 6119 ton), najmanj — le 8% oziroma 1893 ton pa je bilo naročil za konvertibilni trg.

POKRITOST Z NAROČILI PO POSAMEZNIH VRSTAH PROIZVODOV						
Vrsta proizvoda	VRSTA TRGA			Skupaj	Gospodarski plan	
	Konv. trg	Klir. trg	Dom. trg		1987	1988
Turbine	1075	185	2592	3852	2850	3300
MHE	50	—	236	286	200	200
Črpalke	37	183	512	732	900	950
Žerjavi	84	439	787	1310	1150	1200
Reduktorji	—	1894	98	1992	1250	1300
Cementarne	—	—	221	221	300	350
Dizel motorji	362	71	289	722	300	450
Strojni deli	—	—	149	149	300	300
SKUPAJ OSN. PROIZV.	1608	2772	4884	9264	7250	8050
TVN	240	36	7900	8176	5000	5100
PPO	45	3311	1691	5047	4700	4800
SKUPAJ FINAL. PROIZV.	1893	6119	14475	22487	16950	17950
ULITKI	—	—	1728	1728	4600	4700
VSE SKUPAJ	1893	6119	16203	24215	21550	22650

Iz navedenih podatkov je razvidno, da imamo za tekoče leto naročil dovolj. Drugače pa je za prihodnje leto, za katerega predlog plana predvideva 22650 ton, naročil pa imamo zaenkrat le za 14836 ton. Ostala naročila so pogodbeno vezana še na realizacijo v zadnjem četrtletju leta 1987, ter v letih 1989 in 1990.

Glede na to, da imamo precej ponudb še v fazi dogovarjanja oziroma opcij, načrtujemo, da bomo imeli do konca letošnjega leta za prihodnje leto stoodstotno pokritje z naročili.

V letu 1988 je posebej ogrožen plan turbin, saj je naročil le za polovico proizvodnih zmogljivosti, vendar pa je na vidiku nekaj izredno zanimivih pogodb, ki jih velja posebej omeniti. Ena je pričakovano naročilo šestih Francisovih turbin za HE Bekme v Iraku s skupno močjo 300 MW. To naročilo bo sklenjeno na drugačni osnovi kot Haditha in sodi med komercialne posle, v katerem bo Jugoslavija svoj del kreditirala.

V Sloveniji pa se potegujemo in bi radi sodelovali pri gradnji HE Vrhovo

(savska veriga), za katero se bo pogodba podpisala do konca letošnjega leta, prihodnje leto pa še za HE Boštanj in Blanco.

V okviru Jugoslavije se na področju gradnje hidroelektrarn odpirajo precejšnje — večje možnosti. Kot dobavitelj opreme za hidroelektrarne se prizadevamo vključiti pri predvidenih gradnjah hidroelektrarn na Drini, Neretvi in drugod.

Dejstvo pa je, da so naše zmogljivosti za izdelavo potrebne opreme neza- dostne in jih moramo povečati vsaj za 100 odstotkov, z letnega povprečja 2000 ton na 4000 ton. Nujna je realizacija projekta težkega programa, ki bi nam takšno realizacijo omogočal.

Proizvodnja ter količina naročil preoblikovalne opreme, reduktorjev in črpalk za jedrske elektrarne pa je v preveliki meri odvisna od naročil iz Sovjetske zveze, kamor si prizadevamo izvažati tudi viličarje. Zavedamo se nevarnosti, da postanemo preveč odvisni le od enega partnerja, to pa ima lahko precejšnje negativne posledice v našem nadaljnjem poslovanju.

POSLOVANJE V PRVIH DEVETIH MESECIH LETA 1987						
Vrsta proizvoda	Količina v tonah			Fakturirana realizacija v 000 din		
	Planirano 1987	Doseženo I.—IX. 87	Index 3 : 2	Planirano 1987	Doseženo I.—IX. 87	Index 6 : 5
1	2	3	4	5	6	7
Turbine	2850	870	31	11547550	9516600	82
MHE	200	58	29	816000	699273	86
Črpalke	900	556	62	8760060	3510053	40
Žerjavi	1150	506	44	2667600	933803	35
Reduktorji	1250	908	73	8500000	4736686	56
Cementarne	300	62	21	578000	729804	126
Dizelski motorji	300	126	42	4002320	2369168	59
Str. d. + stor.	300	313	104	1025000	1003266	98
SKUPAJ OSN. PROIZ.	7250	3399	47	37965530	23498653	62
TVN	5000	2584	52	10572000	6762151	64
PPO	4700	3326	71	14085000	88033390	63
SKUPAJ FINAL. PROIZV.	16950	9309	55	62553530	39064194	62
Ulitki	4600	2387	52	8000000	6507338	81
PTS	146000 NU	83829	57	580000	1305570	225
IVET	23000 NU	3986	17	135000	339747	252
VSE SKUPAJ	21550	11696	54	71268530	47216849	66

Če ocenjujem realizacijo dosežene- ga fakturiranja v prvih devetih mese- cih, ki znaša 47,21 milijarde dinarjev, dobimo vtis, da smo dokaj dobro gospodarili. Pri tem znesku pa je po- trebno dodati, da je fakturirana reali- zacija znašala le 41,31 milijarde dinar- jev, 5,9 milijarde pa smo fakturirali na račun avansov — dobili smo denar, opremo pa moramo še izdelati.

Kot je bilo že omenjeno, je predvi- deni plan eksterne realizacije v leto- njem letu že pokrit z naročili.

V zadnjih mesecih se je realizacija nekoliko popravila, vendar finančni in tonažni rezultati še vedno zaostaja- jo za planom, kljub velikim prizade- vanjem za dokončanje in kompletira- nje naročil, kar nas edino lahko reši iz

težavnega finančnega položaja, v ka- terem se nahaja naša delovna organi- zacija.

Nujno bomo morali izboljšati sode- lovanje med vsemi sodelujočimi v de- lovnem procesu ter na najbolj eko- nomičen način izmenjavati prepo- trebne proizvodne zmogljivosti. V prihodnosti se bomo morali tudi bolj potruditi, da bomo opremo izdelovali in izdelali v času, ki je določen v po- godbi. Zavedati se moramo, da je za- radi konkurence in pomanjkanja in- vesticijskih sredstev tako doma kot v tujini čedalje težje pridobivati naro- čila in da pogodbenih rokov ne bomo diktirali mi, temveč kupci naših pro- izvodov.

J. Krsnik



Novi rock 1987

Kljub vsakoletnim zapletom in težavam, ki kulminirajo okrog prostora, kjer naj bi se že kar tradicionalna in centralna ljubljanska (slovenska) rockovska prireditve odvijala, je bil tudi letošnji Novi rock tam, kjer je vsako leto - v ljubljanskih Križankah. V svojem dolgoletnem razvoju je prireditev doživela kar nekaj sprememb. Do pred nekaj leti dvodnevna prireditev (en večer punk, novi val ter podobne manj komercialne usmeritve, drugi večer pa pop skupine) se je skrčila le na en večer (odpadel je pop večer), v letošnjem letu pa je prišlo tudi do spremembe samega načina izbora nastopajočih. Izkazalo se je namreč, da je slovenska glasbena alter-scena v krizi ter prešibka, da bi lahko dovolj kvalitetno zapolnila celoten večerni program. Tako so na letošnjem Novem rocku 4. septembra sodelovale manj uveljavljene skupine z inventivnim pristopom ter ustrezno kvaliteto glasbe.

Tudi letos ni izostala običajna popoldanska okrogla miza, ki je bila tokrat posvečena ATV (alternativni, avtorski ... televiziji), zaradi nekaterih (nejasnih) tehničnih in organizacijskih zapletov in nedorečenosti pa je izpadla predstavitev dosežanj produkcije ATV.

Po končani okrogli mizi se je, za tovrstne prireditve z običajno nemarnostjo — zamudno pričel glasbeni del prireditve. Veliko število obiskovalcev iz vse Slovenije pa tudi iz ostalih delov Jugoslavije in tujine je najprej poslušalo Roderick, zanimivo devetčlansko art rock skupino iz Osijeka, nato pa jih je z energično in dinamično jazzy glasbo spravila na noge edina ljubljanska skupina Miladojka Youneed, ki je s svojim nastopom dokazala, da je odličen koncertni band (o čemer se lahko, predvsem tisti, ki so jih že slišali v živo, preprič-

ajo ob pravkar izdanem in do sedaj edinem albumu te skupine - Ghostly Beyond Belief). Sledili so sarajevski SCH, kjer je najbolj ostal v spominu neprijetni izpad skupine objestnih mladincev, incident, ki je resno ogrozil nadaljevanje prireditve, ki pa so jo po krajši prekinitev (v kateri je bilo potrebno ponovno spraviti v red ozvočenje, katerega del je bil tudi cilj eksibicije prepotentnih mladcev) nadaljevali reški postpunkerji Grč. To je ena kvalitetnejših jugoslovanskih skupin, katere glasbo lahko poslušate na njihovi kaseti Sloboda narodu ter na kompilacijski plošči Rijeka, Paris, Teksas.

Na njej je poleg predstavljenih še 6 reških skupin - Let III, Strukturne ptice, Idejni nemiri, Grad, Ogledala in Fit. Do plošče in kasete najlažje pridete če se obrnete na Založbo FV, Ljubljana, Kersnikova 4.

Jugoslovanski del koncerta je zaključila skupina Mizar iz Skopja. Njihovo glasbo še najlažje označimo kot etnični - pravoslavno obarvani temni val.

Prireditve se je zaključila v zgodnjih jutranjih urah s koncertom gostov iz New Yorka. Swans so eden izmed najpomembnejših in vplivnih postpunkovskih alter bendov s precej izrazito in učinkovito čeprav dokaj mračno in težko glasbo. S svojim drugim ljubljanskim koncertom (prvi je bil pred dobrim letom dni v Študentskem naselju) so se ponovno pokazali v najboljši (in nekoliko bolj priljudeni ter poslušljivi) luči.

Če omissimo in pozabimo na nekatere organizacijske spodsrljaje (slab razpored skupin, prenatrpan program - posamezne skupine so imele za svoj nastop le približno dvajset minut časa ...) je bil letošnji Novi rock eden izmed boljših in upamo lahko, da bo vsaj približno tako tudi v prihodnjih letih.

t. š.

Tovarna je izziv ...

V okviru »Art-poletja« je bila letos v Splitu organizirana prva kiparska kolonija, in sicer v splitski ladjedelnici, ki je bila tudi sponzor prireditve. Kolonije se je udeležilo deset umetnikov, med njimi tudi kiparka Duba Sambolec, ki je že nekaj let zaposlena kot profesorica likovne vzgoje na SŠTS Franca Leskoška-Luke.

Na koloniji je nameravala narediti dva projekta. Prvega (eksterierna skulptura) zaradi objektivnih težav ni uspela dokončati (za realizacijo bi bila potrebna pomoč vsaj dveh delavcev, teh pa je v ladjedelnici zaradi letnih dopustov primanjkovalo), drugi projekt pa je bil instalacija v zaprtem prostoru. Naziv projekta je bil »Nebo-zemlja«. Ta projekt naj bi, kot je avtorica povedala novinarju splitske »Slobodne Dalmacije«, »... izzval življenjsko-izkusni šok in vzpodbujal h kontemplaciji. Želim vzpostaviti zavest o percepciji prostora in tako pervertirati odnos med tlemi in, recimo, stropom. Ta ambient nameravam razstaviti v galeriji »Dilidenica«, tako da bi človek, ko bo šel skozi vse tri prostore, doživel odnos med gor in dol ter prostorom vmes. Ideja je čista, imela pa bo neke reference na alkimijo in njene simbole...«

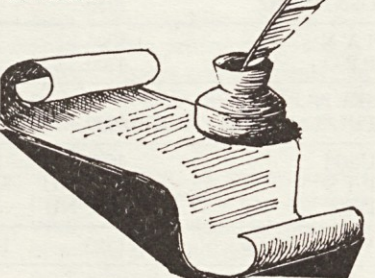
Za nas je zanimiva tudi izjava, ki jo je o specifičnih pogojih dela v tovarniških pogojih ter njegovih mogočih učinkih dala novinarju Slobodne Dalmacije:

»Prisotnost v delovnih organizacijah najbolj koristi samim umetnikom, saj imajo možnost delati velike skulpture, katerih ne bi mogli narediti v ateljeju. Z druge

strani pa delavec vidi, da je umetnik avtor projekta in nadzira realizacijo od začetka do konca in da je sama ideja nosilec projekta; tako on sam funkcionira kot celovita osebnost. Delavec se sam pričrta zanimati za projekt in tako postanemo tim, ki dela ta projekt. Tovarna je izziv za umetnika kakršnekoli prakse, ker mu nudi široko paleto možnosti dela, tako da je že njegov izbor metode izvajanja, odločitev, ki definira delo. Tak način dela je pomemben tudi zaradi tega, ker je moderna umetnost pri nas izgubila apanažo in sponzorja. Ni namreč problem samo narediti stvari, problem jih je na nek način plasirati, jim najti prostor...«

t. š.

Literarni kotichek



Težko je

Težko je priti nazaj, če nikjer ne obstoja most, če od vsega, kar bilo je nekdaj, ni ostala niti bridkost.

Težko je sleherni dan mešati stvarnost in sanje, in vse, kar bilo je nekdaj, oviti v pozabljanja sanje.

Težko se je temu odreči, kar je srcu še ljubo.

Težko, pretežko je v enem življenju preboleti izgubo.

SEAD SIJAMHODŽIĆ
Prevedla Jana Kolarič



(Foto: E. L.)

PIHALNI ORKESTER LITOSTROJ

Novo vodstvo — nove ideje, novi načrti

Pihalni orkester Litostroj je septembra dobil novega dirigenta Marjana Stropnika. Po rodu je sicer Velenčan, vendar že 20 let živi in dela v Ljubljani. Končal je akademijo za glasbo in je zdaj prvi pozavnist v Simfoničnem orkestru Ljubljana. Pa tudi sicer ima za seboj dolgo glasbeno prakso — 25-letni staž igranja pri Rudarski godbi Velenje in šest let vodenja mladinskega zbora v Velenju.

In kako to, da je prevzel vodstvo našega pihalnega orkestra? Prav lahko se ni odločil, še posebej ne, ker je zadnje čase opazal padanje nivoja kvalitete igranja, poznal pa je tudi vrsto problemov, s katerimi se je orkester ubadal zdaj, pa tudi že prej. Vendar je bil Maks Kričaj dovolj vztrajen, da ga je prepričal.

Zdaj, ko je Marjan delo vodje orkestra prevzel, se čuti odgovornega, da ga tudi dobro opravi. Najprej je treba izpolniti vrzeli v sestavi orkestra — sploh ni baritonov in tenorjev, malo je trobent, premalo je tudi kornetov. Manjka okrog 8 ljudi. Druga težava je v tem, da se člani zelo neredno udeležujejo vaj, kar nikakor ne more prinesiti kvalitete. Res je, da se vsi ukvarjajo s tem le ljubiteljsko in jim to pomeni le dodatne obremenitve skupaj z nastopi, turnejami in potovanji vred, zato morajo člani resnično začutiti pripadnost kolektivu in pravo ljubezen do igranja in glasbe.

Če želimo, da bi naš orkester spet dobro delal, je treba posodobiti tudi program in instrumente. Nekateri so že tako zastareli, da na take skoraj nikjer več ne igrajo. In s tem, ko bi bil program sodobnejši in pestrejši, bi si takoj pridobil tudi večje število poslušalcev in najbrž tudi igralcev.

Ravno v pridobivanju podmladka in v sedanji sestavi pa je ena osnovnih težav orkestra. V orkestru je premalo Litostrojčanov ali njihovih otrok, zato tudi ni čutiti pripadnosti in povezave s tovarno, kateri pripada. Težko je organizirati koncert v tovarni med delovnim časom na primer ali ob koncu, če so člani razkropljeni po celi Ljubljani. Kljub temu pa ima Marjan trden namen pripraviti novoletni koncert s spremljajočim zabavnim programom, za 8. marec pa koncert ob dnevu žena. Do takrat bo potrebnega še zelo veliko dela in če mu tega ne bo uspelo izvesti, pravi, da bo vse skupaj pustil. Vendar glede na to, da je poln načrtov in energije, je kar težko verjeti, da mu ne bi uspelo.

Kot že rečeno, je drugi največji problem pridobivanje podmladka. Zato je še

posebej poudaril željo, da bi pri orkestru sodelovalo čim več mladine — otrok Litostrojčanov. Pri orkestru bi imeli zagotovljeno brezplačno šolo in bi se po hitrem postopku naučili igranja v orkestru. V primerjavi z glasbenimi šolami bi imeli na ta način več igranja kot teorije, naučili pa bi se lahko igranja na godalih, trobilih ali tolkalih.

Marjanovi načrti so veliki, dela pa bo še več. To niso le dvakrat tedenske vaje po dve uri z orkestrom, temveč vzgoja in šolanje novih članov, izbor skladb, ki bi orkestru in poslušalcem najbolj ustrezal in ugajal, pripravljanje notnega materiala, prevzgoja miselnosti članov, pa še nastopi in kon-



(Foto: M. M.)

certi. In čeprav so vadbene prostore že lepo preuredili, je vse skupaj še vedno premajhno, tako da nekaterih instrumentov med vajami sploh ni mogoče slišati.

Edini in končni cilj pa je — igrati dobro in kvalitetno. Litostroj in njegov orkester morata začutiti, da spadata skupaj in tedaj bomo vsi zadovoljni.

M. M.

Likovna kolonija ZPS na Glažuti



Udeleženci likovne kolonije so zgradili ZPS, ki je bila sredi septembra na Glažuti na Pohorju. Vseh udeležencev nas je bilo 12, in sicer trije iz Trbovelj, dva iz Indosa in po eden iz Žirov, Cerknice, Ribnice, Ruš, Maribora in Litostroja. Glede na število delovnih organizacij, ki so združene v sozdu (čez 20), je to zelo malo in prav gotovo je likovnih samorastnikov neprimerno več, kot se jih je zbralo na srečanju. Res škoda, da ni bila udeležba večja, saj je bil kraj z obilico lepih motivov prav posrečeno izbran, strokovno vodstvo pa nevsiljivo, toda učinkovito. Je bila mogoče spet enkrat obveščenost preslaba?

Anketa že prinaša odgovore

Od 700 anketnih lističev, ki smo jih v maju razdelili anketirancem, se jih je vrnilo izpolnjenih 420 ali 60% vseh, kar je dovolj, da dobimo kolikor toliko realno sliko o trenutnem stanju na področju kulture ter o željah in potrebah delavcev.

Prvo vprašanje se je glasilo: Ali obiskujete kulturne prireditve? Največ vprašanih (285 ali 67,8%) je odgovorilo, da obiskuje kulturne prireditve redko, 75 ali 17,8% vprašanih obiskuje prireditve pogosto, 61 (14,5%) jih nikoli ne obišče kakšne kulturne prireditve, samo 22 (5,2%) jih je odgovorilo, da obiskuje kulturne prireditve redno. Ta podatek je precej katastrofalen, saj je redko proti pogosto kar v razmerju 3 proti 1, prav tako je nikoli proti redno v razmerju 3 : 1 (seveda v korist redko ozioroma nikoli). Nekaj upanja vzbuja le ugotovitve, da se vprašani vsaj samokritično zavedajo svojega (pre)redkega obiskovanja kulturnih prireditev.

Drugo vprašanje je bilo oblikovano takole: Če obiskujete kulturne prireditve le občasno, kaj je temu vzrok? (Navedi je bilo možno več vzrokov). Največ vprašanih (186 ali 44,2%) je kot vzrok navedlo pomanjkanje časa, na drugem mestu (82 ali 19,5% odgovorov) je pomanjkanje denarja, na tretjem mestu (79 ali 18,8% odgovorov) je vzrok prevelika oddaljenost kraja bivališča, povezana s prevozom. Sledijo naslednji vzroki: problem varstva za otroke (66 ali 15,7% odgovorov, kar je velika številka glede na pretežno moško populacijo vprašanih), nepravčasno informiranost (51 ali 12,1% odgovorov), preobremenjenost z delovnimi nalogami in obveznostmi (40 ali 9,5% odgovorov), ter »drugi vzroki« (33 ali 7,8% odgovorov, od katerih naj navedemo najzanimivejše: zidam hišo, izmensko delo, lenoba, po 20.30 že spim, premalo kart na razpolago, kadar je zani-

mivejša prireditev), najmanj vprašanih (24 ali 5,7% odgovorov) pa je, da ne obiskujejo prireditev zato, ker jih ne zanimajo.

Pomanjkanje časa kot odgovor pravzaprav ne preseneča, saj tudi ankete z drugačno vsebino ugotavljajo, da je naš človek prekomerno obremenjen z vsakovrstnimi obveznostmi. Na ta odgovor se navezuje tudi skupini: »preobremenjenost z delovnimi nalogami in obveznostmi« in pa delno tudi »drugi vzroki« (zidam hišo ... itd.).

Zaskrbiljujoče je velika zastopanost odgovorov v skupini »pomanjkanje denarja« (82 ali 19,5%), saj nam le-ta govori o tem, da kulturne prireditve za mnoge ljudi že postajajo nedosegljivi luksusi. Številni odgovori, ki navajajo kot vzrok preveliko oddaljenost od kraja bivališča, so tudi razumljivi, če vemo, da je v Litostroju mnogo vozačev iz krajev izven Ljubljane. Glej odgovore na vprašanje št. 20 — oddaljenost od delovnega mesta).

Pri tretjem vprašanju je bilo treba obkrožiti obliko kulturnega življenja (lahko tudi več), ki se jih anketirani udeležujejo. Največ vprašanih (337 ali 80,2%), navaja kot svojo obliko kulturnega življenja gledanje TV programa. Sledi poslušanje glasbe s kaset in plošč (263 ali 62,6% odgovorov), na tretjem mestu pa sta branje leposlovnih knjig in obiskovanje kina (vsako s po 193 ali 45,9% odgovorov). Nato se zvrstijo: obiskovanje gledališča (124 ali 29,5% odgovorov), obiskovanje koncertov (119 ali 28,3% odgovorov), druge kulturno-zabavne in družabne prireditve (81 ali 19,2%), na predzadnjem mestu so razstave v galerijah in muzejih (54 ali 12,8%), na zadnjem pa »drugo« (navajajo veselice, ples, športne prireditve, delo, pevski zbor ...).

Odgovori na to vprašanje lepo dopolnjujejo porazne rezultate pri vprašanju o obiskovanju kulturnih prireditev. Povedo nam, da se delavci Litostroja, če se hočejo

ukvarjati s kulturo, posvečajo oblikam, ki jih lahko opravijo kar doma: gledanje TV, poslušanje glasbe, branje knjig (na prvih treh mestih). Če pa se že odpravijo od doma, se največkrat v kino (193 ali 45,9%), redkeje v gledališče ali na koncerte, najredkeje pa obiščejo kakšno razstavo.

Na vprašanje, koliko časa tedensko posvetijo kulturni dejavnosti, so anketiranci odgovarjali s številkami (v urah). Povprečna številka, ki smo jo izračunali, je 7,29, torej kar 7 ur in pol na teden. Najvišja povprečna številka je v tozdu PFSR (12,25 h), najnižja v tozdu PTS (5,1 h). Zelo nizka je ta številka tudi v SSP (namreč 5,18 h), zelo visoka pa je na primer v tozdu PUM (10,2 h), kjer jo je treba pripisati nekaterim nerealnim ocenam (ko so napisali, da se s kulturo ukvarjajo 42 ur na teden, to pa seveda zvišuje povprečje). Povprečna številka 7 ur tedensko je na prvi pogled kar v redu. (Pomeni lahko na primer 1 kino predstavo, 2 uri branja in en nedeljski popoldan pred TV ekranom ali pa vsak dan eno uro za kulturo.) Toda če vemo, da je to le povprečje, ki je sestavljeno iz mnogih odgovorov in iz mnogih neresničnih 48 ur na teden, potem rezultat ni več tako lep.

Naslednje vprašanje se je glasilo: Ali se udeležujete kulturnih prireditev, ki so organizirane preko naše delovne organizacije? Največ anketiranih je odgovorilo: včasih (210 ali 50%), 157 ali 37,3%, jih je odgovorilo, da se takih prireditev ne udeležuje, le 70 ali 16,6% pa se jih udeležuje.

Če odstotek iz raziskave posplošimo na vso delovno organizacijo, potem to pomeni, da je več kot tretjina Litostrojčanov povsem nezainteresiranih za kakršnekoli prireditve v zvezi z lastno delovno organizacijo. Če se že udeležujejo prireditev, potem se jih izven nje. Le šestina jih je tistih stalnih, zvestih udeležencev.

(se nadaljuje)
J. K.

Mladi za prihodnost

Kot vse družbenopolitične organizacije je tudi mladinska organizacija obravnavala plan reševanja delovne organizacije iz nastalih težav, ki ga je podal tovariš Šlander ob kandidaturi za generalnega direktorja Litostroja. Mladinska organizacija je plan ugodno ocenila in zavzela sklep, da bomo mladinci podprli plan reševanja težavne situacije ter k temu prispevali svoj delež. Verjamemo, da bomo kos vsaki nalogi, ki jo bo pred nas postavil generalni direktor Šlander in vodstvo delovne organizacije. Želimo dokazati, da mladina ni samo provokator, temveč da smo predvsem sposobni ob ustvarjalnem vodstvu in realnem nagrajevanju dela gradili in ustvarjati več in bolje. Hočemo zgraditi prihodnost, kakršno si želimo.

V izjavi predsednika mladinske organizacije Seada Sijamhodžića, ki jo je dal ob sprejemu funkcije predsednika, je bilo povedano da mladinska organizacija v tistem trenutku obravnava finančno konsolidacijo in trenutno stanje v DO in da bodo predlogi mladincev vsekakor zanimivi in sprejemljivi za uveljavljanje.

Navajam nekatere od njih:

— Na vsak način moramo zadržati in pridobiti nove strokovnjake v DO. To je mogoče samo s pravilno stimulacijo.

— Zmanjšati je treba število pomočnikov direktorjev, asistentov in kurirjev, ker je sedanj način neučinkovit. S tem bi tudi zmanjšali prevelik in neučinkovit administrativni aparat.

— Število delovodij v delavnicah je nekajkrat preveliko. Zanimiv podatek bi bil, če bi kdo izračunal, kakšno je številčno razmerje med delavci za stroji in delovodiji.

— Zmanjšati je potrebno vožnje (nepotrebne in privatne) s službenimi avtomobili.

— Ne strinjamo se s tem, da so delavci z višjo šolsko izobrazbo podrejeni delavcem z nižjo.

— Glede na strukturo zaposlenih smo bolj podobni tekstilni tovarni kot pa strojni.

Zanimiva je tudi pripomba mladinske organizacije pri obravnavi izgub v Iraku. Ni se potrebno čuditi tolikim izgubam in zamudam, ker smo imeli napaden in nesprejemljiv način kadrovanja delavcev za delo v Iraku. V vodstvu zunanje montaže sedijo nesposobni za svoje delovne naloge, saj smo tja, kjer naj bi pokazali zmožnosti in kvaliteto, pošiljali nestrokovne in neustrezne delavce ter jim delili previsoke osebne dohodka.

Imeli smo primer, da je bil delavec (strugar iz tozda OB), ki je bil pred dvajsetimi leti iz zdravstvenih razlogov premeščen izza stroja na lažje delovno mesto (delovodje), ker je bil ocenjen kot neuporaben za delo v težjih delovnih pogojih, na koncu poslan na delo v Irak (za osemkrat višji osebni dohodek kot v Litostroju). Zato mladinci zahtevamo, da se ta človek po vrnitvi iz Iraka vrne k delu za strojem, za katerega je zdravstveno sposoben. Sam dokazuje, da je bila pred dvajsetimi leti narejena napaka pri oceni njegovega zdravstvenega stanja (ali pa se je to stanje popravilo).

Dogaja se tudi, da v Irak pošljemo strokovnjaka-inštruktorja, ki tam opravlja delo lanserja ali skladiščnika, vemo pa kako jih potrebujemo za usposabljanje pripravnikov. Takšnih primerov bi lahko našli še veliko. Zato predlagamo vodstvu delovne organizacije z generalnim direktorjem na čelu, da zamenjamo nekatere odgovorne delavce v zunanji montaži in še kje. Zahtevamo, da se naredi konec s familijarnimi odnosi in se začnemo obnašati, kot to narekuje interes širše družbe.

Želim poudariti še en sklep mladinske organizacije, ki ga druge DPO niso podprle: ko smo obravnavali kadrovske pobude sozda ZPS in prijavo našega generalnega direktorja Jančigaja za predsednika KPO ZPS v Ljubljani, je mladinska organizacija zavzela takšen sklep: »Dokler nimamo rešitve za saniranje Litostroja, se ne strinjamo z odhodom direktorja Jančigaja — razen v primeru, če je njegov odhod del sanacijskega programa.«

Razloženo nam je bilo, da z odhodom direktorja na višji položaj uveljavljamo del sanacijskega programa, ker nam bo s tistega položaja lahko več pomagal, prav tako tudi širši družbi. Vsaka medalja ima dve plati, le da mi druge plati nismo videli in ji nismo verjeli.

Sead Sijamhodžić



Uspešen zaključek osemletke

V preteklem šolskem letu smo v prostorih naše obnovljene šole SŠTS Franca Leskoška-Luke v sodelovanju z Delavsko univerzo Cene Štupar organizirali izobraževanje odraslih ob delu za dokončanje osemletke, in to od petega razreda dalje. Udeležba je bila skromna, še predvsem če upoštevamo, da je v Litostroju zaposlenih kar lepo število delavcev, ki osemletke nimajo dokončane.

Pouk je potekal v štirih razredih. Udeleženci samega razreda so po zaključku razreda na lastno pobudo nadaljevali izobraževanje in v rekordnem času zaključili osmi razred. Za dosego tega zahtevanega cilja je bil pospešen ritem predavanj, poleg tega pa so bila predavanja tudi podaljšana v poletni čas. Ob slavnostni podelitvi so udeleženci izobraževanja v sproščenem razgovoru povedali, koliko odrekovanja je bilo v času šolanja potrebno, koliko ur so morali presedeti ob knjigah, koliko zanimivih stvari zamuditi... Vendar pa je sedaj po uspešnem zaključku vse pozabljeno. Štirinajst Litostrojčanom, ki so v tem času uspešno zaključili osemletko, so zdaj odprta vrata za nadaljnje oblike izobraževanja na naši in ostalih šolah, za poklic ali pa tehniške usmeritve, pač glede na sposobnosti in ambicije posameznikov. Večina se jih je že vpisala v nadaljevalne programe. Ob tej priložnosti jim želimo veliko uspeha pri nadaljevanju šolanja ter čestitamo za dosedanj uspeh.

Ob koncu vabimo vse delavce Litostroja, ki še nimajo dokončane osemletke, da izkoristijo ponujeno možnost brezplačnega šolanja in ob delu končajo osnovno šolo. Pogoji za šolanje so ugodni. Pouk je dvakrat tedensko popoldne v prostorih SŠTS Franca Leskoška-Luke. Udeleženci izobraževanja imajo na dan pouka za eno uro krajši delavnik, da se lahko pripravijo nanj. Program je prilagojen odraslim udeležencem in zelo zgosten ter traja za en razred približno štiri mesece. Tako lahko marljivejši udeleženci v enem letu končajo dva razreda.

Vse podrobnejše informacije dobite pri svojem kadrovniku ali pa v oddelku za izobraževanje pri KSS (tel. 1321 ali 1322).

Jože Kristan

Zbor delavcev ali dvignjena roka litostrojskega mladincev

Pet let sem že v Litostroju, od tega tri leta v tozdu Prodaja. Do sedaj sem bil na dvajsetih zbiorih delavcev, a še nisem zbral dovolj moči, da dvignem roko in povem svoje mnenje. Občutek je strašen, da naj bi jaz, »golobradec«, govoril izkušnim, starejšim, pametnejšim kolegom. A ko poslušam neumnosti, ki jih govorijo le-ti, se vprašam, če res tako mislijo ali tako morajo misliti! Tale način bo boljši in lažji. Počasi bom razmislil in napisal vse tisto, kar bi mi v vročici treme ali zadrege na zboru delavcev ušlo iz glave. Vse skupaj pa bom obesil na oglasno desko in upal, da si bo vsaj kdo odrgal pet minut svojega dragocenega delovnega časa in prebral te vrstice.

Ko sem prišel v tovarno, je bil Litostroj ves razcveten. Vse se je tako zdelo, da lepše ne more biti. Plače so bile kar dobre in po ulicah se je govorilo, kako dobro stojimo. Še pred dobrima dvema letoma sem poslušal po radiu in gledal po televiziji našega velikega vodjo tov. Jančigaja, ki nas je na vse pretege hvalil in vzdignil v oblake. V vitrini pri vratarju se je celo zasvetilo veliko odlikovanje - nagrada AVNOJ! Kako pa je sedaj? Minili sta dve leti, na priznanju se je nabral prah, prislužili smo si ogromne dolgove, zapustili so nas najboljši strokovnjaki in tov. Jančigaj. Mi iz baze lahko le ugibamo! Je bil odstavljen in kdo ga je odstavil, je odšel na lastno roko, zakaj (in konec koncev, če velja ta varianta, kakšen je ta človek, ki nas je pustil v takih problemih) mu je bilo le predlagano? Nič nas ni strah, ker je tov. Jančigaj z nami! Njegovo oko bdi nad nami s položaja predsednika KPO SOZD ZPS!

Mnogo je teh vprašanj, ki se vrtijo po glavi preprostega delavca. Marsikaj ugiba, marsikaj misli, marsikaj upa, a vse je jasno oziroma se podre, ko dobi petnajstega v roke svojo kuverto. Stosedeminsedemdeset ur gara za svojim strojem ali za svojo mizo, nad njim visi neizprosna roka kontrole, mučijo ga zaradi zamujenih minut, nanj pritiskajo zaradi kvalitete in kvantitete dela. Ko pa se ta ubogi človek petnajstega napoti iz službe domov, že ve, da bo s tem komaj preživel in bo moral stiskati pas na vseh področjih. Kako vesel, in s kakšnim elanom bo jutri ta človek prišel na svoje delovno mesto?? Kako pomembna mu bo kvaliteta in kvantiteta dela? Prenašal bo to en mesec, dva, pet, eno leto! Potem si bo našel popoldansko delo ali po domače »fuš«, da bo lahko živel. Delal bo od 6^h do 22^h - 16 ur vsak dan in ko se bo zvečer ulegel k svoji ženi, ne bo mogel opraviti svojih dolžnosti. Svojih otrok ne bo več prepoznal in ne bo vedel, koliko so stari niti kako jim gre v šoli. Sin ga bo gledal kot tujca, ker ne bo razumel, kaj dela! Začeli se bodo prepiri, pretepi, živčnost. Vse to ga bo pripeljalo v bolnišnico in še k manjšemu zaslužku. In če je malce šibak, bo začel piti, ponočevati, za povečavo svojega moškega »jaza« si bo našel še ljubimko, da bo vsaj na njej dokazoval, da še kaj velja. Vse skupaj polom, strah in beda!

V takem stanju je torej delavec, ki naj nas potegne iz krize. Smešno, toda resnično. Pričakujemo, da bo mali oslabljeni osliček zaustavil navzdol drveči vlak in ga celo porinil navzgor? Naj dvigne roko ta, ki to še verjame! Ali pa je ta človek naš novi direktor tov. Šlander! Težko verjeti, toda prvi ukrepi našega novega direktorja so že tu:

1. V Litostroj pripeljati nove sposobne kadre!
2. Spremembe v delovnem času!

Tov. Šlander, oprostite, toda spravljate me v smeh! Od vas sem pričakoval kot prvo velika dejanja, ki bodo nas vse osvestila in potem bomo skupaj, s skupnimi močmi rešili te probleme. Moj komentar je tak:

Zamislimo si res dobrega projektanta, sposobnega, uglednega, mladega, zagnanega, perspektivnega. Prvi dan, ko bo prišel v tovarno, mu bomo povedali, da bo dobil 300.000 plače in da mora delati točno 8,5 ure v tekočem dnevu, sicer bo šel na disciplinsko komisijo (ne omenjam njegovih perspektiv, stanovanjskih potreb...). Ta človek se bo nasmejalo in brž odhitel preko litostrojske ograje, ker bo imel občutek, da je zašel, v norišnico. Torej kadrov ne bo! Ostala bo sprememba delovnega časa -toda smo navidezna. Zunanji opazovalec na Djakovičevi cesti bo opazil, da vsi delavci prihajajo v Litostroj ob 6^h in odhajajo ob 14^h, ne bo pa vedel, da na svojih delovnih mestih še vedno delajo le par uric, ostalo pa pijejo kavo, sedijo na sestankih, diskutirajo o političnih problemih, o seksu in nogometu, o potovanjih in še vseh drugih stvarih, ki ne sodijo v službo. Oh, kako veličasten je pogled na več tisočglavo množico, ki ob isti uri prihaja in odhaja iz dela! V tej množici je videti ogromno energijo in zdi se, da jih ne more nič ustaviti. Že na Celovski cesti pa bo deroča reka Litostrojcev ohromila ves ljubljanski promet in zamašila mestne ulice tja do delavskega doma. Le naj se vidi, da vsi pridemo in odidemo isto minuto. Vse skupaj se mi zdi kot promocija naše enotnosti in moči.

TOVARIŠI ŠLANDER, OD VAS PRIČAKUJEMO DRUGAČNE SPREMEMBE!

Danes 8. 10. 87 je na sestanku tov. Jankovič sprožil problem trohneče in rvaveče litostrojske navpične 16 metrske stružnice. Vse, kar je povedal, je res! Imamo največjo jugoslovansko stružnico - zapakirano v zaboje. Čakamo na novo, veliko, veličastno, s pompom in rompom odprto halo, v katero bomo čez dve, tri, pet, morda deset let postavili že na pol javo in zastarelo stružnico. Gledalec na Djakovičevi cesti bo zopet vžhičen ob moči Litostroja, v hali pa se bo vrtela stružnica, ali pa se sploh ne bo. Ob tej pripombi tov. Jankoviča sem se spomnil članka v litostrojsem glasilu.

Litostroj - Jugoslavija v malem. RES JE! ISTO!!!

Pravijo, da imamo Jugoslavlani najčistejše in najlepše morje v Evropi. Ne znamo pa ga izkoristiti. S turizmom zaslužimo bori 2 milijardi dolarjev, medtem ko naši sosredi v Avstriji služijo 10 milijard brez koščka morja. Oprostite, tovariši, dobivam občutek, da sem popolnoma nor.

Še kot osnovnošolca ali srednješolca so me učili o velikih naravnih bogastvih v Jugoslaviji - ne znamo jih izkoristiti ali pa jih ni več. Pvedali so tudi, da je naš zemljepisni položaj zelo ugoden za promet! Kje so naše ceste, železnice, ladje, letala -povejte mi, kje? Vse, kar imamo, puščamo v nemar in ne izkoriščamo. Kako naj bo litostroj drugačen, če pa stoji sredi Jugoslavije? Vse je isto, vse gre navzdol v propad. Včasih je bila zavest in zagnanost, sedaj niti te ni več. Moj oče je preživel štirčlansko družino; ne delal, garal je noč in dan 40 let. Sedaj je v pokoju in strašansko odmeva po moji mladi glavi njegov glas, da je vse zaman in zgrešeno. Kje so krivci?

Ali nimajo poguma, da vstanejo in rečejo: mi ne znamo, naj naredi tisti, ki zna. Ali pa jim je na njihovih stolčkih še pretoplo, prelepo in prevarno, da bi to storili. Če vse to ni res, potem je edini odgovor, da smo maloumen narod. Mar pa je mogoče, da bi tako nadarjen, inteligenten, predvsem pa delaven narod v toku 60 let tako propadel!?!? NE VERJAMEM!

Litostrojki karuzel, ne boj se, nisi edini primer neumnosti v tej državi, niti v Litostroju. Dobivam občutek, da vse to delamo namerno, da bomo hitreje propadli in bo konec te more, teh mukotrpnih sanj. Sprašujem se ali se bom iz te more prebudil mlad, ali plešast in siv ali pa bom že prej umrl in konec dočakal pod zemljo. Življenjski cilji pa taki!

Tako, odšel sem celo čez litostrojsko ograjo. Sicer le v mislih, ker telesno ne morem. Pri zapornici bi me neprijazno zaustavili budni čuvaj z besedami: »Kuda češ ti otiči!«

Sredi Slovenije - moje dežele, še ena stvar, ki me jezi in o kateri bom pisal naslednjič. Morda pa tudi ne. Morda bom bolj pameten in bom tiho odšel z odpustnico še zadnjič mimo litostrojske rampe. Vratarju bom pustil lepo aranžirano škatlo vseh problemov, ki me tukaj težijo, se mu nasmehnil in odšel kam drugam, morda zelo daleč, lepšemu življenju naproti.

Litostrojki mladinec
T. G.

Kako do privatnega bazena

Ko se je po nenavadno dolgem vročem poletju prikradla jesen, je s sabo prinesla nekaj obetajočih oblakov. Da pa obeti niso bili kar tako, smo spoznali že 24. septembra. Dež se je začel potihem, jesensko, nakar je potem proti večeru lilo vedno močnejše. Svoj vrh so nalivi dosegli zvečer med osmo in deveto uro, ko so po vsej Ljubljani povzročili veliko poplav. Da pa imajo ob takšnem vremenu stanovanjci v samskem domu na Djakovičevi 10 bazene v sobah, je že dolgo znano.

Poplav v kletnih stanovanjih samskega doma so se stanovanjci že počasi navadili. Ob vsakem večjem nalivu morajo nositi vodo iz sob, če ne želijo zjutraj iz postelje stopiti na mokro. Toda to jesen je tudi tistim najbolj hladnokrvnim zavrela kri, saj so tri poplave v enem mesecu tudi za najmočnejše preveč.

Začelo se je ob manjšem nalivu drugega septembra. Ko so opazili, da voda po stari poti iz kanalizacijskih odprtih skozi kopalnice in hodnike vdira v sobe, je bilo prepozno za ukrepanje. Talne obloge v družinskih stanovanjih so že popile precejšnjo količino (v samskih stanovanjih ni talnih oblog). Vsi stanovanjci pa so se lotili vode z metlami in jo pospravili tja, kamor spada — v kanalizacijo. To pa je bilo seveda mogoče šele po končanem nalivu. Pomagali so jim tudi gasilci, ko so premagali vodo v tovarniških halah.

Naslednji dan opozorila na oddelku za samske domove niso zalegla. Nihče se pomislil ni na to, da bi bilo koristno očistiti kanalizacijske kanale in jaške. Zato so kletna stanovanja »plaval« že drugič v enem mesecu — 24. septembra ob šestih

popoldne. Ko so »protivodni bojevniki« pospravili metle in si oddahnili, ter so mislili, da je najhujše mimo, se je pravzaprav šele začelo. Ploha, ki je poplavila Ljubljano, se je začela ob osmih zvečer. Voda je najprej vdrla po stari poti iz kopalnic in hodnikov. In ko so vsi stanovanjci začeli boj z njo, jih je preliščila ter se ulila še z zunanje strani, skozi vrata. Pomoči ni bilo več. V vseh stanovanjih je bilo približno 5—6 centimetrov vode. Itisoni, tapisomi, razne druge preproge, čevlji — vse to je plavalo. Orodja iz kompleta civilne zaščite niso uporabljali, ker je pospravljeno za vaje in »posebne nevarnosti«. Zato so po končani plohi s priročnim orodjem (kakor se je pač dalo) odprli jaške. Vodo pa so z metlami in krpami pospravljali do polnoči, tako da se je dalo priti do postelj. Iz kotlovnice, kjer je bilo nekaj čez meter vode, so jo izčrpali gasilci, ki so prišli v samski dom kasneje, ko so opravili z vodo v tovarni.

Kanale so očistili že naslednji dan, kako, bomo videli ob prvem nalivu. Toda — ali niso uničene talne obloge, pod in pohištvo, ki se je napilo vode, previsoka cena za malomarnost, na katero so zaman opozarjali?

Vjekoslav Jantol



Otrokom so poplave v stanovanju celo v veselje (Foto: V. Jantol)

OKROGLA MIZA — OKROGLA MIZA — OKROGLA MIZA — OKROGLA MIZA — OKROGLA MIZA

Kadrovska problematika

Glede na izredno perečo kadrovska problematiko, ki je ena ključnih postavk v razreševanju sedanje težke gospodarske situacije, v kateri se je znašel Litostroj, smo se na sestanku uredniškega odbora dogovorili, da skličemo okroglo mizo na temo »Kadrovska problematika«, oziroma da odpremo razpravo na temo: Zakaj kadri iz Litostroja tako množično odhajajo in kako pridobiti oziroma zadržati ustrezne kadre. Ta vprašanja so nujno odprla tudi cel sklop drugih vprašanj, ki so se jasno izkristalizirala v razpravi. Tudi odgovori so se skorajda sami ponudili, kar boste lahko ugotovili tudi sami.

Res je, da trenutni kadrovska krizi botrujejo tudi nizki osebni dohodki, vendar pa je problematika kadrov starejšega datuma in nas pesti pravzaprav že celo vrsto let. Zato smo se v pogovoru vračali tudi v leta nazaj, ob predpostavki, da bi imeli kadrovske težave tudi, če bi bili osebni dohodki boljši ali vsaj »normalni«. Kje so torej vzroki in kako jih odpraviti?

Lukič-Ivanič:

Da bi se lažje pogovarjali, bi bilo nemara smiselno, ko bi si za začetek pogledali kriterije, ki jih je pripravila Gospodarska zbornica Slovenije, ki se je letos lotila analize 53 najuspešnejših delovnih organizacij na področju zunanje trgovine. Namen te analize je bil ugotoviti primerjavo med različnimi delovnimi organizacijami, rezultati pa so pokazali, da imajo boljše DO tudi boljše kadrovska strukturo in boljše kadrovska organizacijo, kar sta osnovna pogoja za uspešnost. Zato se moramo tudi mi vprašati, ali imamo ustrezno kadrovska strukturo zaposlenih po stopnjah in usmeritvah glede na sedanjo stopnjo zaposlenih, predvsem pa na tehnološko in proizvodno prestrukturiranje. Nadalje se moramo vprašati, ali imamo ustrezno razporejene strokovne kadre po posameznih raziskovalnih in poslovnih funkcijah ter glede na poslovodna in druga vodilna dela, ali imamo načrtno kadrovska politiko — politiko štipendiranja, pripravnštvo, politiko izpopolnjevanja, izobraževanja in usposabljanja, ali imamo strokovno ekipirano kadrovska dejavnost. Nenazadnje pa imajo velik pomen tudi ustrezna motivacija ter izdelana kadrovska informatika in metode kadrovanja. Na osnovi teh vprašanj skušajmo ugotoviti, kje so naše glavne pomanjkljivosti pri našem dosedanjem delu, skušajmo jih opisati in ugotoviti, kaj želimo oziroma moramo doseči, da načrtamo novo politiko na tem področju, ki je zelo pomembno za doseganje uspešnosti delovne organizacije.

ZAKAJ NAŠI STROKOVNJAKI ODHAJAJO?

Mejaš:

Del naše razprave naj bi zajemal vzroke odhoda mladih strokovnjakov iz Litostroja. V Litostroju že pet let opravljamo odhodne razgovore z delavci s srednjo, višjo in visoko izobrazbo, zadnje leto pa tudi z delavci s poklicno izobrazbo. Odhodi na lastno željo so se v zadnjem letu močno povečali. V petih letih je odšlo 93 strokovnjakov z višjo in visoko izobrazbo — vsi na lastno željo. V zadnjih devetih mesecih pa je odšlo kar 41 strokovnjakov z višjo in visoko izobrazbo. Že v lanskem letu, ko jih je odšlo 30, je bilo opaziti močno povečan trend odhodov. Z vsakim smo se pogovarjali o tem, s čim so bili zadovoljni, oziroma s čim niso bili in zakaj odhajajo iz DO. Zanimala nas je tudi njihova starostna struktura in delovne izkušnje v Litostroju. Nekje do lani so si bile stvari precej podobne — največ so odhajali strokovnjaki z 1—5 let delovne dobe. To je obdobje, v katerem naj bi se ustali, našli neko delovno področje, ki bi jih zanimalo in veselilo, ko bi videli perspektive svojega strokovnega izkajevanja. V večini primerov se je izkazalo, da so bili nezadovoljni z delom. Želeli so si strokovni razvoj in osebno napredovanje na strokovnem področju.

Pri delavcih z nižjo izobrazbo pa so bili pomembnejši drugi dejavniki — osebni dohodki, pogoji dela in drugi razlogi. Ti ljudje so se tudi lažje odločali za menjavo službe, saj manj zahtevna dela ne terjajo tako dolgega usposabljanja.

Lani in letos se je ta slika začela rušiti. Začeli so odhajati strokovnjaki z več leti delovnih izkušenj, z delovno dobo od 5 do 10 let, več pa je tudi odhodov pripravnikov. Vzroki odhodov so največkrat sestavljeni iz nezadovoljstva z delom, nezadovoljstva z napredovanjem in nagrajevanjem. Prav nagrajevanje dobiva v zadnjem času vse večjo težo.

In če se vprašamo, kako smo odhajajoče strokovnjake nadomestili, ugotovimo, da se je izobrazbena struktura v celoti nekoliko dvignila in da smo pokrivali po-

Skušali smo odgovoriti na naslednja vprašanja:

- ali imamo ustrezno izobrazbeno strukturo zaposlenih (globalno) po stopnjah izobrazbe in strokovnih usmeritvah glede na sedanjo strukturo zahtevnosti dela in predvsem glede na načrtovano proizvodno in tehnološko prestrukturiranje,
- ali so strokovni kadri ustrezno razporejeni po posameznih razvojnih poslovnih funkcijah in na poslovodnih ter drugih vodilnih delih,
- kako je načrtovana kadrovska politika (štipendisti, pripravniki), politika izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja,
- ali je kadrovska dejavnost ustrezno organizirana in dovolj strokovna,
- proučiti obstoječe in predvideti ustrezne metode za motivacijo zaposlenih, tehnologijo na področju kadrovske informatike, metode kadrovanja.

trebe, vendar so se ljudje precej menjali. Odhajali so tisti z nekaj let delovnih izkušenj, ki so se tukaj usposobili, prihajali so novi brez izkušenj. Predvsem nam manjkajo kadri srednje starosti — po delovni dobi in po izkušnjah.

Analiza kaže, da je tako v tozdu IRRP, vendar so tudi drugi podatki precej podobni. Kadra z visoko izobrazbo in delovnimi izkušnjami enostavno ne moremo dobiti. Vzroki so predvsem v pogojih, ki jih imamo. Po naših razvidih imamo 60% delovnih mest z zahtevano visoko izobrazbo zasedenih z ljudmi, ki je nimajo. Po tem podatku odstopamo od Slovenije, kjer je podatek ravno obraten — 40% ljudi zaseda delovna mesta brez potrebne izobrazbe, 60% pa z zahtevano izobrazbo. In če se pri tem vprašamo, kakšna je pri nas klima za prihod strokovnjakov, ugotovimo, da ni ravno obetavna, ker so tu ljudje, ki nimajo ustrezne izobrazbe, a delajo isto kot prihajajoči strokovnjaki in so tudi enako nagrajeni. Imajo z delom ugotovljene zmožnosti in enake OD. Sploh imamo pri nas ogromno z delom ugotovljenih zmožnosti, posebej od leta 1980 naprej, ko je bilo to formalno urejeno; ogromno je ljudi, ki smo jim to priznali, pa še niso bili stari 40 let. Na začetku dogovorjena pravila, naj to velja le za starejše delavce, smo porušili in se je ta meja spustila tudi do starosti od 25 do 30 let. Tu ni mišljena le visoka izobrazba, temveč tudi nižje. Enako malomaren je bil tudi naš odnos do študija ob delu. Zelo malo naših štipendistov dokonča študij na visoki ali višji šoli. Ta odstotek je sicer tudi v Sloveniji zelo nizek, vendar je pri nas v zadnjih petih letih dokončalo visokošolski študij le 13 sodelavcev. To je za Litostroj zelo malo.

NAČRTOVANJE IN IZVAJANJE KADROVSKE POLITIKE PRI NAS

Ivanič-Lukič:

Tudi za kadrovska politiko velja, podobno kot za druga taka temeljna področja v Litostroju, ki zajemajo letne, srednjeročne in dolgoročne gospodarske načrte, da se teh stvari lotevamo preveč formalno. Premalo se lotevamo stvari vsebinsko, premalo izhajamo iz naših dejanskih potreb in naših možnosti. Isto velja za kadrovska področja, kjer se s tozdi srečujemo vsako leto. Vsa ta leta so tozdi želeli velika povečanja zaposlenih, kar za nekaj odstotkov, mi pa smo jih prepričevali, da tako ne gre. Zato so tudi posledice takšne. Probleme smo reševali trenutno, vsebinskega in dolgoročnega planiranja pa, tako kot na drugih področjih, ni bilo.

URAVNILOVKA — ALI VSI SMO ENAKI V REVŠČINI

Kramer:

Mislím, da smo krizo v kadrovska problematiki lahko pričakovali. Ta kriza se je letos samo zaostila. Spominjam se, da nas je tovarišica Lukičeva že pred petimi leti opozorila, da že tedaj potrebujemo okrog 500 novih strokovnjakov zaradi zamenjave ljudi, ki so odhajali v pokoj. In kadrovska kriza se bo še povečala. V tozdu IRRP odhaja v pokoj cela generacija ljudi in ta kader nam bo v naslednjih letih močno manjkal. Vse to je posledica nenačrtne kadrovske politike zadnjih 20 let. Vzrokov je več, saj v IRRP že od nekdaj nismo z lah-

prepozno. Štipendije nam bodo dajale možnosti za pridobitev strokovnjakov šele čez nekaj let, vendar tudi vezi med štipendisti in tovarno niso več tako močne, kot so bile včasih in ne zagotavljajo, da bo tak bodoči kader res prišel v tovarno, oziroma da nam bo uspelo ljudi obdržati. Podobno je tudi s študijem ob delu. Le-to bi moralo biti sodobnejše in neka obvezna oblika izobraževanja ljudi, ki bi, če nebi pogojev izpolnjevali, morali oditi. Strinjam se s tem, da priznavamo z delom pridobljeno izobrazbo, vendar le delavcem nad 45 let. Vse tiste, ki se izobražujejo ob delu, pa je treba preverjati po 4 letih, sicer naj gredo.

Po tovarni kroži trditev, da nas je v Litostroju 1000 preveč. To je čisto res, a ne velja samo za režijce. Ugotavljamo namreč, da pri 1000 več zaposlenih niti približno ne dosegamo toliko večjih proizvodnih uspehov.

KAJ SMO SPOSOBNI PONUDITI?

Kostevc:

Mislím, da bi najprej morali narediti analizo prostora, v katerem živimo. Ne moremo na pamet ugotavljati vzrokov od-



Udeleženci okrogle mize: Kostevc, Vulkan, Ivanič-Lukič, Zupančič...

(Foto: E. L.)

dom in družine in svoj osebni standard. Niso več tako potrpežljivi, kot smo bili včasih mi, pa tudi nobene svetle prihodnosti ne vidijo v tem, kot smo jo videli včasih mi.

Alarm za pomanjkanje strokovnjakov je bil dan, a ga nismo upoštevali. Precej onemogočeni pa smo tudi zaradi našega načina nagrajevanja, ki nas je v OD vse skupaj pripeljal na sam vrh in zdaj imamo v tovarni praktično pravo uravnilovko. Tako iz celotnega sistema tudi ne moremo več izluščiti, koga v tovarni še rabimo in koga ne. Tako eni odhajajo drugam zaradi boljše plače, enim pa je še kako všeč, da so lahko tukaj. Na žalost smo ta vprašanja doslej vse preveč zanemarjali. Premalo smo naredili tako v tozdi kot v kadrovska službi, saj smo bili zadovoljni z vsakim, ki je prišel v tovarno. Tudi to ni normalno, da smo priznavali izobrazbo že pri 20 ali 25 letih. In kje naj bi dobili strokovnjaka za 25 ali 30 starih milijonov, če je druge osnova za 4 leta prakse že 45 ali 48 milijonov! Govorim o strokovnjakih-režijcih, ne pa o normskih delavcih, ker se nanje ne spoznam. Zdjaj nam je iz Prodaje odšlo 8 mladih strokovnjakov z višjo in visoko izobrazbo, pričakujemo pa še nadaljnje odhode. Zato še enkrat poudarjam, da moramo nujno povečati OD in urediti možnosti napredovanja. Mladim je treba omogočiti, da hitreje napredujejo.

In če se dotaknem še štipendiranja, moram reči, da je zdaj tako načrtovanje že

hodom, če ne poznamo gibanja v slovenskem prostoru. Ugotoviti moramo, kako rešujejo svoje probleme tisti z dobrim kadrom in kako tisti s slabim. In na osnovi tega se moramo opredeliti, kako bomo to problematiko reševali mi. To je zelo pomembno tudi za kvalificirane kadre. Čeprav nas spremlja sloves tovarne z mojstrsko mentaliteto, imamo vendarle individualno proizvodnjo, ki ni vedno vnaprej načrtovana. Polovico je skoraj vedno izvedene v praksi. Zato trdim, da moramo imeti v neposredni proizvodnji strokovnjake-mojstre. In vedeti moramo, kako bomo v slovenskem prostoru ali drugje prišli do njih. Tako delajo tudi drugod.

Moje osebno mnenje je, da ni ves problem v nagrajevanju. Eden od vzrokov nedvomno je, drugi pa je v razreševanju družbenega standarda zaposlenih — stanovanja in podobno. Vem za nekaj ljudi, ki so odšli iz tozda PUM zaradi stanovanj. Druge niso čakali na točkovanje in prednostne lestvice, temveč so stanovanja dobili takoj kot strokovnjaki, ki jih je DO potrebovala.

Danes stanovanje odtehta neprimerno več kot dobra plača, saj ga iz še tako dobre plače skoraj ne moreš več kupiti. Pri nas pa je tako: pridi, zaposli se, zaprosi za stanovanje in potem te bomo začeli reševati. Mi pa stanovanj nimamo in lahko ponudimo le nekaj sob v samskem domu.

V tozdu PUM pa že leta ugotavljamo,

da interesov za naše poklice ni. Ne za kvalificirane livarje, ne za modelne mizarje, niti za inženirje, kemike in metalurge. Večkrat smo se že pogovarjali s predstavniki metalurške fakultete, vendar je vpis na to fakulteto tako majhen, da je skoraj zanemarljiv. Vpišejo se le študentje iz Raven, Jesenic in Štor, kjer so domačini, vendar so to že usmerjeni profili, ki se tam tudi zaposlijo. Ostanek strokovnjakov, ki je iz Ljubljane, pa se v livarnah noče zaposliti, ker so pretežki pogoji in premalo plačano delo.

Kar se tiče učinkov naše šole, smo ugotovili, da niso zadostni in da se pozna prekinitve, ko skoraj 10 let nismo izobraževali livarjev in modelnih mizarjev. Zdjaj se nam to maščuje, čeprav smo šolanje že obnovili. Kar pa dobivamo zdaj, je največ učencev iz skrajšanega programa. Kljub temu, da redno razpisujemo štipendije in nudimo druge ugodnosti, zanimanja za te poklice še vedno ni dovolj. Skoraj nemogoče je dobiti formiranega talca ali livarja in podobno od drugod, zato se trudimo vzgojiti si te kadre sami.

Po drugi plati pa nas pesti tudi to, da smo skoraj najstarejši kolektiv v tovarni. Ogromno jih bo zdaj odšlo v pokoj, veliko jih gre tudi v invalidski pokoj. Z 800 ljudi se je naše število že zmanjšalo za 50, zelo kmalu pa nas bo še manj.

Kar se tiče dela v težkih pogojih, ki so povsod v svetu zdaleč bolje plačani, lahko rečem, da pri nas taki dodatki nikakor ne delujejo stimulativno, da bi se ljudje odločali za težka delovna mesta. Za primer lahko navedem že ČKD Blansko oziroma vzhodne dežele, da ne govorim o zahodnih.

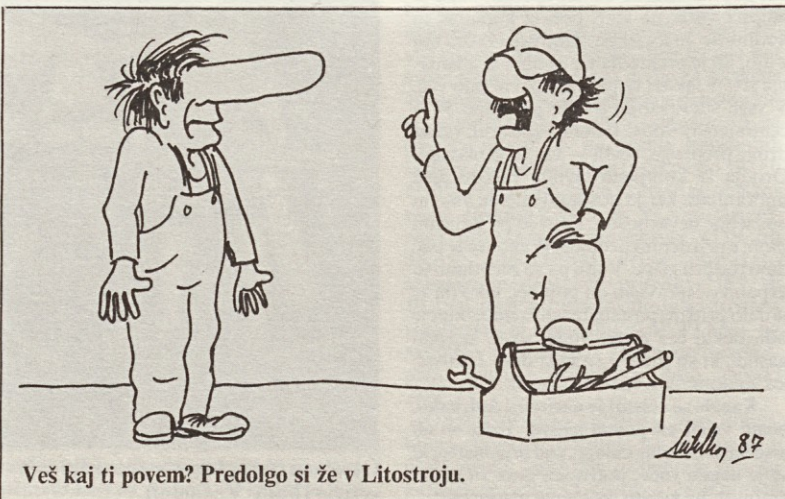
Tudi od nas je odšlo v zadnjem času največ takih, ki so delali 5 do 10 let in bi morali zdaj največ prispevati h kvalitetnemu delu. Zato najemamo storitve drugih DO, da nadomestimo primanjkljaj naših ljudi. Na vse to pa moram reči, da razvijajočim se in vedno zahtevnejšim delom v Litostroju s takim kadrom in tako kadrovska politiko ne bomo več dolgo kos. Če se bo tako nadaljevalo, kmalu več ne bomo mogli delati rutinsko visoko zahtevnih in vedno več novih proizvodov. Nekvalificirani delavci tega niso sposobni, visokokvalificirani delavci pa ne dobimo. Čeprav so poklicni pogoji v naši livarni dokaj dobri, ni ostalih pogojev za pridobitev strokovnjakov.

NAČRTOVALI SMO NA PAMET, ZAPOSLOVALI PA REŽIJO

Vulkan:

V tozdu OB smo vsa ta leta načrtovali kadrovska politiko bolj administrativno kot po dejanskih potrebah. Indeks povečanja je bil določen, če smo te ljudi potrebovali ali ne. V zadnjih petih letih se je število ljudi povečalo za 700, vendar med njimi ni povečanja strugarjev, rezkalcev in borverkov, čeprav smo imeli leta 1981 146 strugarjev, leta 1986 pa 130. To povečanje torej ni šlo na račun proizvodnih delavcev, temveč drugih. In če ugotavljamo, da nas je v Litostroju 1000 preveč, je treba ugotoviti kvaliteto dela teh, ki so tukaj.

Načrtovanje bi moralo torej temeljiti na potrebah. Ob izdelavi predsanacijskega programa smo ugotovili, da bi že sedaj rabili 112 proizvodnih delavcev, med njimi 51 strugarjev, 17 borverkov, 17 brusilcev in tako naprej. Je pa velik razkorak med načrtovanjem in možnostmi pridobivanja strokovnjakov. Tudi naša šola nam ne sledi tako, kot bi si želeli, saj izobražuje premalo kadra za nas. Nasplošno lahko rečem, da je vse premalo usklajevanja med



Veš kaj ti povem? Predolgo si že v Litostroju.

OKROGLA MIZA — OKROGLA MIZA — OKROGLA MIZA

Pri okrogli mizi
so kot sogovorniki
sodelovali:

Tatjana IVANIČ-LUKIČ — vodja kadrovskega splošnega sektorja, Niko MEJAŠ — diplomirani psiholog v oddelku za kadrovanje, Bojan ZUPANČIČ — svetovalec vodje sektorja, Jure VULKAN — pooblaščen delavec za varstvo pri delu v tozdu OB, Franc KOŠTEVC — organizator-pomočnik ind. poslovnega organa v tozdu PUM, Alfred KRAMER, oec. — pomočnik ind. poslovnega organa tozda Prodaja, Mihaela OBERDANK-HRASTAR — kadrovik v tozdu IRRP, Vukoslav ŽIVKOVIČ — vodja sistemov dokumentacije v tozdu IRRP in iz uredništva časopisa Marijana MEGLIČ in Karel GORNIK, ki je okroglo mizo tudi vodil.

šolstvom in gospodarstvom glede na potrebe slednjega. Na žalost tudi za litostroj-ske štipendije ni pravega interesa, prav zaradi naših nizkih OD. To se odraža tudi na prenizki motivaciji strokovnjakov v tovarni, katerim je lahko edina motiviranost na strokovnem področju in v inovatorstvu.

KADROVSKA
POLITIKA
JE VEČPLASTNA

Živkovič:

Če pogledamo nazaj, je bilo doslej naše planiranje res obravnavano le kot nujna. Plane smo morali imeti, upoštevati smo morali prilive iz šole, naravno fluktuacijo in podobno, ostalo pa so bile le naše tihe želje. Pravih in dejanskih analiz strukture strokovnega kadra za tovarno nismo nikoli imeli in je še danes nimamo, vemo pa, da je stanje dokaj porazno. Sicer pa smo to, da nimamo ustreznih kadrov, ugotovili že pred tremi leti na delavskem svetu delovne organizacije. Veliko napak pa smo ves čas delali tudi v tem, da je ves manjkajoči kader doslej pripeljal v tovarno zgolj kadrovska služba. Zavedati se moramo, da je kadrovska politika večplastna. To pomeni, da se je za določene strokovnjake treba pogovarjati tudi po drugih kanalih, ne pa samo razpisovati mesta in čakati na prijave. Za to pa so odgovorni tudi vsi v tozdu in v kadrovski službi. Za določene profile kadrov je res lahko zadolžena kadrovska služba, ne pa za vse. Zato je treba točno ugotoviti, kaj so konkretne naloge službe in kaj so naloge tozdov in ostalih. Tako pa imamo največkrat vse pomešano. Na začetku pa moramo ugotoviti, kaj sploh rabimo. Zahtevnost naše proizvodnje je vedno večja in kmalu s takim kadrom nalogam ne bomo več kos. In če kadrov ne moremo pridobiti, je treba razmišljati, kako dvigniti nivo kadra, ki ga imamo. To zanemarjamo. Razvrednotili smo stimulacijo za izobraževanje ob delu, dodatno izobraževanje in pridobivanje novega znanja. Naučiti se moramo tudi izkoristiti obstoječe kadre. Danes imamo neke vrste statični sistem. Človeka na primer posadimo za risalno desko in ga tam pustimo 30—35 let, do upokojitve. Onemogočimo mu kakršenkoli premik, ko bi še lahko začel delati kaj kreativnega. Tudi vodilna mesta bi morala biti kadrovanja na podlagi rotacije ljudi iz določenega okolja. Ekipe sodelavcev bi namreč novega človeka težko sprejeli in mu ne bi dajala podpore k realizaciji ciljev, delo bi mu kvečjemu otežkočala.

Zupančič:

Obdelali smo že kar cel spekter problematike in bi se težko ločeno pogovarjali o tem naprej po segmentih. Dejstvo je, da smo v preteklih letih kadre planirali preveč ekstenzivno, zato je bilo tako tudi zaposlovanje. Vedno smo imeli v ospredju

kvantitativni vidik in premalo kvalitativni. Še sreča, da nismo uspeli izpolniti vseh planov.

Kar zadeva samo kadrovanje, pa se mi v zadnjem času zdi večji problem zadržati kadre, kot pridobivati nove. Prav zdaj izgubljam take kadre, ki bi nam v tem trenutku lahko dali največ. Ves čas doslej smo si prizadevali slediti »trgu plač«, zdaj pa se nam cel sistem podira. Prihaja že do velikih odstopanj, predvsem pri strokovnjakih. Pri pridobivanju ustreznih kadrov smo imeli v preteklosti nekaj uspehov. Dobili smo ustrezne kadre po izobrazbi in izkušnjah, a smo jih pogosto zelo hitro izgubili. Tako je bilo s kadri za računalnik. Toliko časa smo ga nabavljali, da so nam kadri nekajkrat ušli tja, kjer so ga že imeli. Iz tega sledi, da nam kadrovanje in razvojni programi dostikrat ne gredo skupaj. Problem je tudi v dolgoročnem razvoju in načrtovanju kadrov, česar pravzaprav nikoli nismo imeli. Imeli smo več planov na osnovi ocene obstoječega stanja kot na osnovi razvojnih načrtov.

Hratar-Oberdank:

V tozdu IRRP stanje ni zadovoljivo. Kar 40% zaposlenih na delovnih mestih z zahtevano visoko izobrazbo ne izobrazbe nima. Podobno je tudi na nivoju višje izobrazbe. Še najbolj ustrezno so zasedena delovna mesta z zahtevano srednjo izobrazbo.

Podobna slika je tudi med našo žensko strukturo. Zaposlujejo ogromno kurirk in jih kadrujemo naprej v administrativni kader. Ta pa ostaja. Delajo naprej na delovnih mestih z zahtevano srednjo izobrazbo, imajo pa enoletne tečaje. V veliko primerih je podobno z inženirji. Imajo vpisan študij na višji ali visoki šoli, delajo kot inženirji in nimajo nobenega interesa, da bi študij dokončali, ker jim ni treba. Če bi takšen človek prišel na vodilni ali vodstveni položaj, je veliko vprašanje, ali bi se želel obdajati s kadri, ki imajo višjo izobrazbo kot on. O tem nisem prepričan! Prav tako nismo naredili sistema, da bi imeli strokovnjaki po nekaj letih uspešnega dela možnost izbirati delo in si izboljšati položaj. Edine možnosti napredovanja so v smeri vodij služb in vprašanje je, če bo nekdo, ki je dober v svojem poklicu, tudi dober vodja.

Kostevc:

Zakaj imamo mi samo 40% delovnih mest pokritih z ustrežno izobrazbo? Lahko je reči, da to ni pravilno, vendar naloge je treba opraviti. Tedaj je treba delavca priučiti, ker to pomeni, da ga bomo vsaj čez nekaj časa imeli, sicer pa nikoli. Ni strokovnjakov, ki bi čakali pred vrati, in tako prihaja do tega, da na delovna mesta dipl. inženirjev zaposlimo inženirje ali tehnike ali celo kvalificirane delavce. Če bi bilo kadra dovolj, bi lahko bolj pravilno zaposlovali, popolnoma drugače pa je, če bi tako delali ob tržnem presežku potrebnega kadra.

BISTVENO
JE PRAVILNO
VREDNOTENJE
MINULEGA DELA

Živkovič:

Vrnimo se k dilemi ali so osebni dohodki tista glavna zadeva, ki nas ovira pri pridobivanju visoko kvalificiranega kadra. Seveda so glavni instrument za zadržanje kadrov. Ne moremo pa tržne funkcije izvajati preko visokega OD. Spomnimo se, da tudi takrat, ko smo imeli dokaj dobre dohodke, nismo mogli pridobiti kadra, kolikor smo ga hoteli, ne potrebne strukture. Je še cela vrsta drugih okoliščin. Za potrebe strojegradske prihaja iz fakultet premalo strokovnjakov, zato si ti dokaj lahko iščejo dobro plačana delovna mesta. Zato moramo imeti sami načrtno politiko in metode rednega pridobivanja strokovnjakov.

S preplačevanjem lahko pokrijemo le nekaj ključnih mest, ne moremo pa preplačati celotnega kadra. Z drugimi oblikami je potrebno doseči notranjo rotacijo kadrov in jim s tem preprečiti, da bi postali rutinski. S premeščitvami in normalnimi napredovanji je treba doseči, da imamo stalno ustvarjalne kadre. Mi tudi ne moremo dobiti cele vrste kadrov, če jih še toliko plačamo. Vanje moramo vlagati 4—5 let, da dobimo tisto, kar rabimo. In če se vprašamo, zakaj mladi ljudje ne morejo napredovati, lahko ugotovimo, da nekatere stvari z našo zakonodajo nimamo ustrezno rešenih. Meni se zdi eno ključnih vprašanj, da razrešimo vrednotenje minulega in živega dela. Skozi minulo delo porabimo ves fond oziroma razpon razredov in možnosti napredovanja in nagrajevanja. To delamo tako, da nižje izobraženemu kadru nadomeščamo minulo delo z višjimi RR in ga tako tudi dvignemo. Tako mu priznavamo tudi do štiri stopnje višje izobrazbo, kot jo ima — da mu nadomestimo minulo delo. Tako imamo zelo malo manevrskega prostora, da lahko spremljamo rast mladega človeka. Normalno pri nas v nekem oddelku vedno napredujejo le starejši ljudje in mlajši pridejo zraven vedno le na koncu. To je velika napaka. Po drugi plati pa smo popolnoma razvrednotili z delom pridobljene sposobnosti in se ne držimo več nobenih kriterijev.

KDO VODI
STROKOVNO DELO

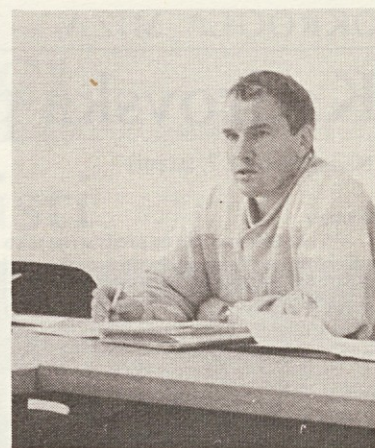
Mejaš:

Vprašati pa se moramo, kako naj bi mladega strokovnjaka zadržali, če na primer pride delat v okolje, kjer 60% ljudi dela ista dela in naloge, pa za to niso strokovno usposobljeni. Njegova plača in delo bodo isti, statusno pa bo pridobil samo tisti, ki ima nižjo izobrazbo in dela zahtevnejša dela. To je takemu uspeh, saj kot strojni tehnik lahko dela isto kot inženir. Na odhodnih razgovorih so skoraj vsi inženirji odgovorili, da je delo premalo zahtevno, da ga lahko opravljajo tudi tehniki.

To je posledica tega, da strokovna dela opravljajo in vodijo ljudje z nezadostno izobrazbo. In tako jedro v tovarni imamo. Tako za strokovnjake nismo naredili nič. Če bomo končno nekaj hoteli narediti, da bi bolj cenili znanje, je prestrukturiranje nujno.



Hratar-Oberdank



Mejaš

Kramer:

S tem se popolnoma strinjam. Mi delamo celo tako, da človeka tik pred upoko-jitvijo damo na višje in odgovornejše delovno mesto, ki ga ni sposoben opravljati — že zaradi starosti ne in ker čaka le še na pokojnino. S tem, da bi dali možnost napredovanja sposobnemu mlademu človeku in s tem višji OD, starejšemu pa več vrednoteno minulo delo, ne bi dosegali uravnilovke, saj bi izenačili OD v obeh kuvertah izhajal iz čisto drugih osnov. Naše vrednotenje minulega dela pa je naravnost smešno.

V RESNICI SE
STROKOVNJAKOV
IN IZOBRAŽENCEV
OTEPAMO

Mejaš:

Ko je tovariš Kostevc omenil, da delo terja takojšnje reševanje ključnih pozicij, kjer priganjata delo in čas in zato postavljamo na delovna mesta inženirjev tudi tehnike, to pomeni, da jim moramo tudi formalno priznati izobrazbo. Dolgoročno gledano pa smo s tem naredili medvedjo uslugo inženirjem oziroma sebi, ko bomo spet iskali inženirje.

In tako je z delom ugotovljena zmožnost nagrada za nekoga, ki je uspešno delal. Uspešne delavce je potrebno nagraditi, vendar na drug način, ne pa s priznavanjem formalne izobrazbe. Premalo smo se trudili, da bi na mesta vodilnih delavcev, ki so se sprostila, zaposlovali bolj izobražene. Občutek sem celo dobil, da želimo in rabimo neizobražene delavce, rabimo proizvodne delavce in se otepamo tehnikov.

Po razvidu pa rabimo kar 800 ljudi z zahtevano srednjo izobrazbo. Na komisijah za štipendiranje pa trdimo, da tehnikov ne rabimo. Pri prestrukturiranju in prilagajanju potrebam individualne proizvodnje pa bomo lažje preusmerjali take ljudi, ki imajo več osnovne in strokovne izobrazbe.

Zupančič:

Dejansko se je dogajalo, da v planih kadrov po tozdih skoraj ni bilo zahtev po višji in visoki izobrazbi, čeprav zelo radi govorimo o strokovnih kadrih in o tem, kako cenimo znanje. Sami smo si za dolgoročne načrte izmišljali številke, vedeli pa smo, da se bo pojavil problem zaradi strokovnjakov — že zaradi odhodov v pokoj. In danes smo presenečeni, kako malo smo planirali pridobivanja visoko strokovnih kadrov.

Če se navežemo na pravilnik in sistem nagrajevanja ter na raven osebnih dohodkov lahko rečem, da nam le-ta ne nudi dovolj stimulativnega nagrajevanja, da bi zadržali ljudi. Sam pravilnik pa ima dovolj velike razpone in različne diferenciacije osebnih dohodkov, vendar smo mi te razpone že izničili. Na sistem nagrajevanja smo v praksi pogosto gledali in še danes gledamo predvsem iz vidika sociale in solidarnosti, ne pa kot na integralni del siste-

ma poslovanja. Pridobivanje točk merimo z leti dela v Litostroju. Razponi pa so bili mišljeni kot spremljanje razvoja enega človeka — da ga spremljamo, usmerjamo in temu primerno tudi nagradimo.

Res ne vem, če je bilo to v samem sistemu dovolj poudarjeno, vendar so bili razponi na začetku kar pretirani. Zdaj pa so že vsi zapolnjeni.

Živkovič:

Res je, da imamo v Litostroju cela področja, kjer se okolje upira sprejemati visoko izobražene strokovnjake. To pomeni monopol, vendar na tak način ne bomo mogli več dolgo delati. Neustrezno zapolnjena mesta vedno bolj kažejo potrebe po strokovnjakih. Ampak ko pogledamo vse papirje, se pokaže, da takih delovnih mest z zahtevano visoko izobrazbo sploh ni več prostih. Tako bi bilo treba določena delovna mesta najprej izprazniti, da bi lahko pripeljali strokovnjake.

Zupančič:

No, včasih pa smo z zahtevano strokovno izobrazbo tudi pretiravali. Zato zdaj ni največji problem razkoraka v eni stopnji, ampak v dveh, treh.

Vulkan:

Ti podatki o točnem planiranju kadrov še kako držijo za tozdo OB. Ne znamo pravilno planirati niti za eno leto in ne znamo oziroma nočemo ustrezno nadomeščati niti tistih, ki odhajajo v pokoj. Stare napake ponavljamo z zapolnjevanjem delovnih mest, s spet neustrezno izobrazbo.

KAKO PLANIRATI
NAPREJ?

Ivanič—Lukič:

Do zdaj lahko našo razpravo strnemo v nekaj ugotovitev. Dosedanji način kadrovanja je bil neustrezen. Glavni razlog je bil v tem, da smo pomenu znanja in kadrom dajali premajhno težo. Iz tega izhajajo posledice — da smo delali stihijsko, ne-načrtno in brez nekih dolgoročnih ciljev. Če bi se tega zavedali, bi delali drugače. Določili bi si cilje in sistem, kako to urediti. Izhajati bi morali iz analize stanja v tozdi in strukture ljudi, iz kadra, ki se izobražuje ob delu in tako naprej. Upoštevati bi bilo treba tudi prilive iz šole, naravno in drugo fluktuacijo in na podlagi vsega narediti vsebinski plan, ki bi ga sprejeli. Drug, ravno tako pomemben problem pa je vprašanje zadrževanja kadrov; oboje skupaj pa je pravzaprav precej povezano.

Živkovič:

Pobuda za okroglo mizo izhaja iz pred-sanacijske analize, kjer je bilo povsod poudarjeno, da je ena prioriteten nalog, ki naj izvele delovno organizacijo iz krize vprašanje kadrov — pridobivanje in obdržanje. Terjati bi morali, da bo moral plan za leto 1988 temeljiti na resničnih potrebah in na verificiranih analizah, takih, kot jo je naredil IRRP, vendar tozdi tega ne marajo, čeprav bi šele na podlagi tega lahko dobili sliko resničnega stanja.

Kostevc:

S takšnim planiranjem kadrov se popolnoma strinjam, vem pa tudi, kaj to pomeni za seboj. Vsak človek nas stane toliko in toliko. Tudi sam vem, da je vožnja z mercedesom toliko in toliko boljša, varnejša in ekonomičnejša, ko pa seštejem, koliko me to stane, ugotovim, da lahko kupim mogoče le fička. In tudi pri kadrih velja taka računica. Dobili bomo lahko toliko, kolikor si lahko privoščimo, kolikor kapitala imamo.

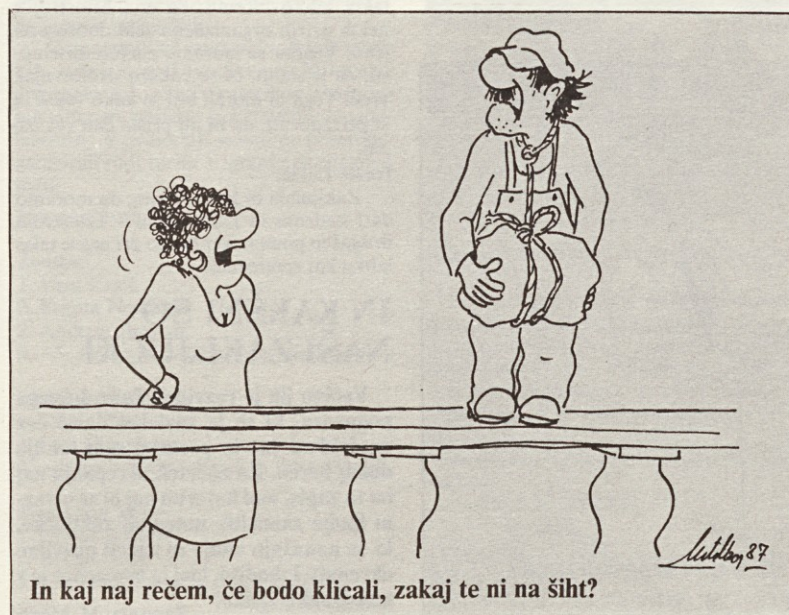
Ivanič—Lukič:

V primerjavi s tem pa lahko rečem, da smo mi v petih letih zaposlili kar 3000 ljudi! In koliko to stane! To so bile predvsem kratke zaposlitve, ki pa so še toliko dražje.

Živkovič:

Ne moremo si privoščiti in čakati na kadre, ko bomo imeli dovolj denarja za stanovanja in plače, ker jih tako ne bomo nikoli imeli.

(Dalje na 8. strani)



In kaj naj rečem, če bodo klicali, zakaj te ni na ših?

PAŠE O PRAVILNIKU O NAGRAJEVANJU

PLAČUJEMO GREHE IZ PRETEKLOSTI

IN KAKŠNI SO NAŠI ZAKLJUČKI

Iz kurirske torbe

HE Dubrava — 31. mesec po podpisu pogodbe

Month	PLANIRANO (KG)	REALIZIRANO (KG)
APRIL	22781	7435
MAJ	5271	2020
JUNIJ	1	9038
JULIJ	1	13574
AVGUST	126745	24916
SEPTEMBER	200000	

Uredništvo



Stalno se otepamo s finančnimi težavami. Kaj ko bi poslali koga v Agrokomerc na prakso!

Športna tekmovanja ob 40. obletnici

Šesti litostrojski kronometer — Dodič najhitrejši Šahisti

Po večkratni menjavi termina za interni kolesarski obračun za leto 1987 smo se končno zbrali v nedeljo, 13. septembra, v Stahovici.

»Afriške« vremenke razmere niso pobrale poguma vsem sopihajočim kolesarjem, ki so prihajali na start iz različnih smeri. Pred gostilno Orel smo se hitro organizirali, razdelili startne številke in že so litostrojska dekleta vrtela pedala proti Kamniški Bistrici. Šmon in Giacomelli sta vsako minuto pognala novega tekmovalca na pot, tako da se je vseh 45 tekmovalcev zvrstilo v slabi uri.

V odsotnosti nekaterih favoritov, ki so bili zadržani, smo z zanimanjem čakali na rezultate. Rezultate je pripravljala merilna ekipa Giacomelli — Bahar — Gale.

Po kosilu smo v vedrem razpoloženju podelili priznanja najboljšim in razdelili nekaj praktičnih nagrad.

Največ sreče pri žrebanju praktičnih nagrad sta tokrat imela Janez Grom in Andrej Levec.

Letošnja novost — tekmovanje v parih (mož + dekle), je vzbudila veliko zanimanja, tako da upamo, da bo prihodnje leto na startu še več parov.

Zahvaliti se moramo vsem, ki so sodelovali in pomagali pri izvedbi tekmovanja. Merilna ekipa si zasluži še posebno priznanje, prav tako pa tudi najstarejši udeleženec akcije Franc Laznik.

Ob koncu letošnje, za nas zelo uspešne sezone lahko zaključimo, da smo navkljub objektivnim težavam (okleščeni) plan izpolnili in upam, da ne bomo doživeli prevelike kritike, saj smo za celoletno aktivnost »zapravili« samo tri povprečne litostrojske osebne dohodke. Vrhunec aktivnosti je bila akcija po Dolomitih, o kateri lahko povem samo to, da so iz celotne Slovenije prihajale na naš naslov čestitke in lahko rečem zaslužno, saj ne pomnim, da bi slovenski rekreativni kolesarji v tako veliki skupini opravili tako zahtevno turo. Naši fantje so dosegali uspehe tudi na tekmovalnem področju, saj je Alojz Fabčič letošnji zmagovalec Vršiča med veterani, Brane Sršen pa je bil v isti kategoriji četrti, prav tako pa je bil četrti v svoji kategoriji tudi Jože Rogelj. Andrej Grom je letošnji zmagovalec Ilovke, njegov brat Janez pa je zasedel tretje mesto na sindikalnem prvenstvu Slovenije. Naš »naj« rekreativec Jože Rogelj je zasedel več kot odlično tretje mesto na Triatlonu je klenih, njegov uspeh pa je s sedmim mestom še potrdil Srečko Pirman.

Test fizične zmogljivosti

V TEKU NA 2400 metrov

V letošnjem letu je v našem kolektivu zaživela tudi tekaška sekcija, kateri združujejo svoje interese ljubitelji teka. Nastopali so na najrazličnejših maratonih, tekmovanjih ter zastopali Litostroj na teku Ob žici okupirane Ljubljane.

Izvedli so tudi preizkus fizične zmogljivosti po dr. Kenneth Cooperju na novem atletskem stadionu v Šiški. Udeležba je bila skromna — kakor da so tekači utrujeni ali da so se ustrašili vremena, ki je na dan prireditve grozilo s padavinami. Kakorkoli že, tek je najbolj zdrava in primerna rekreacijska panoga, zato ji bomo v bodoče posvečali še več pozornosti.

Teka na 2400 metrov se je udeležilo 14 tekačev. Naslednji tek na 2400 metrov oziroma test fizične zmogljivosti bo spomladi in takrat pričakujemo večjo udeležbo, saj se v športnih sekcijah Litostroja aktivno udelejuje na stotine ljubiteljev rekreacije.

Vrstni red udeležencev 1. skupine

	letnik	čas
1. Jože Rogelj	1951	7.47.42
2. Z. Stjepanović	1961	8.57.90
3. Milan Svetelj	1953	9.14.01
4. Ivan Hobel	1953	9.22.35
5. Janez Grom	1937	9.23.19
6. I. Cimerman	1962	9.24.17
7. Alojz Rupnik	1943	9.44.39
8. Tine Žagar	1938	9.45.95
9. Tone Skušek	1954	9.50.85
10. Alojz Fabčič	1935	10.01.03
11. Jože Sintič	1959	10.01.05
12. Dare Trbič	1959	10.08.01
13. Marko Gale	1950	11.17.74
14. Ciril Vreča	1944	12.39.96

J. Šmon

Rezultati:

Pionirke:

1. Špela Klemen	19.41
2. Jolanda Grižon	24.12
3. Barbara Švarc	27.14

Ženske:

1. Marta Globokar	20.06
2. Irena Jamšek	20.13
3. Irena Pirc	24.24

Pionirji:

1. Sergej Matoh	17.06
2. Tomaž Jereb	21.26
3. Denis Pavlič	22.08
4. Robi Rupnik	22.30
5. Marko Giacomelli	23.20

Moški nad 50 let:

1. Alojz Fabčič	14.45
2. Brane Sršen	15.47
3. Jože Sanković	15.52
4. Franc Laznik	35.42

Moški od 40 do 50 let:

1. Janez Grom	15.58
2. Alojz Rupnik	16.15
3. Peter Prezelj	16.15
4. Marjan Klemen	17.55
5. Valentin Žagar	18.39

6. Janez Jereb	18.57
7. Vinko Udovič	19.14
8. Janez Jelovšek	20.18
9. Janez Šmon	21.35
10. Matija Pavlič	23.15

Moški od 30 do 40 let:

1. Srečko Pirman	14.41
2. Milan Svetelj	14.45
3. Janez Gladek	15.31
4. Rajko Grižon	15.50
5. Milan Švarc	16.48
6. Vlado Sedej	21.20

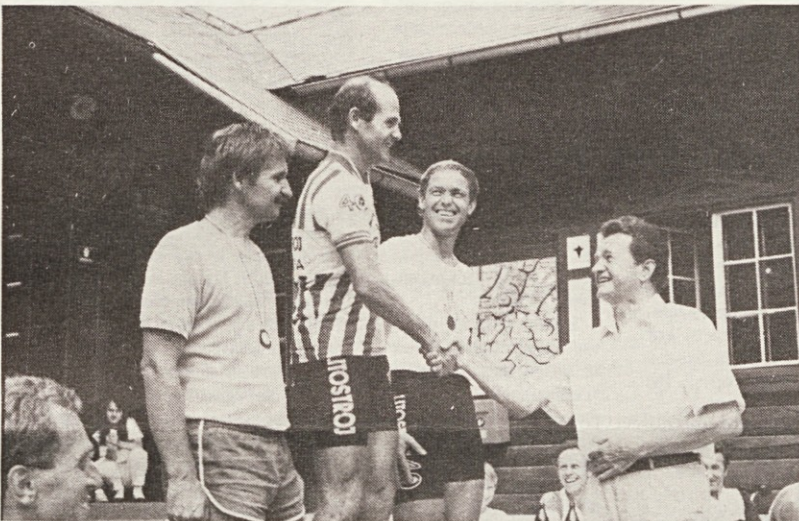
Moški do 30 let:

1. Simon Dodič	14.07
2. Simon Bunderšek	14.21
3. Vjekoslav Jantol	14.54
4. Janez Grgadolnik	15.07
5. Jože Režek	16.00
6. Andrej Levec	17.28
7. Boris Jereb	19.28
8. Dare Trbič	19.38

Pari:

1. Milan Svetelj — Jožica Ramovš	32.33
2. Marjan Klemen — Lea Klemen	38.56
3. Janez Grom — Anka Grom	39.10
4. Janez Gladek — Vlasta Gladek	45.58

Milan Svetelj



Najhitrejšim je priznanje podelil nekdanji generalni direktor Litostroja Marko Kržišnik. Njegov zasebni izlet v Kamniško Bistrico smo izkoristili in ga zaprosili, da nam pri podelitvi priznanj pomaga, kar je z veseljem sprejel (Foto: V. Jantol)



Preizkus vzdržljivosti (Foto: M. M.)

Teniški turnir

Teniška sekcija je ob koncu septembra in v začetku oktobra organizirala teniški turnir ob počastitvi 40-letnice Litostroja. Udeležba na turnirju je bila zelo dobra. Nastopilo je 30 tekmovalcev in 5 tekmovalk. Nasploh je potrebno povedati, da se

Balinanje

Balinarska sekcija Litostroj je tudi letos organizirala tradicionalni turnir ob 40. obletnici tovarne. Na turnirju, ki je potekal na lepo urejenem litostrojskem balinišču, je sodelovalo 12 ekip: iz Maribora (TAM in METALNA), iz Nove Gorice (GOSTOL), Štanjela, upokoje iz naše delovne organizacije, ekipe Dela, Balinarskega športnega kluba Ljubljana, BSK Šiška, BSK Litostroj I in II ter BSK Jama.

Po razburljivih in zanimivih tekmah je bil končni rezultat takšen:

1. BSK Ljubljana
2. BSK Jama
3. BSK Šiška
4. BSK Litostroj I

Prvi štirje so prejeli pokale. Vsem iskreno čestitamo in jih vabimo k ponovnem sodelovanju naslednje leto.

Predsednik
BSK Litostroj
Ljubo Novak

je zanimanje za beli šport v naši DO v zadnjih nekaj letih zelo povečalo. Število članov sekcije je sedaj že več kot sto. Žal pa je povpraševanje po igriščih večje od najetih zmogljivosti, tako da člani sekcije nismo uspeli zagotoviti rednega tedenskega igranja na igriščih.

Organizirali smo tudi več začetnih teniških tečajev pod vodstvom Milovana Jovanovića-Jocota, v katerih se je osnovnih udarcev teniške igre naučilo 70 udeležencev. V prihodnji sezoni pa bomo organizirali tudi turnir v igranju dvojic med tozdi.

Rezultati turnirja:

Ženske:

1. Vera Kesič
2. Brigita Nemanič
3. Andreja Preskar
- 4.—5. Jožica Mihelič in Andreja Marolt

Moški do 40 let:

1. Stane Mrak
2. Igor Cimerman
- 3.—4. Ljubo Petronijević in Brane Majič

Moški nad 40 let:

1. Otmar Bedenk
2. Bruno Seme
- 3.—4. Janez Šmon in Josip Kesič

Igor Cimerman

40. obletnico naše delovne organizacije je delovno proslavila tudi šahovska sekcija Litostroj, ki letos prav tako praznuje štirideset let obstoja.

V ta namen je priredila moštveni hitropotezni turnir dvanajstih ekip. Udeležba je bila šahovsko gledana zelo močna, saj so se turnirja udeležili štirje mojstri ter dvanajst mojstrskih kandidatov, ostali udeleženci pa so bili šahisti prve in druge kategorije.

Tekmovanje je odprl predsednik delavskega sveta Litostroj Janko Babič, ki je v uvodnem govoru omenil uspehe naše sekcije, ki v preteklih letih niso bili majhni. Udeležili smo se vseh delavskih prvenstev Ljubljane ter leta 1976 zasedli prvo mesto, kot šahovska sekcija smo bili edini med šahovskimi društvi, ki smo se uvrstili v finale za pokal maršala Tita na področju Slovenije, lani pa smo bili na delavski šahovski olimpiadi Jugoslavije najboljša slovenska ekipa.

Sledilo je tekmovanje, kjer je dvanajst ekip pomerilo svoje znanje in spodobnosti. V finalni A skupini je zmagala ekipa ŠD Fronta, ki so jo sestavljali: Bajec, Kržišnik, Stupica, Grosek in Trampuž. Vsi, ki se za šah vsaj nekoliko zanimajo, jim ta imena niso tuja in vedo, kaj na tem področju pomenijo. Ostala mesta so si razdelili Sloga Dom JLA, Iskra, BS III, Papirnica Količevo in Litostroj I.

V finalni B skupini pa je zmagalo moštvo ŠD Kodeljevo.



Mojster Stupica iz šahovskega društva »Fronta« sprejema pokal zmagovalca (Foto: M. M.)

Udeleženci so bili s tekmovanjem zadovoljni in so izrazili mnenje, da takšno tekmovanje v Ljubljani potrebujemo.

Kot organizator si je naša sekcija pridobila precej izkušenj, predvsem pa smo ugotovili, da isti ljudje ne morejo uspešno voditi tekmovanja ter hkrati uspešno tekmovati. Zato bomo v bodoče organizacijo raje prepuščali organizacijskemu odboru. Po končanem tekmovanju smo se razšli s skupno željo, da se v prihodnjem letu ponovno srečamo v enaki ali pa še boljši in širši zasedbi.

r. l.

Že drugič boljša ekipa iz Slovenije

15. jubilejne šahovske olimpiade, ki se je pod pokroviteljstvom ZS Jugoslavije odvijala od 19. do 23. septembra letos v Pulju, se je udeležilo 2000 ekip iz vse Jugoslavije. Litostrojska ekipa se je olimpiade udeležila že petič.

Zmago in zlato odličje si je zaslužno priborila ekipa SPZD RMK iz Zenice z 28 točkami od 36 možnih. Za preostali dve mesti, ki prinašata medalje, se je odvijala razburljiva borba. Končala se je z izenačenim rezultatom treh ekip — Crvene Zastave — Kragujevac, Incela iz Banjaluke in Litostroja — vsi so zbrali 25 točk. V primeru takšnega izenačenja pa obstoji način, po katerem se določi vrstni red (ter dobitnike medalj). Žal smo brez medalje ostali ravno Litostrojčani.

Že drugič zapored pa smo si priborili naslov najboljše slovenske ekipe ter zlato plaketo. Ostale najboljše nagrajene ekipe po republikah so bile:

Rade Končar (Hrvatska), Krušik — Valjevo (Srbija), Jelšingrad (BiH), Rudnik premoga — Plevlja (Črna gora), Fustelarsk — Bitola (Makedonija), Naftagas — Novi Sad (Vojvodina), PIO — Suva Reka (Kosovo).

Kljub težkemu finančnemu stanju v delovni organizaciji smo le uspeli zbrati toliko denarja, da smo se tega tekmovanja lahko udeležili. Prepričan sem, da smo potrošena sredstva upravičili in še enkrat ponesli ime naše delovne organizacije po Jugoslaviji.

V prihodnjem letu bo šahovska olimpiada ponovno v Pulju, takrat že desetič. Upamo, da se je bomo lahko brez težav in uspešno udeležili.

r. l.

Rokometni turnir



Rokometna ekipa Litostroja (žal nepopolna) (Foto: T. Skušek)

V okviru praznovanja 40-letnice delovne organizacije je 10. oktobra rokometna sekcija pri konferenci OOS Litostroj organizirala rokometni turnir. Poleg ekipe Litostroja so sodelovale še rokometne ekipe iz delovnih organizacij, s katerimi sodelujemo že vrsto let.

Tekmovanje je potekalo po sistemu vsak z vsakim.

Rezultati so bili naslednji:

LITOSTROJ : TIKI	23:13
ISKRA VIDEOM. : TIKI	22: 7
LITOSTROJ : ISKRA VIDEOM.	14:14

Končni vrstni red:

1. ISKRA—VIDEOMATIKA 3 (+ 15)
2. LITOSTROJ 3 (+ 10)
3. TIKI 0 (—25)

Prvo mesto je osvojila ekipa ISKRA—VIDEOMATIKA zaradi boljše razlike v danih in prijetih golih. Ekipe so bile nagrajene s pokali in diplomami. Podeljena so bila tudi priznanja za posameznike. Priznanje za najboljšega vratarja je dobil Stane Plemenitaš iz Iskre-Videomatika, za najboljšega igralca turnirja Jure Strunčnik iz ekipe TIKI, najboljši strelec pa je bil Miha Vozel iz ekipe Litostroj.

T. Skušek

Odšli so v pokoj



V maju smo se poslovili od tovariša Marjana KOSA, žerjavarja, ki je odšel v pokoj. Pri nas je začel delati leta 1956. Vozil je v vseh obratih Litostroja, zadnja leta pa le v jeklolivarni. Bil je vzoren delavec in tovariš, za kar smo mu sodelavci hvaležni.

Tovarišu Kosu želimo veliko lepih trenutkov v zasluženem pokoji.

V mesecu juniju smo se poslovili od Petra BRČARJA, zaposlenega kot čistilca strojnega v jeklolivarni. Odšel je v invalidski pokoj.

V Litostroju se je zaposlil leta 1970. V tem času je s svojo strokovnostjo usposobil veliko mladih sodelavcev. Za njegov trud in požrtvovalnost se mu zahvaljujemo in mu želimo, da bi dolgo let užival zaslužen pokoj.



V pokoj je odšel naš dolgoletni sodelavec Jože TEKAČIČ, delovodja v livarni sive litine. Kot jedrar in livar je delal na najzahtevnejših in najraznovrstnejših ulitkih, od najmanjših rotorjev za črpalke do največjih ohišij za dizelske motorje. Zaradi visoke strokovnosti je napredoval v delovodjo, tako da je lahko svoje bogate izkušnje prenašal na mlajše sodelavce.

Zahvaljujemo se mu za njegov bogat prispevek k našemu delu in mu želimo še mnogo srečnih let v krogu družine.

V Litostroju je bil zaposlen od leta 1951. Iz nekdanjega PI, kjer je delal kot kontrolor v sivi livarni, je bil leta 1975 premeščen v pločevinarno, kjer je opravljal dela in naloge kontrolorja pri razrezu pločevine. Svoja dela je opravljal vestno in pošteno do zadnjega dne.

Za njegovo delo se mu iskreno zahvaljujemo in mu želimo čim več zdravih in veselih let.



V juniju se je poslovil od nas in odšel v pokoj dolgoletni sodelavec Ivan OVEN.

V Litostroju je prišel leta 1952 in se zaposlil v konstrukciji specialnega orodja kot konstruktor. Zaradi znanja in prizadevanosti je hitro napredoval v projektanta specialnega orodja. Od leta 1968 pa vse do upokojitve je bil vodja konstrukcije orodja.

V vseh teh letih je uspešno vodil, usmerjal in razvijal delo na tem specifičnem področju dela. Po naravi skromen, marljiv in prizadeven delavec je užival spoštovanje vseh. Bogate delovne izkušnje je nesebično prenašal na mlajše, saj je bil mentor celimi vrstami mladih delavcev, ki so si z njegovo pomočjo razvili sposobnosti za opravljanje zahtevnega dela.

Za njegov prispevek, ki ga je vložil v razvoj Litostroja, se mu iskreno zahvaljujemo. Ob odhodu v pokoj mu želimo še vrsto let zdravih in osebnih sreč.



Po 26 letih dela v livarni sive litine je v avgustu zaradi posledic bolezni odšel v invalidski pokoj naš sodelavec talilec Alojz MAVER.

V teh letih je v naši livarni vestno opravljal različna dela. Vsi, ki smo delali z njim, mu želimo še veliko zdravih in veselih dni.

Sodelavci



V maju je odšel v invalidski pokoj tovariš Franc PUGELJ, ročni čistilec v jeklolivarni.

Pri nas se je zaposlil leta 1964 in delal vseh strokovnostjo usposobil več mlajših sodelavcev, za kar se mu zahvaljujemo in mu želimo še mnogo zdravih in zadovoljnih let v pokoji.



V juniju smo se poslovili od našega dolgoletnega sodelavca tovariša Franja MITROVIČA, ki je odšel v invalidski pokoj. Pri nas je delal od leta 1957, najprej v gradbenem oddelku, nato v jeklolivarni kot mazalec in nazadnje kot ključavničar. Tovariš Mitrovič je bil vedno pripravljen sprejeti in vestno opravljati vsako delo.

Pridnemu in zvestemu sodelavcu se zahvaljujemo za njegovo dolgoletno delo in mu želimo veliko lepih trenutkov v zasluženem pokoji.



Projektant Bojan ROZMAN pripada generaciji, ki je orala ledino v času ustanavljanja Litostroja. V evidenci imamo datum zaposlitve 1. 10. 1947 ter upokojitve 31. 5. 1987. Vmes je sicer moral še na dolga služitev vojašine ter nato študirati ob delu. Skoraj vso svojo delovno dobo je posvetil projektiranju in konstruiranju črpalk in črpalnih naprav. Z dodatnim izobraževanjem v svoji stroki se je razvil v vrhunskega projektanta. Kot takšen je bil verjetno bolj poznan zunaj Litostroja, saj je sodeloval skoraj na vseh važnih projektih doma in na tujem. V svoji sredi pa ga poznamo tudi še po izredni delovni vnemi in zanesljivosti ter natančnosti.

Lepo je imeti v svoji sredini takšnega sodelavca — zato nam je težko, ko odhaja.

Matej GELEMANOVIČ - vodja tiskarne v tozdu ZSE

V DO Litostroju je prišel že v letu 1953 ter se takoj zaposlil v tiskarni, kjer je bil vse do svoje upokojitve 16. 8. 1987.

Polnih 34 let je s svojim strokovnim delom in pod zelo težkimi pogoji v stari tiskarni skupaj s svojimi sodelavci

Po dolgih letih dela se je od nas poslovil Franc RIHTAR, referent za prevzem ulitkov v livarni sive litine. V svoji delovni dobi je delal na številnih delovnih mestih v livarni in si s tem nabral bogate izkušnje, ki jih je nato z uspehom uporabljal na izredno zahtevnem mestu referenta za prevzem.

Kot dobrega in vedno veselega tovariša ga bomo sodelavci močno pogrešali. Čeprav bi si želeli, da bi še ostal med nami, mu želimo, da preživi še veliko srečnih let v pokoji.



V juniju se je od nas poslovil in odšel v pokoj Franc VINDIŠ. Pred tridesetimi leti se je zaposlil v čistilnici sive livarne kot nekvalificiran delavec. Zaradi izrednega občutka za natančnost je bil premeščen k brušenju hidravličnih oblik turbinskih gonilnikov, kasneje pa v skupino za popravilo gonilnikov na terenu.

Iz zdravstvenih razlogov mu tako delo na terenu ni več ustrezalo. Delal je v tovarni kot lanser v ZM in ostal z nami do upokojitve. Bil je priden in vesten.

Želimo mu še mnogo let zdravih in zasluženem pokoji.



Polnih 35 let in še nekoliko več je Ana ROS-SI delala v naši tiskarni. Za svojo edino in polno delovno dobo v Litostroju je že v lanskem letu prejela zlato odlikovanje za pripadnost DO.

Živa legenda naše tiskarne, pridna, vestna sodelavka, prijateljica in še kaj je Ana končala svoje delo v Litostroju in odšla v pokoj.

Vsi sodelavci, prijatelji in znanci ji želimo, da bi še naprej živel zdrava in srečna v krogu svoje družine.

Zahvaljujemo se ji za njeno dolgo in vestno delo v tiskarni, kamor jo še vabimo na obiske.



ustvarjal boljši družbeni in osebni standard.

Dolga svoja leta je bil aktiven v DPO in samoupravnih organih. Sodelavci mu želimo, da bi še dolga leta zdrav živel v krogu svoje družine.



Tovariš Janez PRESETNIK je eden od tiste generacije, ki je prva zavijala rokave, da bi s svojim delom prispevala svoj delež k obnovi domovine, izgradnji in razvoju Titovih zavodov Litostroju.

V njem je delal skoraj polnih 40 let. Tudi nizka matična številka 0034 nam potrjuje, da je bil med prvimi, ki so se zaposlili v Litostroju.

Opravljal je različne delovne naloge. Zaposlil se je kot strojni ključavničar, z dodatnim izobraževanjem se je usposobil za odgovorne naloge. Do leta 1967 je opravljal naloge konstruktorja, glede na njegove izkušnje in vestno delo pa so mu bile zaupane naloge vodje obrata vzdrževanja strojev in naprav. Zadnje leto pred upokojitvijo je opravljal naloge svetovaleca v tozdu IVET.

Je eden redkih, ki je celo delovno dobo delal in delil dobro in slabo v eni delovni organizaciji in eni organizacijski enoti, to je sedanemu tozdu IVET.

Lahko trdimo, da je vse naloge vseskozi vsa ta dolga leta opravljal vestno in strokovno, in da je svoje bogate izkušnje prenašal na mlade ljudi.

Za njegovo dolgoletno sodelovanje in trud smo mu vsi njegovi sodelavci in vodstvo tozda IVET hvaležni. Želimo, da bi zdrav in srečen še veliko let užival zaslužen pokoj.



Ob koncu junija je odšla v pokoj tudi naša sodelavka Majda ROJINA, referentka v kadrovske službi. V Litostroju se je prvič zaposlila pred 40 leti, po nekajletni prekinitvi pa ponovno leta 1970.

Vsa leta zaposlitve v naši delovni organizaciji je opravljala različna administrativna dela in v tem času napredovala od administrativnega v komercialni do referenta v kadrovske službi. Svoje dolgoletne izkušnje je prenašala na svoje mlajše sodelavce, pri čemer pa je z zgledom želela prenesti tudi dobre delovne navade.

Ob odhodu v pokoj ji želimo čimveč zdravih in lepih dni ter prijetnih uric ob njenem »kunjčku«.

Ob izteku poletja je odšel v pokoj tov. Ludvik ŠARF, svetovalec za projektiranje Francoskih turbin v TOZD IRRP.

Ko je leta 1947 prišel v Litostrojo, najbrž ni mislil, da mu bo ostal zvest dolga štiri desetletja. Toda rad je imel svoje delo in rad je ustvarjal vedno nekaj novega.

Tako je v svoji dolgi delovni dobi sodeloval pri konstruiranju prvih dvigal, črpalk, loput in turbin vseh velikosti. Bil je inovator in zadnja leta nesebični svetovalec. Sodelavci smo mu hvaležni za vse, kar je storil za nas, za Litostrojo in za družbo našploh.

Zato mu želimo v pokoji še veliko srečnih let in da še dolgo ne bi bil upokojen kot planinec.



Konec junija je odšla v zaslužen pokoj tovarišica Ana PAVLI. V Litostroju se je zaposlila leta 1975. Delala je v jermenarni kot skupinovodja. Bila je vestna in marljiva delavka.

Z vzornim delom je ves čas dokazovala svojo sposobnost in poslušala za delo z usmjem. Za njeno vestno delo se ji zahvaljujemo in ji želimo še mnogo zdravih in zadovoljnih let v pokoji.



Še mlada je morala iti v pokoj Dani DORNIK.

Pri nas je pričela z delom leta 1971 in je delala polnih 15 let. Kljub svoji bolezni je bila vestna delavka. Bila je priljubljena, saj so ji vsi res iskreno tudi pomagali.

Ostala nam bo v lepem spominu.

Zahvaljujemo se ji za njeno delo ter ji želimo, da bi še dolgo uživala svoj pokoj ter čimprej okrevala.



Avgusta je odšla v pokoj naša sodelavka Marija ČOVIČ. V Litostroju se je zaposlila 9. 2. 1961. leta kot sobarica v samskem domu, kjer je delala vse do upokojitve, polnih 26 let.

Ob njenem odhodu se ji zahvaljujemo za njen trud in ji želimo še veliko zdravih in srečnih dni v življenju.

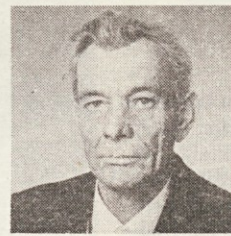


Zadnji dan pouka v juniju, ki smo ga težko pričakovali tako učenci kot učitelji, so popestrili naši jubileji, ki so odšli v zaslužen pokoj. Malo je še Litostrojanov, ki so orali ledino in jim zaslužen pravimo pionirji Litostroja. To sta prav gotovo tovariš Hrabroslav PREMELEČ in Anton REŽKA.

Tovariš PREMELEČ je prišel na šolo kot učitelj leta 1950. V vseh 37 letih ga poznamo kot neutrudnega sodelavca, odličnega učitelja, dobrega tovariša, ki ne pozna besede ne, saj je bil in je še vedno pripravljen pomagati. To še posebno poznajo in spoštujejo njegovi učenci, za katere se je ves čas posebno razdal. Vedno si je nalogal najtežje breme in ga tudi uspešno prenašal. Težko bi naštel vse mejnike na njegovi 37-letni poti, ki so pomembni za razvoj šole in jih je postavljala prav hrabro s svojimi sodelavci. Prav gotovo pa je, da je pripeljal šolo v sam vrh slovenskih srednjih šol. 18 let je že minilo, odkar je postal ravnatelj oziroma direktor šole. Prepričan sem, da v tem času ni utegnil šteti let, saj mu vsakdanje delo in s tem razvojni uspehi šole tega niso dovoljevali. Dobri delovni pogoji so prav gotovo tisto, kar si želi vsak učitelj. Danes imamo te pogoje. Prav ravnatelj Premelč pa je bil tisti, ki se je zagrizel v borbo za investicijo in opremo ter z velikimi prizadevanji tudi uspel.

Tovariš Režek je bil 30 let vodja oziroma predstojnik delavnice. Pri svojem delu je vseskozi uspešno povezoval svoje bogato znanje s področja strojništva, komercialne in pedagoške. Z izrednim posluhom za praktično reševanje problemov in velikimi organizacijskimi sposobnostmi je prispeval velik delež k razvoju šolskih delavnic in tudi k proizvodnji za delovno organizacijo, predvsem na področju preoblikovalne opreme.

Tudi tovarišica NOV-LJANOVA je bila naša dolgoletna sodelavka. Že leta 1964 je pričela s čiščenjem na šoli v snajžilni skupini v okviru tozda ZSE. Ves čas, pa tudi kasneje, leta 1977, ko so tovarišice postale naše sodelavke, je tovarišica Novljanova skrbel za urejenost prostorov. Poleg svojega dela je uvajala mlajše sodelavke. V zadnjih letih ji bolezni ni dopuščala, da bi lahko opravljala tista dela, ki si jih je želela. Tovariškega srečanja, ki so ga pripravili naši jubileji, se je udeležila večina kolektiva. Prijetno, veselo in dobro razpoloženje se je zavleklo pozno v večer.



V juliju je odšel v pokoj naš dolgoletni sodelavec Franc GUTMAN. V Litostroju se je zaposlil 8. 3. 1965. leta. Vseskozi je delal v tozdu IVET, in sicer v transportu. Začel je kot delavec pri nakladu in razkladu, pozneje, ko je opravil izpit, pa je bil navezoval. Zadnja leta delovne dobe je razvažal kisik po tovarni in pomagal pri vrtnariji.

Pri delu, ki ga je opravljal vestno, je bil vedno razpoložen in dobre volje, zato smo z njim radi delali.

Franc, za vsa ta leta, ki smo jih prebili skupaj v tovarni, se ti zahvaljujemo in ti želimo mnogo zdravih in uspehov v zasluženem pokoji.



Pot Toneta REŽKA je podobna. Na šolo je prišel leto pozneje. 1951. leta, kot učitelj praktičnega pouka. Takratne razmere so zahtevale, da je bilo potrebno prijeti za različno delo. Poleg učitelja v delavnici ga poznamo njegovi učenci kot dobrega učitelja matematike. Razvoj šolskih delavnic je tesno povezan z delom tovariša Režka. Pri tem ne smemo pozabiti, da smo v delavniških prostorih praktično pričeli iz nič. Potrebno je bilo poskrbeti za materialno opremljenost delavnice, predvsem pa za didaktični in metodični pristop k praktičnemu pouku.

Bogato znanje, ki ga je tovariš Režek pridobil ob delu na fakulteti na Reki, je omogočilo organizacijo in izvajanje pouka praktičnega dela do te mere, da smo bili vzgled za vrsto podobnih šolam v Sloveniji. Pri tem lahko rečemo, da so se delavci Zavoda za šolstvo učili pri nas.

Tovariš Režek je bil 30 let vodja oziroma predstojnik delavnice. Pri svojem delu je vseskozi uspešno povezoval svoje bogato znanje s področja strojništva, komercialne in pedagoške. Z izrednim posluhom za praktično reševanje problemov in velikimi organizacijskimi sposobnostmi je prispeval velik delež k razvoju šolskih delavnic in tudi k proizvodnji za delovno organizacijo, predvsem na področju preoblikovalne opreme.

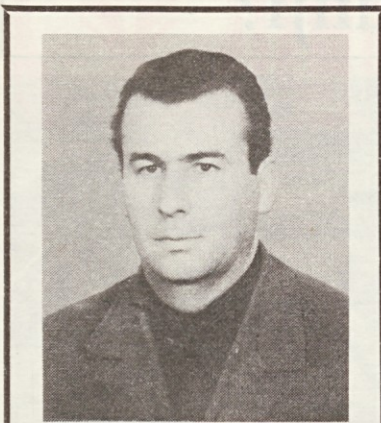


Tudi tovarišica NOV-LJANOVA je bila naša dolgoletna sodelavka. Že leta 1964 je pričela s čiščenjem na šoli v snajžilni skupini v okviru tozda ZSE. Ves čas, pa tudi kasneje, leta 1977, ko so tovarišice postale naše sodelavke, je tovarišica Novljanova skrbel za urejenost prostorov. Poleg svojega dela je uvajala mlajše sodelavke. V zadnjih letih ji bolezni ni dopuščala, da bi lahko opravljala tista dela, ki si jih je želela. Tovariškega srečanja, ki so ga pripravili naši jubileji, se je udeležila večina kolektiva. Prijetno, veselo in dobro razpoloženje se je zavleklo pozno v večer.

Našim slavlencem se iskreno zahvaljujemo za njihovo dolgoletno delo in za prijetno srečanje. Želimo jim, da bi jih še dolgo spremljali prijetni spomini na šolo. Veseli bomo njihovega obiska. V zasluženem pokoji jim želimo obilo trdnega zdravlja.

Sodelavci SŠTS

Sodelavcem v slovo

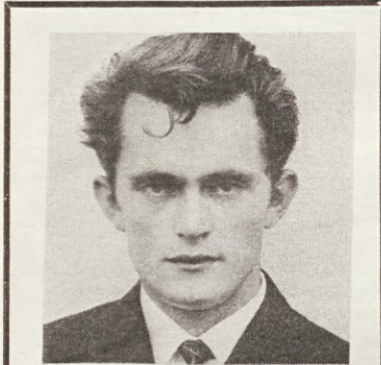


Ko bi bila življenjska nit iz jeklene vrvi, se ne bi nikoli pretrgala. Tako pa se je končalo življenje dolgoletnemu litostroječanu Francu BAČARJU, mizarju v gradbenem obratu tozda IVET. Letos bi dopolnil 60. leto starosti in 37. leto dela v Litostroju in odšel v zasluženi pokoj. Vestnega delavca in dobrega tovariša bomo ohranili v lepem spominu.

Sodelavci

Ob prerani izgubi moža in očeta Franca BAČARJA se iskreno zahvaljujemo kolektivu Litostroja in vsem njegovim sodelavcem iz tozda IVET za podarjeno cvetje, izrečeno sožalje in spremstvo na njegovi zadnji poti.

Žena Marija in Franci, Helena, Peter



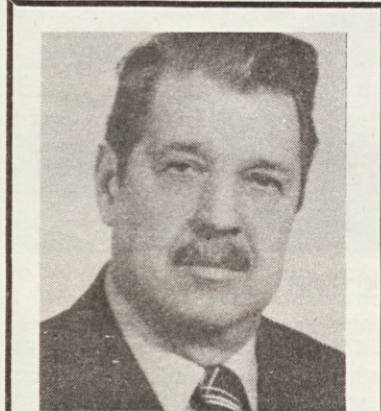
Tone Kikelj

Vzel si dopust, da bi pokosil seno, vendar se med nas nisi več vrnil. Sporočilo, da se je pretrgala nit Tvojega življenja, nas je prizadela. Od Tebe smo se poslovili v domačem krogu, od koder si se polnih deset let vozil v našo tovarno. Vsem boš ostal v spominu kot dober, iskren, pošten prijatelj in sodelavec.

Sodelavci iz tozda MONTAŽA

Ob boleči in nenadomestljivi izgubi dragega sina in brata Antona KIKLJA se najlepše zahvaljujemo sodelavcem in sindikatu za podarjeno cvetje, govorniku za iskrene in tople besede in pihalnemu orkestru za žalostinke. Hvala tudi vsem, ki ste ga imeli radi in se ga boste spominjali.

Mati Marija Kikelj



Vsem delavcem Titovih zavodov Litostroja sporočamo, da je 12. julija 1987 po hudi bolezni umrl Ladislav ŽEROVNIK. V delovni organizaciji je bil zaposlen od leta 1949 do 1979, ko se je upokojil. Delal je v avtomehanični delavnici, kot vodja zunanega transporta, starejši Litostroječani pa se ga verjetno spomnite tudi po tem, da je 14 let vozil delavski avtobus na progi Litostroj—Škofja Loka in do železniške postaje. Pokopali smo ga v družinskem krogu. Ob tej priložnosti se zahvaljujemo mehaniki delavnici TOZD IVET za objavljeno osmrtnico, izrečena sožalja ter denarno pomoč.

Ohranite ga v lepem spominu.

Njegovi

Ob smrti našega dolgoletnega sodelavca in prijatelja Ladislava ŽEROVNIKA, ki se ga gotovo spominja še mnogo starih Litostroječanov, izrekamo sožalje njegovim svojcem. Ohranili ga bomo v lepem spominu.

Sodelavci



UREJA PLANINSKO DRUŠTVO LITOSTROJ

Izleti v listopadu

Glavna sezona je za nami. Žal letos ni bilo osrednjega, enotedenskega izleta. Priznajte, da ste ga kar pogrešali. No, obljubimo, da pa naslednje leto gotovo ne bo odpadel. Sicer pa se počasi že bliža naša 40-letnica in prav bi bilo, da bi tedaj spet malo oživili našo dejavnost. Konec koncev smo ravno v najlepših letih...

Novembra pa bosta na programu dva izleta:

7. november: bratska pot LJUBLJANA—ZAGREB
Zaupajmo vodniku Pečjaku, ki nas počasi, a vztrajno vodi po posameznih odsekih te relativno nove in zanimive poti...

14. november: SORIŠKA PLANINA
Tako kot vsako leto, bo tudi letos Odbor PD organiziral obisk naše planine, ki je ob koncu sezone seveda že kar malo »utrujena«... Pozivamo k nekoliko večjemu odzivu kot lani!

Krvodajalci priskočili na pomoč

Že nekaj let ugotavljamo, da je krvodajalstvo v upadanju. Rdeči križ, ki je organizator krvodajalskih akcij, se sicer trudi obdržati doseženo raven krvodajalstva, vendar uspehi vedno niso zadovoljivi. Interes je na splošno upadel in več bo potrebno storiti, da ta izredno humana dejavnost ne bo nazadovala.

Tudi v Litostroju smo v zadnjih letih opazili manjši odziv, vendar Litostroječani nikoli nismo odpovedali, kadar je bilo to res nujno.

Taka izredna situacija se je pokazala na Zavodu za transfuzijo 1. oktobra letos, ko je odziv na terenu, ki je bil predviden za krvodajalsko akcijo na ta dan, povsem odpovedal. Na zavodu so praktično ostali brez krvi, ki jo potrebujejo za normalno dnevno oskrbovanje bolnišnic. Kot že večkrat prej so se spomnili litostrojskih krvodajalcev. Okrog 10. ure so nas obvestili o izrednem stanju na zavodu. Akcija je stekla in okrog 12.30 je bilo 53 krvodajalcev Litostroja na Zavodu za transfuzijo. Izredni angažiranosti predsednikov socialnih komisij in drugih aktivistov, ki so sodelovali v tej akciji, gre vsa zahvala, da so v tako kratkem času uspeli zbrati tako veliko število krvodajalcev. Z odvzemom krvi so na zavodu začeli okrog 13. ure in zelo so se potrudili, da so bili vsi odvzeti opravljeni pravočasno in so se lahko delavci, ki se vozijo z delavskimi avtobusi, pravočasno vrnili.

Kljub izredno težki situaciji v delovni organizaciji Litostroječani nismo odpovedali. Zopet smo pokazali, da nam ni vseeno, kako živi naš sosed in da smo vedno pripravljeni pomagati, če je to le v naši moči.

Te izredne krvodajalske akcije se je udeležilo 53 Litostroječanov. Najmlajši darovalec je bil star 17 let, najstarejši pa 54 let. Šest krvodajalcev je darovalo kri prvič, enajst darovalcev je kri darovalo več kot desetkrat in eden celo več kot tridesetkrat. Največ delavcev je bilo iz tozda Montaža (19), slede DS PFSR (7), TOZD PUM (5), IVET (4), TVN (4), PPO (4), ZSE (3), Prodaja (2), Nabava (2), Obdelava (1), IRRP (1), in DS SSP (1).

Prepričani smo, da bi bilo krvodajalcev še več, če bi lahko vsi zaposleni slišali poziv po zvočniku. Vendar potrebe po krvi bodo vedno in Litostroječani se bomo prav gotovo zavedali odgovornosti do sočloveka.

Vsem darovalcem in organizatorjem se zahvaljujemo za njihovo človekoljubno dejanje.

Magda Kreft

Zahvale

Ob odhodu v pokoj se najlepše zahvaljujem vsem sodelavcem v tozdu PTS za darilo in pozornost, ki ste mi jo izkazali ob slovesu. Posebno se zahvaljujem še vsem za tople besede, izrečene na poslovljni slovesnosti.

Vsem skupaj pa želim veliko delovnega uspeha, osebne sreče in zdravlja.

Rafael Dornik-Amerikanec

Ob mojem odhodu v pokoj se najlepše zahvaljujem vsem sodelavcem iz tozda Nabava, posebno še tovarišu Djukanoviću, za prisrčne poslovljne besede. Zahvaljujem se za praktična darila, ki me bodo vedno spominjala na dolga leta, ki sem jih preživela v Litostroju.

Vsem želim še veliko uspehov pri nadaljnjem delu.

Jožica Rožec

Ob smrti mojšega očeta se zahvaljujem vsem sodelavcem DS PFSR, posebno sodelavcem na finančnem oddelku za izrečeno sožalje, podarjeno cvetje ter spremstvo na zadnji poti.

Fani Kovač

Ob težki in mnogo prerani smrti mojega dragega moža Valentina BUCIKA se toplo zahvaljujem njegovim sodelavcem iz delovne organizacije Litostroj za darovano cvetje in izraženo sožalje ter vsem, ki ste ga pospremili na njegovo zadnjo pot.

Prisrčna hvala za spremstvo tudi litostrojskemu pevskemu zboru in godbi na pihala.

Žena Jožefa z družino

Ob smrti moža in očeta Vinka NUČIČA se iskreno zahvaljujem vsem njegovim sodelavcem, predvsem upokojencem iz tozda Obdelava, ki so ga spremili na njegovi zadnji poti. Posebej se zahvaljujem tudi mojim sodelavcem iz DS PFSR in pihalnemu orkestru za žalostinke.

Žena Milena Nučič, Vinko Nučič in Zdenka Pozdrec

Prvi izlet mladih planincev

V soboto 12. septembra smo šli s šolskim planinskim društvom na izlet na Triglavsko Sedmera jezera. Ob 5. uri in 45 minut smo se zbrali na avtobusni postaji v Ljubljani, od koder smo se z avtobusom peljali do Bohinja.

Hoditi smo začeli v Stari Fužini. Po enourni hoji smo prispeli do koč na planini Vogar. Ko smo pomalicali, smo šli dalje. Naš naslednji cilj je bila planina Viševnik, ki je 1625m nad morjem. Ker smo hodili nekateri prehitro, nas je tovariš vodnik poučil, da moramo v planinah hoditi skupaj. Na Viševniku smo počakali, da so prispeli vsi. Ker je bil nekdo iz skupine že preveč utrujen je tovarišica Vaupotičeva naredila skupino najbolj utrujenih. Ti so šli proti Črnemu jezeru, mi pa dalje proti planini Ovcarija. Čas nas je priganjal in zato smo šli po neki bližnjici, ki pa ni vodila na Ovcarijo, ampak na Dedno polje. Ko smo ugotovili, da smo malce zašli, smo pohiteli naprej po pravi poti in po enourni hoji prišli do Štapc. Z vrha Štapc je bil zelo lep razgled na dolino triglavske sedmerih jezer, ki so bila okrog 100 m pod nami. Spustili smo se po strmi poti do doline in se tam nekoliko odpočili. V enkratni naravi ob jezeru smo pomalicali in popili, kar smo imeli s seboj, nato pa se odpravili naprej proti Črnemu jezeru. Tam so nas čakali ostali člani skupine. Skupaj smo odšli naprej do roba Komarče, kjer smo se začeli spuščati po zelo strmi poti do slapa Savice. Ker tam ni vozil avtobus, smo morali peš do hotela Zlatotrog v Bohinju, od koder smo se s avtobusom odpeljali domov.

Tega dne sva bila prvič na izletu s šolskim planinskim društvom. Kljub utrujenosti nama ni bilo prav nič žal. Videla sva zelo lepe planine in naravo, ki še ni onesnažena, in upava, da tudi ne bo. Sklenila sva, da bova še hodila v gore s šolskim PD in uživala v naših prelepih gorah.

B. B., U. S.

Jezikovni ostružki

Kako razumete to poved?

Po letu 1965 se odstotek poškodovanih stalno zmanjšuje, da bi leta 1986 dosegel najnižjo stopnjo.

Če pozorno preberemo, vidimo, da ima zgornja poved dva stavka. Prvi je glavni stavek, drugi pa z veznikom da vpeljan odvisni stavek. Veznik da je izrazito vzročni oziroma namerni veznik in uvaža tako imenovani namerni odvisnik, po katerem se vprašamo z besedo zakaj?

Zgoraj zapisano poved lahko razumemo tako, da se je odstotek poškodovanih vsako leto zmanjševal zato, da bi v letu 1986 dosegel najnižjo stopnjo. To pa ni res, tu ni nobene logike. Odstotek poškodovanih se je zmanjševal kvečjemu zaradi boljšega varstva pri delu, zaradi večje skrbi za delavca, zaradi večje osveščenosti človeka. Pisec je hotel povedati samo to, da se je odstotek stalno zmanjševal in je leta 1986 dosegel najnižjo stopnjo. Tako imamo čisto enostavno vezalno priredje, torej dva glavna stavka, ki se časovno zaporedno navezujeta eden na drugega.

Takšen način izražanja je spet nastal pod vplivom srhohrvaščine, čeprav je tudi tam takšna stavčna gradnja odsvetovana (glej Brabec-Hraste-Živković: Gramatika hrvatskosrpskog jezika, Zagreb 1966, str. 201).

Na primer:

Čovjek je spasao dvoje djece iz vatre, da bi sam podlegao opekotinama.

Prav gotovo človek ni šel reševati otrok iz ognja zato, da bi nato še sam zgorel, to torej ni bil njegov namen, nameraval je le rešiti otroka, žal pa je pri tem sam umrl. Reči bi morali zato pravilno:

- Človek je rešil otroka iz ognja, a je sam podlegel opeklinam.
- Človek je rešil otroka iz ognja, nato pa je sam umrl za posledicami opeklin.

Vesna Tomc

Južnoafriški sindikalni predstavnik na obisku

10. septembra je Litostroj obiskal Geoff Schreiner, uslužbenec sindikata kovinar-skih delavcev Južne Afrike. V krajšem času je to že njegov drugi obisk v naši delovni organizaciji. Prvič se je z našimi predstavniki pogovarjal ob koncu lanskega leta, ko se je v Jugoslaviji mudila delegacija južnoafriškega sindikata.

Njegov obisk in razgovori so bili študijske narave. Geoff Schreiner namreč pripravlja magistrsko nalogo z naslovom »Vloga in razvoj sindikata v Jugoslaviji od leta 1918 do danes«. O posebnem položaju, vlogi ter problemih, s katerimi se sindikat srečuje v socialistični oziroma kon-

kretno samoupravni družbi, se je pogovarjal s predstavniki ter poznavalci sindikalnega organiziranja na različnih nivojih, v Litostroju pa prvič v okviru delovne organizacije.

Siceršnje dobro poznavanje področja je strokovnjak iz Južne Afrike v razgovoru s predstavniki Litostroja želel predvsem obogatiti s konkretnimi in praktičnimi izkušnjami sindikalne organizacije in sindikalnega delovanja pri nas. Zanimali so ga odnosi med vodstvom in sindikatom (ali je sindikat preveč pod vplivom vodstva), vodstvom sindikata in članstvom, kakšen je dejanski pomen in moč sindikata, kakšna je povezava sindikata v DO s širšimi oblikami sindikalnega združevanja in politike (občina, republika), kakšna je vloga in mesto sindikata v primeru stavke itd.

t. š.

GLASILO DELAVCEV TITOVIH ZAVODOV LITOSTROJ

LITOSTROJ

Glasilo delavcev Titovih zavodov Litostroja izhaja mesečno (s posebnimi prilogami) v nakladi 5800 izvodov. Izdaja ga odbor za obveščanje pri delavskem svetu delovne organizacije. Uredniški odbor: predsednik Vukoslav Živković in člani: Vjekoslav Jantol, ing. Mirko Čepuran, dipl. ing. Mira Šček, Slobodan Nikolić, prav. Janez Elikan, dipl. ing. Iztok Puhar, ing. Silvan Štokelj, prof. Duša Fischinger, dipl. prav. Du-bravka Krneta in odgov. urednik Karel Gornik, urednica novinarka Marijana Meglič, tehnična urednica Estera Lampič, novinar dipl.soc. Anton Škr-janec, lektorica prof. Vesna Tomc. — Tel. uredništva 558-341 (n.c.) interna 13-70, 13-71, 13-79. Tisk Tiskarna Ljubljana. Oproščeno prometnega davka po pristojnem sklepu 421-1/72.

V soboto 12. septembra smo šli s šolskim planinskim društvom na izlet na Triglavsko Sedmera jezera. Ob 5. uri in 45 minut smo se zbrali na avtobusni postaji v Ljubljani, od koder smo se z avtobusom peljali do Bohinja.

Hoditi smo začeli v Stari Fužini. Po enourni hoji smo prispeli do koč na planini Vogar. Ko smo pomalicali, smo šli dalje. Naš naslednji cilj je bila planina Viševnik, ki je 1625m nad morjem. Ker smo hodili nekateri prehitro, nas je tovariš vodnik poučil, da moramo v planinah hoditi skupaj. Na Viševniku smo počakali, da so prispeli vsi. Ker je bil nekdo iz skupine že preveč utrujen je tovarišica Vaupotičeva naredila skupino najbolj utrujenih. Ti so šli proti Črnemu jezeru, mi pa dalje proti planini Ovcarija. Čas nas je priganjal in zato smo šli po neki bližnjici, ki pa ni vodila na Ovcarijo, ampak na Dedno polje. Ko smo ugotovili, da smo malce zašli, smo pohiteli naprej po pravi poti in po enourni hoji prišli do Štapc. Z vrha Štapc je bil zelo lep razgled na dolino triglavske sedmerih jezer, ki so bila okrog 100 m pod nami. Spustili smo se po strmi poti do doline in se tam nekoliko odpočili. V enkratni naravi ob jezeru smo pomalicali in popili, kar smo imeli s seboj, nato pa se odpravili naprej proti Črnemu jezeru. Tam so nas čakali ostali člani skupine. Skupaj smo odšli naprej do roba Komarče, kjer smo se začeli spuščati po zelo strmi poti do slapa Savice. Ker tam ni vozil avtobus, smo morali peš do hotela Zlatotrog v Bohinju, od koder smo se s avtobusom odpeljali domov.

Tega dne sva bila prvič na izletu s šolskim planinskim društvom. Kljub utrujenosti nama ni bilo prav nič žal. Videla sva zelo lepe planine in naravo, ki še ni onesnažena, in upava, da tudi ne bo. Sklenila sva, da bova še hodila v gore s šolskim PD in uživala v naših prelepih gorah.

B. B., U. S.

Kako razumete to poved?

Po letu 1965 se odstotek poškodovanih stalno zmanjšuje, da bi leta 1986 dosegel najnižjo stopnjo.

Če pozorno preberemo, vidimo, da ima zgornja poved dva stavka. Prvi je glavni stavek, drugi pa z veznikom da vpeljan odvisni stavek. Veznik da je izrazito vzročni oziroma namerni veznik in uvaža tako imenovani namerni odvisnik, po katerem se vprašamo z besedo zakaj?

Zgoraj zapisano poved lahko razumemo tako, da se je odstotek poškodovanih vsako leto zmanjševal zato, da bi v letu 1986 dosegel najnižjo stopnjo. To pa ni res, tu ni nobene logike. Odstotek poškodovanih se je zmanjševal kvečjemu zaradi boljšega varstva pri delu, zaradi večje skrbi za delavca, zaradi večje osveščenosti človeka. Pisec je hotel povedati samo to, da se je odstotek stalno zmanjševal in je leta 1986 dosegel najnižjo stopnjo. Tako imamo čisto enostavno vezalno priredje, torej dva glavna stavka, ki se časovno zaporedno navezujeta eden na drugega.

Takšen način izražanja je spet nastal pod vplivom srhohrvaščine, čeprav je tudi tam takšna stavčna gradnja odsvetovana (glej Brabec-Hraste-Živković: Gramatika hrvatskosrpskog jezika, Zagreb 1966, str. 201).

Na primer:

Čovjek je spasao dvoje djece iz vatre, da bi sam podlegao opekotinama.

Prav gotovo človek ni šel reševati otrok iz ognja zato, da bi nato še sam zgorel, to torej ni bil njegov namen, nameraval je le rešiti otroka, žal pa je pri tem sam umrl. Reči bi morali zato pravilno:

- Človek je rešil otroka iz ognja, a je sam podlegel opeklinam.
- Človek je rešil otroka iz ognja, nato pa je sam umrl za posledicami opeklin.

Vesna Tomc

10. septembra je Litostroj obiskal Geoff Schreiner, uslužbenec sindikata kovinar-skih delavcev Južne Afrike. V krajšem času je to že njegov drugi obisk v naši delovni organizaciji. Prvič se je z našimi predstavniki pogovarjal ob koncu lanskega leta, ko se je v Jugoslaviji mudila delegacija južnoafriškega sindikata.

Njegov obisk in razgovori so bili študijske narave. Geoff Schreiner namreč pripravlja magistrsko nalogo z naslovom »Vloga in razvoj sindikata v Jugoslaviji od leta 1918 do danes«. O posebnem položaju, vlogi ter problemih, s katerimi se sindikat srečuje v socialistični oziroma kon-

kretno samoupravni družbi, se je pogovarjal s predstavniki ter poznavalci sindikalnega organiziranja na različnih nivojih, v Litostroju pa prvič v okviru delovne organizacije.

Siceršnje dobro poznavanje področja je strokovnjak iz Južne Afrike v razgovoru s predstavniki Litostroja želel predvsem obogatiti s konkretnimi in praktičnimi izkušnjami sindikalne organizacije in sindikalnega delovanja pri nas. Zanimali so ga odnosi med vodstvom in sindikatom (ali je sindikat preveč pod vplivom vodstva), vodstvom sindikata in članstvom, kakšen je dejanski pomen in moč sindikata, kakšna je povezava sindikata v DO s širšimi oblikami sindikalnega združevanja in politike (občina, republika), kakšna je vloga in mesto sindikata v primeru stavke itd.

t. š.

GLASILO DELAVCEV TITOVIH ZAVODOV LITOSTROJ

LITOSTROJ

Glasilo delavcev Titovih zavodov Litostroja izhaja mesečno (s posebnimi prilogami) v nakladi 5800 izvodov. Izdaja ga odbor za obveščanje pri delavskem svetu delovne organizacije. Uredniški odbor: predsednik Vukoslav Živković in člani: Vjekoslav Jantol, ing. Mirko Čepuran, dipl. ing. Mira Šček, Slobodan Nikolić, prav. Janez Elikan, dipl. ing. Iztok Puhar, ing. Silvan Štokelj, prof. Duša Fischinger, dipl. prav. Du-bravka Krneta in odgov. urednik Karel Gornik, urednica novinarka Marijana Meglič, tehnična urednica Estera Lampič, novinar dipl.soc. Anton Škr-janec, lektorica prof. Vesna Tomc. — Tel. uredništva 558-341 (n.c.) interna 13-70, 13-71, 13-79. Tisk Tiskarna Ljubljana. Oproščeno prometnega davka po pristojnem sklepu 421-1/72.

Vsem sodelavcem iz tozda ZSE, članom IO OOS TOZD ZSE in predstavnikom DS KSS se iskreno zahvaljujem za prisrčno slovo ob moji upokojitvi. Hvala vsem tudi za prelepa darila.

Posebno zahvalo sem dolžna govornikom: Milanu Vidmarju, Alfredu Tomažiču in Juretu Šalamonu za lepe besede in želje.

Vsem skupaj želim, da bi čim hitreje prebrodili težave in uspešno nadaljevali začrtano pot.

Pavla Smolej

Ob mojem odhodu v pokoj se iskreno zahvaljujem sodelavcem iz tozda Montaža za njihovo pozornost in neprecenljivo darilo, ki me bo spominjalo na leta življenja in dela v Litostroju. Prav posebno se zahvaljujem tudi samoupravnim organom in vodstvu Montaže za darila, šopek rož in za nepozabne poslovljne besede.

Vsem želim predvsem mnogo zdravlja in še mnogo delovnih uspehov.

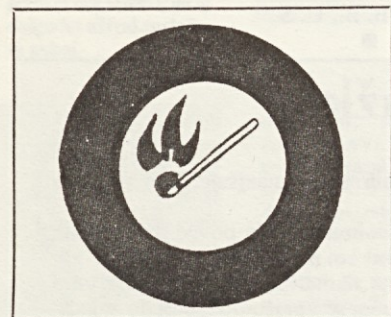
Franc Brus

Tekmovanje gasilcev iz sozda ZPS

12. septembra letos je IGD Litostroj organiziralo že 12. tradicionalno tekmovanje gasilskih društev sozda ZPS, ki sovpada tudi s 35. letnico obstoja IGD Litostroj.

Začetek tekmovanja, ki je potekalo ob lepem in sončnem vremenu, je otvoril član KPO SOZD ZPS dr. Franc Hudej. Udeležilo se ga je šest moških in dve ženski ekipi. Tekmovalci so se pomerili v vaji z motorno brizgalno, pri kateri je sodelovalo po devet tekmovalcev, in v vezanju reševalnih zank in navez. Druga ženska disciplina pa je bilo metanje reševalne vrvi v začetni krog.

Celotno tekmovanje je potekalo z veliko borbenostjo zmage željnih tekmovalnih skupin. Ker je tekmovanje potekalo po novih pravilih, so se nekatere ekipe čutile oškodovane in to je na začetku povzročilo nekaj nezadovoljstva med sodelujočimi. Vendar so bili v pogovoru s sodniki in organizatorji spori hitro zglajeni. Tekmo-



valne discipline same so pomenile manifestacijo spretnosti in borbenosti, saj so sodelovali že dolgoletni člani gasilskega društva, ki so si z nešteti vajami pridobili že obilo izkušenj.

Na koncu tekmovanja je bila slovesna podelitev priznanj najboljšim, vsem sodelujočim pa sta se zahvalila predsednik delavskega sveta DO Litostroj Janko Babič in predsednik IGD Litostroj Franc Kolar. Žal predstavnikov vodstva naše delovne organizacije na tekmovanju niti na zaključku ni bilo zraven, čeprav so bili vabljeni in čeprav je tekmovanje potekalo praktično pred vrati naše tovarne.

V skupni razvrstitvi je Litostroj dosegel tretje mesto v moški in drugo v ženski konkurenci, sicer pa so se ekipe uvrstile takole:

moški:

1. Hidrometal — Mengeš
2. Riko — Ribnica
3. Litostroj — Ljubljana
4. STT — Trbovlje
5. Atmos — Hoče
6. Metalna — Maribor

ženske:

1. Atmos — Hoče
2. Litostroj — Ljubljana

Vse sodelujoče ekipe so ob 35. obletnici društva prejele spominske plakete našega društva. Vsem tekmovalcem čestitamo za uvrstitve, organizatorjem pa za dobro izpeljano tekmovanje. Drugo leto pa spet na svidenje!

M. M.



Predsednik IGD Franc Kolar podeljuje priznanje za tretje mesto deseterju Ivanu Kosu

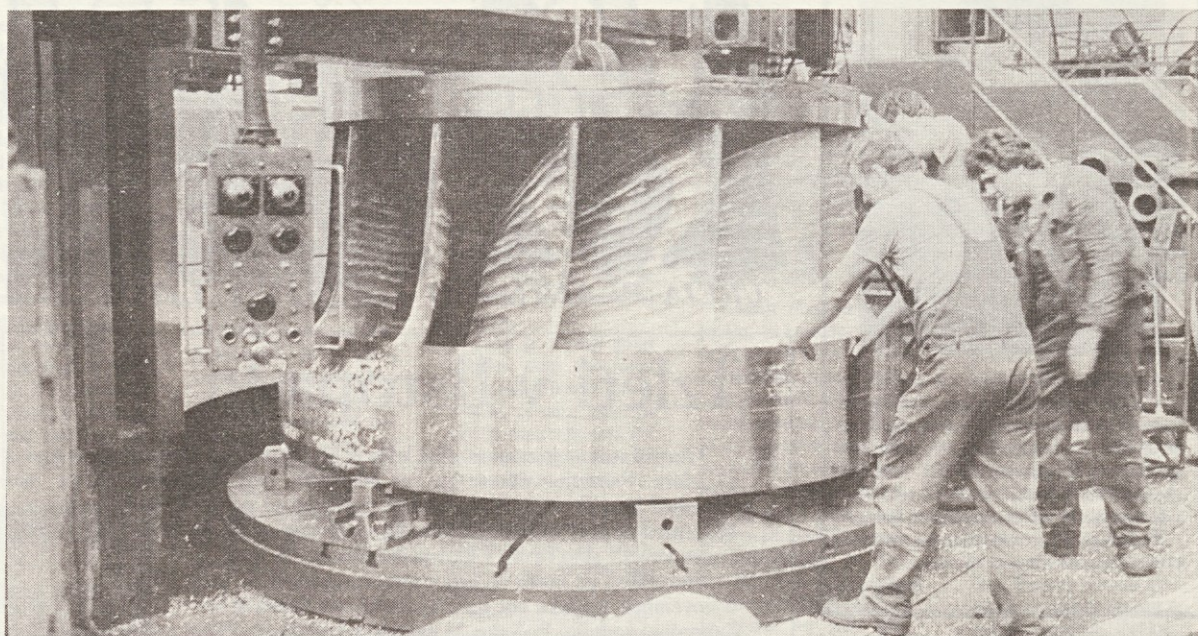


Predaja raporta desetarke naše tekmovalne desetine Tatjane Žebavec pred tekmovanjem



Med čakanjem na oceno sodniške komisije (Foto: M. M.)

Kaj delamo v proizvodnji?



Fino struženje rezervnega gonilnika za HE Crystal Dam, kot dodatek opremi, ki smo jo že pred leti dobavili amerškemu naročniku. (Foto: E. L.)



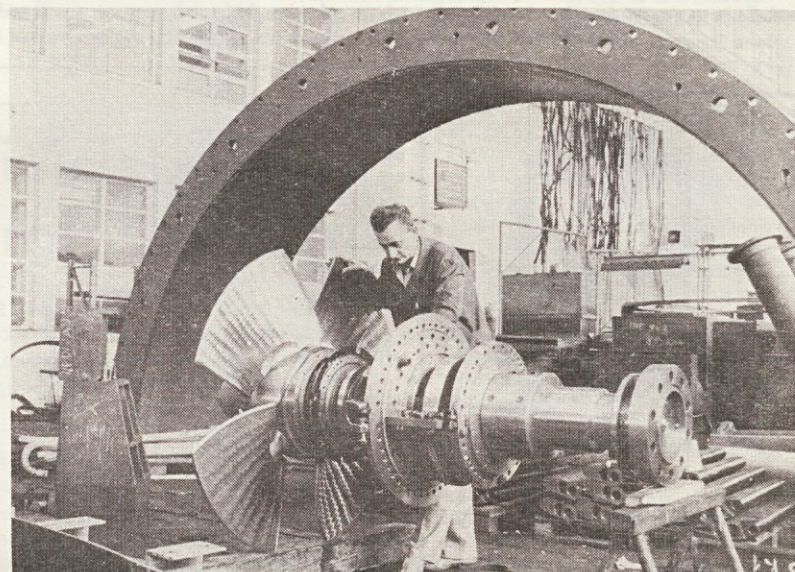
Smo pozabili na štiridesetletnike?

Ko smo v zadnji številki časopisa objavili sezname jubilarantov smo dobili kar nekaj intervencij - zakaj ni bil objavljen tudi seznam jubilarantov - 40-letnikov. V obrazložitev lahko povemo, da smo objavili le tiste jubilate, ki jih omenja sindikalna lista in samo te je naša evidenca tudi iskala. V to delo je bilo vloženega veliko truda, zato ne gre kriviti delavcev v tem oddelku, saj so svojo nalogo opravili dobro. Na dodatno prošnjo smo dobili tudi zelo hitro seznam naših delavcev, ki so preživeli v Litostroju kar 40 let dela in življenja in s tem dosegli svojevrsten rekord. Nekaj med njimi se jih je v tem času že upokojilo, nekateri pa so še tukaj. Vsem iskreno čestitamo ob tem jubileju in se jim zahvaljujemo za življenjski prispevek, ki so ga dali naši tovarni.

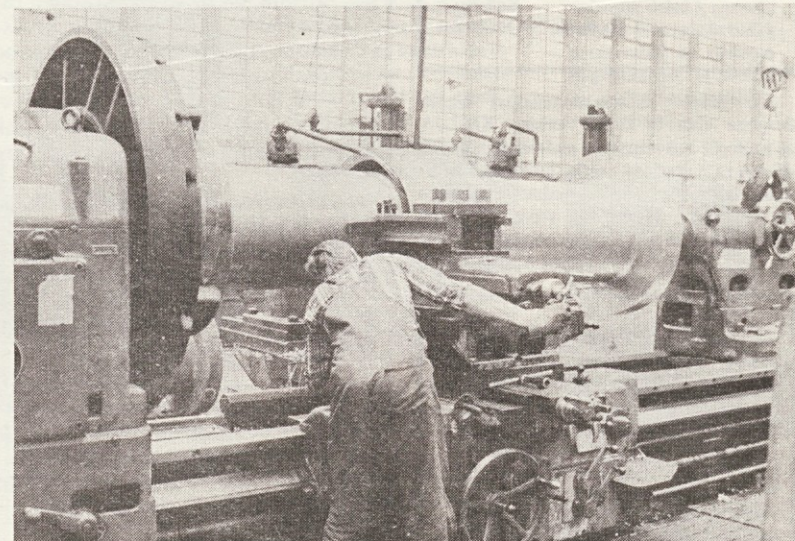
Ti delavci so:

TOZD IRRP: Ludvik Šarf, Bojan Rozman in Rafael Rihar
TOZD NABAVA: Franc Vrenk in Ivan Zigmund
TOZD PUM: Janez Jerman in Miroslav Jager
TOZD OB: Ivan Bokal, Janez Dimnik in Jože Šteblaj
TOZD MONT: Jože Sterle in Jože Vučkinič
TOZD IVET: Ivan Božič, Ladislav Kutnar in Janez Presetnik

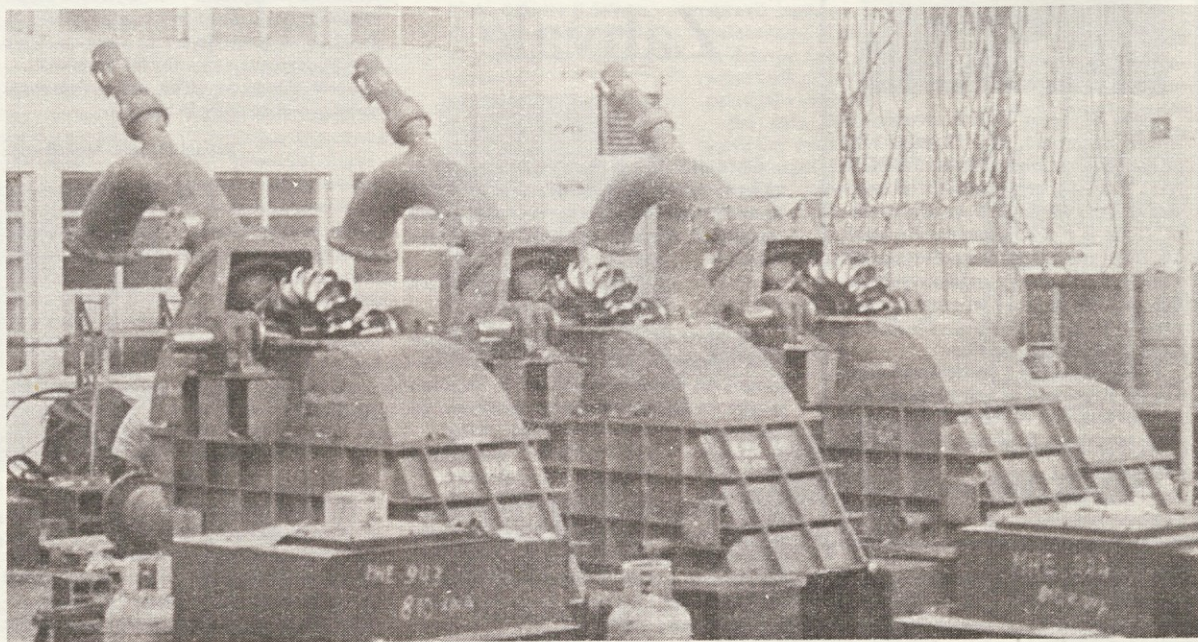
Uredništvo



Delavniška montaža cevne turbine, ki bo obratovala na jezu Melje. Izrabljala bo presežek vode, ki sicer odteka v strugo Drave kot biološki minimum. Ta HE spada v sklop HE Zlatoličje, ki je bila zgrajena že leta 1968. Moč turbine bo 1000 KW. V kratkem jo bomo dobavili in še pred koncem leta tudi poskusno zavrteli. (Foto: E. L.)



Kosmačenje turbinske gredi za HE Menzelet (Foto: E. L.)



Elektrogospodarstvo Slovenije je pri nas naročilo 4 male Peltonove turbine. Prvi dve na fotografiji imata po 810 KW, naslednja 660 KW in najmanjša 490 KW.