

Komunisti so se sestali

8. decembra je bil sestanek organizacije Zveze komunistov Litostroja z namenom, da bi pretehtali pomen sedanjih stabilizacijskih ukrepov in se seznanili s predvidenimi spremembami družbeno-političnega sistema v federaciji.

Vsi člani so vnaprej prejeli gradivo o ocenah sedanjega gospodarskega in političnega položaja, ki ga je opredelila družbeno-ekonomska komisija mestne konference ZKS. Ocene je potrdil tudi mestni komite. V gradivu, ki so ga prejeli člani, je bil povzet tudi predlog izhodišč oziroma sklepov za 17. sejo centralnega komiteja ZKS o spremembah političnega sistema v federaciji.

Kot osnova za razpravo na sestanku je bil predlagan tudi prispevek o zaključkih 1. konference ZKJ, objavljen v novembrski številki našega glasila pod naslovom POMEMBNE NALOGE.

Na sestanku naj bi bil dan poseben poudarek notranjim problemom našega kolektiva v luči stabilizacijskih ukrepov.

Potem ko je sekretar organizacije povzel nekaj podrobnejših misli o spremembah političnega sistema v federaciji ter prebral stališča Mestnega komiteja ZKS o predlaganih spremembah ekonomske politike, se je razvila živahna razprava s stališči in mnenji o sedanjem gospodarskem in političnem dogajanju, ki bi jo lahko strnili v naslednje:

Komunisti podpiramo stabilizacijski program, pri čemer pa je treba opozoriti na nekatera mnenja, ki so nesprejemljiva. Ne moremo dajati pristanek vsakomur, ki bi v sklopu stabilizacijskih previranj predložil javno neke rešitve. Smo za stabilizacijo v celoti, pritrjujemo programu v širšem smislu kot na primer ustavitev inflacije, ustalitev izvoza in uvoza in podobno. Izvedba stabilizacije je v rokah odgovornih strokovnjakov, ki naj ustrezne projekte predložijo predstavniškim in izvršilnim organom.

Ne moremo se znebiti vtisa, da podpiramo bianko menico ob tem, ko niti še ni povsem znano, v kakšni smeri se bodo gibali

konkretni ukrepi. Govora je o razbremenitvi gospodarstva na eni strani in o tem, da bomo morali stisniti pasove na drugi strani. Postavlja se vprašanje, kdo bo moral zategniti pas. Ali bomo to mi?

Stabilizacijski program prav gotovo pomeni tudi iskanje notranjih rešitev v delovnih organizacijah. O tem pravi vrsta problemov, o katerih so razpravljali navzoči člani. Tudi v našem podjetju lahko ugotovljamo, da nismo dovolj organizirani, pri čemer se morda mnogi bojijo doslednejše urejenosti, ki bi kogarkoli ob napakah lahko prizadela. Vprašanje discipline do dela je precej omajano in daje neslutene možnosti povečanja učinkovitosti. So pa še druge rezerve na področju zmanjševanja stroškov, racionalizacije poslovanja itd. Na

področju kadrovanja smo pogosto premalo smeli pri postavljanju na odgovorna delovna mesta, ki naj bi jih zasedli mlajši in bolj pogumni delavci. Že dalj časa opazujemo tudi prevelik odhod zlasti mladih kvalificiranih delavcev. Poglavitni vzrok za odhode so osebni dohodki, ki z vidika nagrajevanja ne ustrezajo. Vse premalo se brigamo za to, da bi boljšega nagradili višje, slabšega pa nižje.

Kljub perspektivam planskih nalog v prihodnjem letu ni vse v skladu z realnimi zmoglostmi obratov. Ob bistveno nespremenjenih pogojih dela, zastarelih strojih, tehnologiji, ki je prepočasna v spremljanju sodobnih dosežkov, je delavec ostal s svojo kvalifikacijo edini faktor, ki bistveno vpliva na izpolnitev planskih nalog.

V razpravi nanašani problemi kažejo živo zanimanje članov ZK za reševanje vrste problemov, ki se dajo urediti in ki lahko pomembno vplivajo na boljše delovne rezultate.

Sestanka so se udeležili tudi člani kolektiva, ki niso v organizaciji ZK. Takih sestankov si še želimo, pri čemer moramo pripomniti, da udeležba članov ZK ni bila ravno zavidljiva.

K. V.

Redna letna konferenca

Čeprav navzven skoraj neopazno, so se mladi v začetku decembra sešli na 23. redni letni konferenci, kjer so obravnavali in se lotili mnogo perečih problemov.

V gradivu konference so bili naštetih osrednji problemi mladih v našem podjetju. Nepravilni odnosi med mladimi in starejšimi, mladimi in nadrejenimi so pogost vzrok, ki prav gotovo vpliva na odhode mladih. Mladi kvalifici-

rani delavci odhajajo tudi zaradi prenizkih dohodkov. Naj omenimo še ugotovitev, da delavec ni prav nič kriv, če čaka na delo ali nima dela in zato prejema manjši osebni dohodek, ki je bila povsem pravilna.

V razpravi so obravnavali tudi vprašanje stabilizacijskih ukrepov, ki kaže zanimanje mladih za dogajanje v širši družbeni skupnosti.

Mladi razvijajo več aktivnosti, med katere sodi nedvomno na prvo mesto dejavnost aktivna mladih komunistov. Sprejem mladih v organizacijo ZK v preteklem letu dokazuje zanimanje za aktivno delovanje mladih ljudi.

Konference so se udeležili tudi predstavniki samoupravnih in družbeno-političnih organizacij, kot tudi vodilni delavci podjetja, kar dokazuje živo zanimanje odgovornih ljudi za probleme mladih.

Gradivo konference bodo mladi objavili v svojem informativnem listu.

K. V.

V NOVEM LETU 1971, STIRIIN-DVAJSETEM LETU LITOSTROJA ŽELIMO VSEM DELOVNIM TOVARIŠEM, NAŠIM POSLOVNIM PRIJATELJEM IN VSEM DELOVNIM LJUDEM POLNO USPEHA IN OSEBNEGA ZADOVOLJSTVA!

- Delavski svet,
- Upravni odbor,
- Uprava podjetja,
- Sekretariat organizacije ZK,
- Sindikalna organizacija,
- Mladinska organizacija,
- Uredniški odbor časopisa,
- Obratna ambulanta.



VRATA V 1971 SO ODPRTA

Še malo in do kraja se bodo odprla vrata v novo leto. Zazveneli bodo kozarci in dobri stari »SREČNO« bo krožil od srca do srca — iskren, prijateljski!

Brez merice čustvene prizadetosti ob takih prehodih iz starega leta v novo ne gre, saj »sladak je spomin na trude minule« še vedno velja, ko se nehote v duhu pomudimo pri tem ali onem dogodku iz preteklega leta.

Tudi pogled naprej ni brez priokusa nekakšne nelagodnosti, tesnobnega pričakovanja — kljub temu, da smo se vsega že zelo navadili.

Sonce in zvezde gredo svojo pot. »Mi pa pod njimi se bijemo, vijemo... v kupe medu in otrova si lijemo«, kajti ne dneva ne trenutka v tem svojem bivanju izpustiti ne moremo. Dano nam je — usojeno, da ga živimo in preživimo do tistega trudnega konca.

In vendar je tako čudovito to naše življenje. Spremlja ga igra sonca in senc, pesem ljubezni in dela, otroški smeh in beseda modrih, lepota cvetnih planjav in skalnih višav, toplota domačih ognjišč, prijaznost in dobrota ljudi...

Pa tudi sovraštvo in zloba.

Kako smo se znašli v življenju, kako se bomo?

»Lepo je v naši domovini biti mlad«, lepo je v njej živeti, čutiti njeno rast. Različna pa so pota ljudi že od nekdaj. Boli, ko občutimo in doživljamo, da so meje domovine preozke. Mar res ni kruha za vse, nam je kruha zadosti in se nam hoče le še potice? Smo pozabili, da hodijo ljudje domov tudi umirat...

Novo leto je pred nami — iz razposajenosti silvestrovo noči rojeno, po nujnosti časovnega zaporedja usojeno. Kaj nam skriva za hrbtom — nam vsem, meni in tebi — prijatelj?

Kdo ve?

Naj bo srečno, uspešno, zdravo, veselo, da ne bo prav nič trpkega v našem spominu nanj ob letu osorej. Naj pomeni stopnico k dobremu med ljudmi in nov korak do našega osebnega in družbenega blagostanja.

Stopimo vanj, pogumno, nazdravimo mu iz srca!

ETO



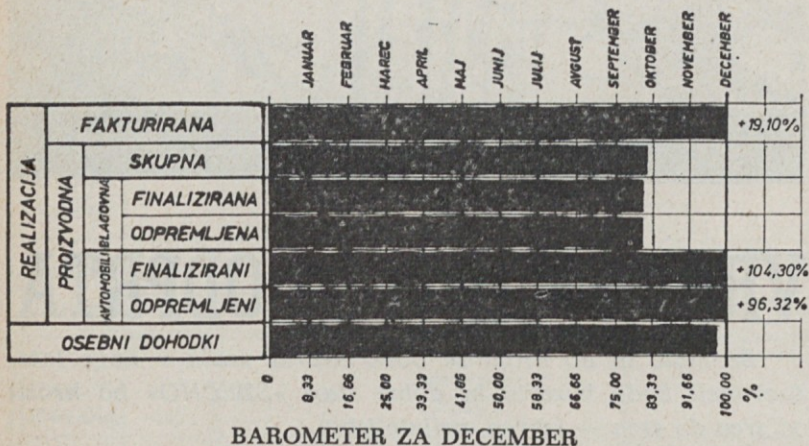
Hidravlični preoblikovalni stroj za izdelavo umetnih brusov, tip HPS-2-250/50-630/160-800-B. Stroj so izdelali učenci izobraževalnega centra Litostroj



Udeleženci 23. redne konference, ki je bila 4. 12. 1970 v prostorih litostrojske restavracije. (J. Žlebnik)

Naš barometer

Če bi današnji odčitki iz barometra veljali za minuli oktober, bi lahko zadovoljni ugotavljali dobre rezultate pri vseh kazalcih, s katerimi prikazujemo naše uspehe. Tako pa — pogledimo resnici v obraz — mesec november je mimo, trije stolpci na barometru pa so obstali tik ob oktobrovi črti namesto ob novembrovi, ki je obeležena s pokončno črto »91,66 % — november«. Ta ugotovitev nam pove, da ob koncu novembra pri količinski proizvodnji zaostajamo za en mesec od količine, ki je bila načrtovana za leto 1970. Pred nami je še december in prepričani smo, da bomo to razliko do konca leta zmanjšali.



In kaj nam povedo številčni odčitki iz barometra? V prvem številčnem stolpcu podajamo odstotkovno izpolnitev enajstmesečnih kumulativnih dinamičnih

planov, v zadnjem stolpcu pa enajstmesečno odstotkovno izpolnitev celoletnih planov. Pogledjmo jih:

Finančna realizacija	%	%
— fakturirana	134,70*	119,10*
Blagovna proizvodnja		
— skupna	92,87	83,01
— finalizirana	92,01	82,38
— odpremljena	91,46	81,88
— avtomobili — finalizirani	217,74*	204,30*
— avtomobili — odpremljeni	209,25*	196,32*
Osebnih dohodki		
— izplačani	107,20	97,87

Zadovoljive rezultate smo označili z zvezdicami. Brez zvezdic so ostali tisti rezultati, ki so manjši od 100 % v prvem stolpcu oziroma manjši od 91,66 % v drugem stolpcu. Izjema so le izplačani osebni dohodki, pri katerih je gornji kriterij ravno obraten.

Cementarne	91,35	78,51
Talni transport	55,55	50,44
Žerjavi, reduktorji	82,18	74,24
Turbine	69,48	60,17
Črpalke	85,42	75,57
Diesel-motorji	86,94	82,38
Strojni deli	76,36	73,28
Stiskalnice	103,96*	95,64*
Orodje	137,80*	125,40*
PE FI — skupno	79,57	70,92
PE MO	111,75*	98,95*
PE PK	94,89	86,17
PE VET	131,94*	119,79*
Podjetje — skupno	92,87	83,01

Pregled je napravljen na enak način kot odčitki iz barometra. Tako je v prvem številčnem stolpcu navedena odstotkovna izpolnitev enajstmesečnih kumulativnih dinamičnih planov, v zadnjem stolpcu pa enajstmesečna odstotkovna izpolnitev celoletnih planov. Ker smo praktično že skoraj na koncu leta, tokrat gornjih rezultatov ne bomo komentirali. Vsekakor pa marljivo nabiramo izkušnje, ki nam jih posredujejo gornje številke in jih skušamo uporabiti pri sestavljanju proizvodnih planov za leto 1971. Da je to potrebno, nam potrjujejo med drugimi tudi današnji pregledi, kjer ugotavljamo le nekoliko prevelike neenakomernosti in razpore med najnižjimi in najvišjimi rezultati. Zato močno podpiramo prizadevanja, da bodo plani za leto 1971 bolj realni (kot pravimo) sestavljeni. Toda o tem prihodnjič kaj več.

Na koncu pa pogledjmo delo podjetja oziroma njegovih proizvodnih enot še nekoliko drugače — koliko svojih obveznosti opravi-

PISALI SO...

V prvih osmih mesecih letošnjega leta smo v Jugoslavijo uvozili za 22.573 milijonov dinarjev blaga, kar je za 27,9 % več kot v istem obdobju lani. Prav tako se je v istem času povečal izvoz za 15 %, medtem ko naj mimoregrede omenimo, da resolucija o ekonomski politiki takšnega porasta sploh ni pričakovala. To trgovanje nam je prineslo blagovni primanjkljaj, ki znaša 8.742 milijonov din. Primanjkljaj je za 25,4 % večji od tistega iz prvih osmih mesecev prejšnjega leta.

Na podlagi analiz, ki so jih naredili strokovnjaki, so ugotovili, da so osnovni vzroki takega stanja predvsem v tem, da cene za izdelke črne in barvne metalurgije niso usklajene z investicijami za opremo domače gradbene industrije, transporta in turizma.

Uvoz gradbenih strojev, ladij, tovarnjakov, tekstilnih strojev in dvigal je porastel za 66,4 %, največje razlike pa so pri uvozu letal (lansko leto osem, letos 25), tovarnjakov (lansko leto 1845, letos 2500) in ladij (letos in lani smo uvozili enako število ladij — 18, vendar smo letos zanje plačali 273 milijonov dinarjev, ali za 132 % več kot lani).

(Po Politiki)

vijo v posameznih mesecih. To je dobra primerjava z 8,33 %, torej primerjava z dokaj poznano vrednostjo, ki predstavlja 1/12 od 100 odstotkov oziroma enome-

sečno statično obveznost. Za primer smo zopet vzeli skupno proizvodnjo. Tako opredeljen pregled za mesece drugega polletja izgleda takole:

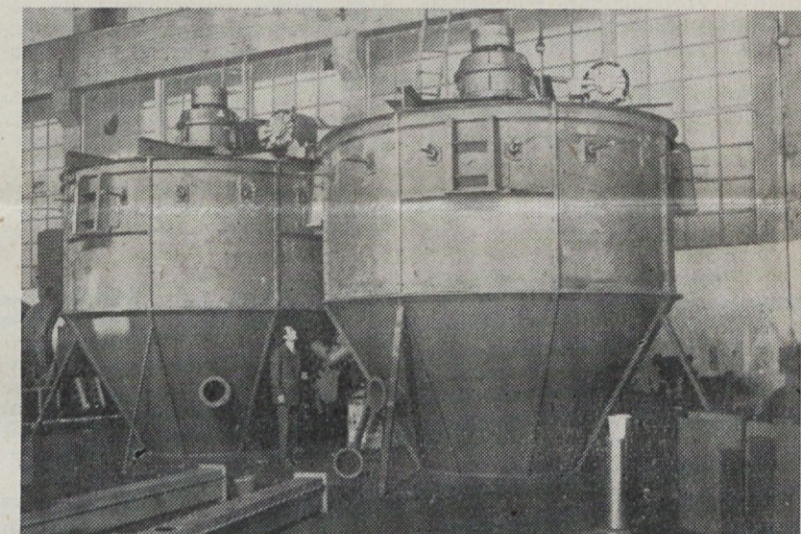
	I—VI	VII	VIII	IX	X	XI	I—XI
PE FI	36,74	7,48	6,30	6,72	7,96	5,72	70,92
PE MO	53,65	9,23	8,11	9,42	9,84	8,70	98,95
PE PK	49,56	4,73	5,95	7,83	9,39	8,71	86,17
PE VET	66,13	9,20	9,54	10,91	11,80	12,21	119,70
Podjetje — skupno	44,75	7,45	6,81	7,79	8,87	7,34	83,01

In če smo prebrali že toliko besed in števil, preberimo še eno in nekaj besed: Vsem čitateljem

Našega barometra srečno, zadovoljno in uspešno novo leto 1971! V. N.



Na sliki sta agregata C in D v tovarniški montaži za HE Vrutok v mavrovskem sistemu. (P = 50.400 KM, om = 500 obr./min., padec = 520 m.) Prva dva agregata (A in B) sta pričela obratovati že pred petnajstimi leti



Mehanski separatorji v zaključni montaži. Stroje za mlinice cementa izdelujemo že v tipiziranih velikostih na osnovi lastne tipizacije

Premalo patentov

liranje pločevine, ki so jih uvozili iz Nemčije pred manj kot pol leta.

Mnogo naših podjetij prepozno reagira na nove dosežke v tehnologiji. Čas, ki ga potrebuje izum, da pride od izumitelja do praktične uporabe v industriji, je tako dolg, da sam izum ne prinese nobenega efekta več. Na podlagi ankete so ugotovili, da elektroinženirji, ki so diplomirali 1955, pri svojem delu uporabljajo samo tretjino znanstvenih dosežkov, diplomiranci iz 1960. leta pa so pet let kasneje uporabljali nekaj nad polovico znanstvenih novosti.

Anketa v 23 podjetjih, ki so jo naredili v petih industrijskih panogah, nam kaže, koliko zaostajamo na področju novatorstva. Od štirih anketiranih podjetij kemične stroke nima niti eno svojih patentov, medtem ko ima od štirih podjetij barvne metalurgije samo eno svoj patent, ki ga tudi izkorišča. Malo boljši položaj je v tekstilni in prehrabeni industriji, medtem ko imajo v strojogradnji nekaj več patentov. Prodali so jih devet, od tega tri v inozemstvo. Vendar z ozirom na specifičnost te panoge to število patentov sploh ni visoko.

Tehnološka raven opreme strojnih tovarnih zaostaja za opremo

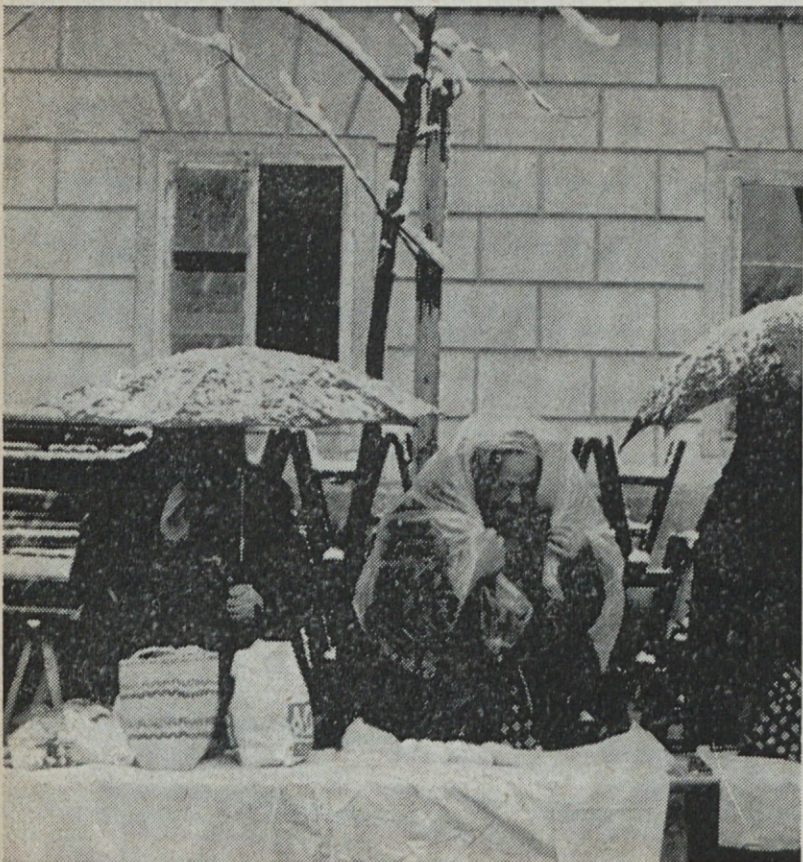
inozemskih tovarnih kar za celo generacijo. Strojno opremo, ki so jo proizvajale naše tovarne v letu 1967, so v zahodni Evropi prenehali izdelovati že 1960. leta. To stanje najbolj ilustrira podatek o tem, da so licence za izdelavo teh strojev bile kupljene celo pet let potem, ko so drugje že nehali proizvajati te stroje.

V zadnjih petih letih so naša podjetja kupila 119 tujih licenc, od tega 90 iz zahodne Evrope. Te licence so zelo drage, saj jih kupujemo skupaj s kompletno dokumentacijo ali inženiringom. Seveda bi bilo mnogo ceneje, če bi si lahko pomagali s svojimi izkušnjami ali pa z lastnimi izumi.

Toda naše znanstvene ustanove vse skupaj prijavijo na leto le 35 patentov, kar pomeni, da pride en patent na 200 znanstvenikov, medtem ko pride v tujih deželah en patent na 20 znanstvenikov. K temu naj pripomnimo še to, da se z iznajditeljstvom pri nas ukvarjajo v veliki večini le amaterji brez ustrezne izobrazbe.

V zadnjih šestih letih smo nabavili v inozemstvu industrijsko opremo v vrednosti 12.843 milijonov dinarjev, toda žal smo morali v inozemstvu kupovati tako opremo, pri kateri je bil pomemben kredit, ki so nam ga nudili, ne pa kvaliteta opreme.

(Večernji list)



Na trgu (O. Dolenc)

Kako skrbimo za raziskovalno dejavnost

Upravljavcem Litostroja v premislek

RAZPRAVLJANJE O NOTRANJIH TEŽAVAH KAKEGA PODJETJA, PO USTALJENI SPLOŠNI SODBI, PRAVZAPRAV NE SODI V JAVNO GLASILO. ZDI SE MI PA, DA JE NAŠA ZNANSTVENO-RAZISKOVALNA DEJAVNOST ŽE OD NEKDAJ TAKO ZANEMARJENA, DA JE TREBA KONČNO JAVNO SPREGOVORITI O TEM IN NEKAJ STORITI. ZATO SE OBRAČAMO NA UPRAVLJAVCE S TEM ČLANKOM, DA BI JIH SEZNANILI Z DEJANSKIM STANJEM.

V Litostroju je bil že pred več kot desetimi leti ustanovljen oddelek za študije in raziskave (oddelek ŠR), prvotno pod okriljem projektivnega odbora, zadnja leta pa je v sklopu komercialnega sektorja.

Oddelek ŠR bi moral biti, tako kot povsod v svetu in tudi v naprednejših podjetjih pri nas, najbolj elitna enota v podjetju, v kateri bi delovali najboljši strokovnjaki, ki so usmerjeni k znanstvenemu raziskovanju tehnično fizikalnih problemov. Zmotno je mišljenje, da v tovarni, kot je naša, ni potreben močnejši raziskovalni kader, češ saj imamo zato univerze in institute. Iz izkušenj vemo, da se aplikativne raziskave najuspešnejše opravljajo v neposredni povezavi s prakso in njenimi množičnimi zahtevami, to pa je možno prav v podjetju. Merilo za naprednost in ugled podjetja je povsod na svetu raven in obseg njegovih raziskovalnih dosežkov. V konkurenčnem boju lahko uspeva samo tisti, ki zna ne samo toliko kot drugi, ampak vsaj v nekaterih stvareh prednjači pred drugimi.

Zaman se zanašamo na to, da se lahko naučimo izdelovati dobre in sodobne naprave našega proizvedega programa samo iz tehnične literature ali iz dokumentacije tujih tvrdk. Tako bi bili vedno v zaostanku za drugimi.

Naši in tuji projektanti vsak dan spoznavajo probleme, ki jih nobena literatura ne obravnava, vsaj ne tako, da bi jih praktično lahko reševali. Zato skoraj ni pomembnejše tvrdke, ki bi imela svoj raziskovalni oddelek tako neznanen in siromašen, kot je naš.

Naši kupci nam postavljajo vedno ostrejša zahteva in garancijske pogoje, ki nam nalagajo po več mesecev znanstvenega raziskovanja. Mnogokrat jim ne moremo ustreči, bodisi ker nimamo ustreznih specialistov, večkrat pridemo tudi v časovne stiske, ali pa se sploh ne moremo zaradi pomanjkanja raziskav približati kupčevim pogojem. Jasno je, da se v takih primerih kupci odvrtaajo od nas.

Kakšne naloge so pred našim oddelkom ŠR?

Predvsem sistematično znanstveno raziskovanje tistih fizikalnih pojavov v zvezi z našimi izdelki, ki v strokovni literaturi niso pojasnjeni, a se vsak dan srečujemo z njimi pri projektiranju, ali pa nam povzročajo težave pri obratovanju in kalijo zadovoljstvo naših kupcev. Ti problemi se pojavljajo tako pri hidravličnih strojih, kot pri dvigalih, cementarskih ali drugih strojih pa tudi pri metalurški in tehnološki obdelavi. Za vsako vrsto problema bi morali imeti posebnega strokovnjaka — raziskovalca, ki bi imel možnost, da bi se z enim samim problemom ukvarjal, če je potrebno, tudi po več let. Seveda si tega danes ne moremo privoščiti, vendar pa nikakor ni opravičljivo, da naš oddelek ŠR zaposluje samo tri raziskovalce, ko bi jih moral po sodbi priznanih izvedencev, vsaj 20 do 25. Upoštevati je sicer treba, da se tu in tam priložnostno ukvarjajo z raziskavami tudi posamezniki zunaj oddelka ŠR (v projektivi, meta-

lurgiji, tehnologiji), vendar je skupno število teh ljudi daleč prenizko.

Oddelek ŠR se zaradi svoje maloštevilnosti lahko danes ukvarja le z nekaterimi nalogami iz hidravličnega in trdnostnega področja, ki predstavljajo manj kot polovico celotne raziskovalne problematike, pa še za to je prešibak. Lahko bi celo dejali, da uspe oddelek reševati samo polovico perečih nalog. Za vsa področja bi moral oddelek imeti okrog 12 raziskovalcev, za hidravliko in trdnost pa vsaj okrog šest. Sem seveda ne smemo šteti zunanjih sodelavcev (inštituti, univerze), ki jih je treba priložnostno ali pa stalno (turboinstitut) pritegniti k sodelovanju.

Vsak dan sproti, lahko v svetu okrog nas, vidimo uvajanje novih in novih znanstvenih dosežkov v proizvodnji in opazujemo uspehe industrije po zaslugi

GROZLJIVE ŠTEVILKE

Na nekaterih jugoslovanskih cestah — cestah smrti — je vedno več prometnih nesreč. V letu 1969 je bilo na naših cestah 31.486 prometnih nesreč, 2795 ljudi je izgubilo življenje, 28.709 pa je bilo poškodovanih. Število nesreč, smrtno ponesrečenih in poškodovanih ljudi se zelo naglo večja. Leta 1960 je bilo 9689 nesreč, 1000 ljudi je izgubilo življenje, nekaj več kot 2000 pa je bilo poškodovanih.

Največ prometnih nesreč se je lani pripetilo v Srbiji — 9836. Nato sledi Hrvaška z 8960, Slovenija pa je na tretjem mestu s 7670 nesrečami. V Bosni in Hercegovini je bilo 2432 prometnih nesreč, v Makedoniji 1674, v Črni gori 671.

Najpogostejši vzrok prometnih nesreč je duševno in telesno nerazpoloženje in premajhna izkušenost voznikov. Temu sledi hitrost, ki je neprilagojena razmeram v prometu in na cesti, na tretjem mestu pa je nespoštovanje prednosti. Zelo pogoste napake voznikov so tudi prehitene, vzvratna vožnja itd. Tudi nepravilno ustavljanje in parkiranje so česti vzroki prometnih nesreč.

znanstveno tehnološke revolucije. Ušesa so nam polna deklaracij in poročil o pomembnosti znanosti v industriji. Litostroj, kot se zdi, spi sredi vsega tega hrupa spanje pravičnega; njegov odnos do raziskovalnega dela je tak kot pred desetimi leti, njegov raziskovalni oddelek pa se je v zadnjih letih celo zmanjšal. Osebe tega oddelka je bilo vsa leta med tehničnim kadrom najslabše nagajevano. Nadarjeni in izkušeni inženirji so drug za drugim odhajali. Bili so vsi bolj ali manj vneti za raziskovalno delo, pa v takem vzdušju, kjer se govori o raziskovalnem nagonu kot o nekakšnem čudaštvu brez praktične koristi, niso mogli zdržati. Saj drugače si res ni mogoče razlagati brezbržnosti podjetja do uvajanja sodobnih znanstvenih metod v delovni proces in njegovo organizacijo. Pribiti je namreč treba, da raziskovalno delo v industriji ni nikakršen luksuz, kakršen je npr. odvečno število uradništva, temveč je nepogrešljiv in odločujoč del rentabilnega proizvodnega procesa.

Naj opozorimo še na eno važno sestavino raziskovalnega dela, pri kateri smo v Litostroju še posebno v zamudi. Gre za uporabo elektronskega računanja, tako pri tehničnih raziskavah, kot pri organizaciji poslovanja.

Elektronski računalnik lahko nadomesti mnogo ljudi, ki bi morali dolgočasno računati, vendar to zmore šele potem, ko mu vse potrebne izračune programiramo, to je, prevedemo v jezik računalnika. Za to delo pa so spet potrebni ljudje, raziskovalci, matematiki. V Ljubljani smo za silo že preskrbljeni z elektronskimi računalniki in za sedaj ni nujno, da bi si moral Litostroj omisliti lastni računalnik za tehnično znanstvene račune. Pri nas bi morali že pred leti začeti z vzgajanjem potrebnih raziskovalcev. Vsako odlašanje nas vedno bolj potiska nazaj in naš zaostanek za drugimi podjetji bo vedno večji. K sreči so se med raziskovalci v Litostroju našli posamezniki, ki so samoiniciativno pričeli z uvajanjem programiranja in ki z osebnimi, celo materialnimi žrtvami omogočajo, da bi ta sodobna pridobitev poglajala korenine tudi v Litostroju.

Da bi se razmere v naši raziskovalni dejavnosti izboljšale, predlagam naslednje nujne ukrepe:

1. Delavski svet podjetja naj odgovorni seznanijo s problematiko in naj mu po možnosti predložijo finančne izgube, ki so nastale zaradi odpadlih naročil, ki jih nismo mogli sprejeti spriču pomanjkanja raziskav.
2. Strokovnjaki iz projektive in oddelka ŠR, ter poznavalci tržišča naj sestavijo program

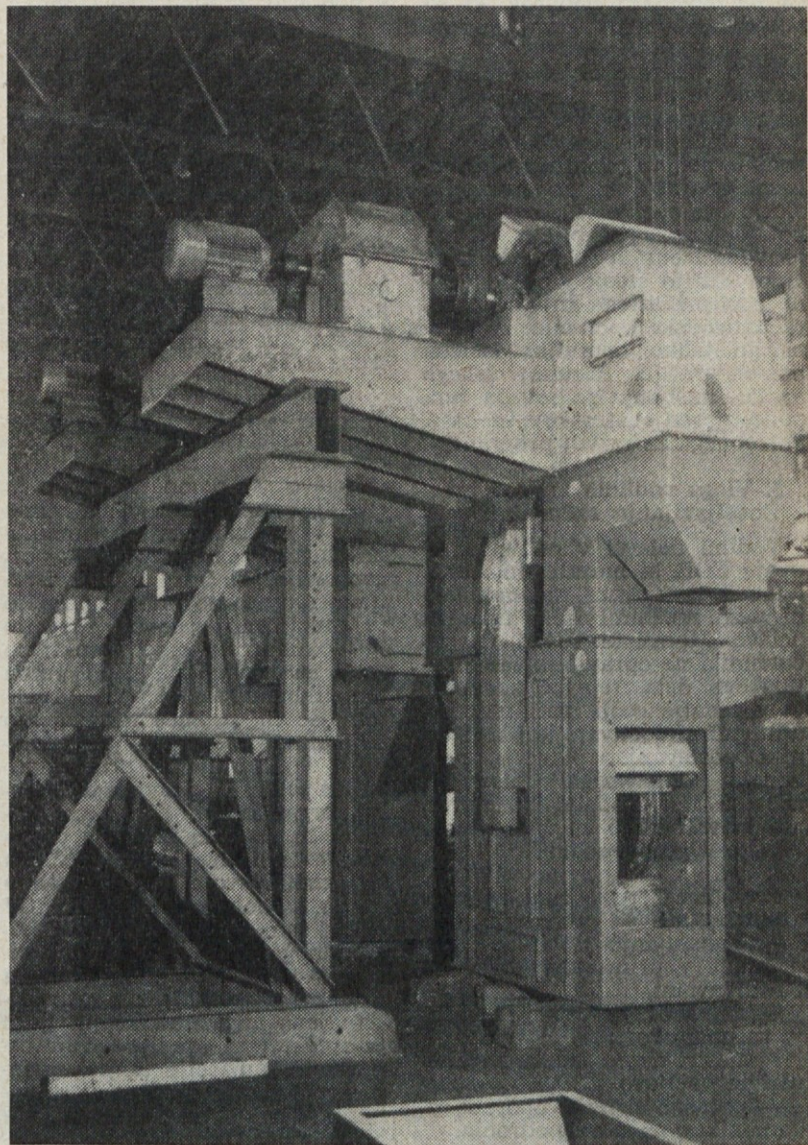
potrebnih raziskav za nekaj let naprej. Potrebno je določiti in odobriti ustrezna finančna sredstva.

3. Raziskovalni kader v oddelku ŠR naj se poveča tako, da bi pritegnili predvsem posameznike iz drugih oddelkov, ki imajo interes za to delo. Za to je seveda treba preskrbeti nekaj stanovanj za raziskovalni kader in mu zagotoviti ustrezno nagrajevanje. Prav tako mu je treba zagotoviti tudi dovolj velik delovni prostor, kajti sedanja sobica oddelka ŠR je še za tri ljudi pretesna. Če bi se površina zgradbe komercialno-projektivne službe smotrno porazdelila po stvarnih potrebah, bi bilo za silo prostora za vse.
4. Raziskovalno delo naj bi v skladu s točko 2 usmerili tako, da bi ga opravljali sistematično glede na verjetna bodoča naročila, in ne šele po prejetju le-teh, kajti tedaj je prepozno.

5. V podjetju bi bilo treba nujno uvesti dokumentacijsko službo (s sedanjim kadrom), ki bi evidentirala vse važnejše vire iz tehnične literature, ki se nanašajo na našo proizvodnjo. Prav tako je treba urediti arhiv risb in tehničnih opisov ter izračunov naših izdelkov.
6. Posebno pozornost je treba posvetiti uvajanju elektronskega računanja (programiranja) z usposabljanjem raziskovalcev ter omogočati sodelovanje podjetja z računskimi centri tako, da ne bi finančno in časovno obremenjeval raziskovalcev.

Neupravičene bi bile pripombe, da za pospeševanje raziskovalnega dela nimamo materialnih sredstev. Znano je namreč, da so v tujih industrijskih podjetjih prav to dejavnost spoznali kot najbolj rentabilno naložbo. Stroški zanjo se v kratkem času izplačajo, poznejši finančni uspeh pa jih daleč presega.

Dr. ing. Vlado Jordan



Korčni elevatorji za cementarne v tovarniški montaži. Mehanski preizkus glavnih strojev za mlinice cementa opravimo v tovarni



Cevni mlini za cementarno Beočin, Trbovlje in ŠAR v montaži

Teh naših 23 let...

Praznovali smo

»Tam, kjer je po prostranih njivah na severu Ljubljane raslo nekoč še žito, je pred leti zrasla nova tovarna«, je zapisano. Namesto žita so s tega prostora v borih 23 letih zvozile vrste vlakov in reke kamionov na tone vsakovrstne industrijske opreme na vse strani sveta.

Na slavnostni seji DS ob tej priložnosti so obudili marsikateri spomin na prehojeno pot in težave na njej. Človek nehoti primerja...

Poročila o volji do dela, zagonu graditeljev tovarne in vne-mi prvih proizvajalcev se danes poslušajo kot pravljica, čeprav doživljamo zamenjavo komaj prve generacije. So ljudje utrujeni, v mladih ni več tistega ognja, ki je podžigal prvoborce, rojeval udarnike, smo iz kolektiva sodelavcev postali posamezniki ozkih pogledov, zaverovani samo vase in svoje osebne načrte, skeptiki, ki zmigujejo z rameni in odgovarjajo: »To ni moja stvar?« Ali smo res že tako mlahavi?

Marko Kos, dipl. inž.

Pomen elektronskega računalnika

(Nadaljevanje)

4. Odnos okolja do računalnika

Brez težav lahko ugotovimo, da vpeljava AOP v podjetju bistveno poboljša notranjo organizacijo in pospeši administrativno delo, s tem pa da vodilnemu kadru kvantitativne osnove za odločanje in upravljanje.

Odnos širših plasti v podjetju do računalnikov se giblje v širokem razponu od bojzani do občudovanja. Najprej je tu mnenje, da računalnik zmora vse, da lahko reši vsak problem. Zanimiva je tudi ideja, da daje računalnik vedno pravi odgovor, to je fama nezmotljivosti. Zelo razširjeno je tudi pripisovanje osebnosti »elektronskim možganom«, ki mislijo kot človek in ki lahko v hipu rešijo zamotane probleme, ki jih navaden človek niti razumeti ne more.

Večinoma ne razumejo primarne vloge, ki jo igrajo ljudje pri reševanju problemov z računalniki. Ljudje ne razumejo važnosti sistematske analize, izdelave modela, samega programa in programiranja. Vidijo le stroj, ne pa človeških naporov, ki so potrebni, da stroj opravlja svoje delo.

Tako gledišče ni le napačno, temveč je tudi nevarno, ker podaja sicer sliko vsemogočnega računalnika, na drugi strani pa vodi k podcenjevanju vloge človeka. Ob želji za modernizacijo vidijo mnogokje računalnik le kot opremo, pozabljajo pa na pravi izbor in šolanje kadrov. Tako služijo stroji v veliki večini le za primitivne knjigovodsko-računovodske operacije, ki jih v načelu lahko opravlja klasična mehanografija. Rezultat takega načina mišljenja je seveda tudi podcenjevanje stroškov in časa, potrebnega za razvoj programov.

5. Vloga vodilnih kadrov pri uveljavljanju računalnika

Vodilni delavci v podjetju, ki uvaja EOP, bi morali biti seznanjeni z lastnostmi računalnikov in vsemi možnimi načini take obdelave. Morali bi vedeti, da računalniki ne opravljajo samo rutinskega dela, temveč sodelujejo v čedalje večji meri tudi pri upravnih odločitvah, kot nadzorniki poslovanja, planerji, nadzorniki določenega delovnega procesa itd. Nadalje bi morali biti obveščeni o možnostih daljinske OP, računalniških mrežah itd.

Posledice nepoznavanja pri vodilnih kadrih so predvsem:

- zaostajanje uporabe računalnikov v primerjavi z razvitiimi državami,
- nejasnost pri izbiri in nabavi računalnikov,
- nestrokovno izdelani elaborati za vpeljavo EOP,
- počasno širjenje uporabe računalnikov na nova področja,
- slaba izraba možnosti, ki jih nudi računalnik.

Mnogo večjo oviro pa pomeni osebe, ki je indirektno udeleženo pri EOP, a je od njega ta obdelava neposredno odvisna: nižji strokovni ter vodstveni kadri vseh nivojev. Na tej široki fronti najbolj zaostajamo, ker strokovna poučenost o sodobnih metodah organizacije, spoznanje o nujnosti in prednosti EOP še ni prodrla v širše sloje naših delovnih kolektivov. Prva reakcija, na katero naletimo v večini primerov pri indirektnih sodelavcih, je še vedno pasivnost ali celo odpor proti novim metodam dela.

Ravno ta razmeroma skromna splošna »kultura« EOP je danes največja ovira za hitrejše uvajanje in nadaljnji razvoj EOP v naših gospodarskih organizacijah. Ker pa je ta subjektivni faktor brez dvoma eden izmed osnovnih pogojev za uspešno uvajanje začelih programov, menimo, da je treba temu problemu posvetiti največjo pozornost.

6. Organizacijska stopnja naše industrije glede na računalnik

Ker pošiljajo informacije v elektronski center tudi ljudje z najnižjimi kvalifikacijami, je jasno, da pomeni uvajanje elektronskega sistema v gospodarsko organizacijo velik organizacijski problem.

Pri OP s pomočjo elektronskega računalnika moramo celotno problematiko reorganizacije določenega delovnega področja zajeti vedno od nastanka informacije do rezultata. Čas, ki je med tema dvema mejnikoma, imenujemo čas obdelave informacije.

Pripravljalni čas, če uporabljamo še klasični način zajemanja podatkov prek luknjačev in verifikir v luknjane kartice, pomeni približno devet desetih celotnega časa obdelave informacij. Če iz tega skopega podatka je razvidno, da je problematika uvajanja EOP v gospodarskih organizacijah v pretežni meri v pripravi dokumentacije, ne pa, kot navadno napačno domnevajo, v elektronskem centru.

Pri organizaciji uvajanja EOP v podjetju dobimo tele stopnje:

1. dosledna osnovna (ročna) organizacija,
2. neintegrirana obdelava znotraj delovnega področja ali več delovnih področij,
3. integrirana obdelava znotraj posameznega delovnega področja ali znotraj več delovnih področij,
4. integrirana obdelava prek več delovnih področij,
5. informacijski sistem (integrirana obdelava prek vseh delovnih področij).

K prvima dvema stopnjama je treba reči tole:

1. Osnovni pogoj za prehod na elektronsko obdelavo je solidna ročna obdelava podatkov. Z ročno obdelavo razumemo tudi obdelavo s pomočjo nižje in srednje mehanizacije, ki ima prav v tej fazi izredno pomembno vlogo. Vsaka gospodarska organizacija, ki ima v redu izpeljano svojo osnovno organizacijo in prečiščeno osnovno šifracijo in dokumentacijo, je praktično zrela za prehod na EOP. Temu temeljnemu kamnu vsake kvalitete OP pri nas pripisujemo še veliko premajhno pomembnost. Podcenjujemo problematiko, ki se skriva prav na tej stopnji organizacije. Znani so primeri, da so naša podjetja potrebovala tudi dve leti in več, da so uredila svojo dokumentacijo in da so lahko prešla na EOP enega samega delovnega področja. Mnogo podjetij pri nas obično v svojem nadaljnjem razvoju prav na tej stopnji, ker niso pripravljena angažirati svojih ljudi in sredstev za ureditev svoje osnovne organizacije in dokumentacije. V večini primerov se zanašajo na elektronski sistem, ki bi dokončno napravil red, vendar je to utvara, če ni vsestranske pomoči celotnega kolektiva. Na drugi strani nam še vedno primanjkuje solidnih strokovnjakov, ki bi znali z enostavnimi in zanesljivimi sredstvi uvesti red v podjetju.

Osnovno pravilo dobrih organizatorjev, da je boljša preprosta organizacija, ki funkcionira, kot idealna, ki šepa, bi morali bolj priporočati v naših organizacijah vsaj na tej prvi stopnji.

Na tej organizacijski stopnji je OP s pomočjo elektronskega stroja, ko je bila enostavno prenešana brez sprememb iz ročne v strojno obdelavo. Pri tem služi elektronski stroj v prvi vrsti kot hiter računski stroj ali hiter izpisovalec.

2. Neintegrirana EOP enega delovnega področja pomeni navadno prvo fazo elektronske obdelave. Dejstvo je, da ta stopnja navadno še ne prinaša direktnega učinka, vendar je treba pri tem pomisliti, da mora podjetje že zaradi narave EOP doseči tole

(kar je prvi pogoj za nadaljnji razvoj):

1. formiranje in razčiščenje osnovnih datotek, ki so podlaga za kasnejšo integrirano OP,
2. natančno in dosledno organizacijo na tem delovnem področju z enotno dokumentacijo in šifracijo,
3. strogo delovno disciplino,
4. vodstvo podjetja, osebe elektronskega centra in celotni delovni kolektiv je treba navaditi na novi instrument,
5. odpraviti je treba konservativnost in uvesti večjo fleksibilnost za nove večje dosežke.

Prehod z ene stopnje na drugo je razmeroma dolgotrajen proces. V poprečju lahko računamo na obdobje 2–5 let, kar je seveda odvisno od velikosti podjetja, kompliciranosti posla, angažiranosti in sposobnosti delavcev ter seveda od zmogljivosti elektronskega sistema. V manjših ali enostavnejših podjetjih je ta proces mogoče tudi skrajšati, kar pa je odvisno predvsem od sposobnosti in kvalitete delavcev, ki delajo na tem področju, ter od podpore, ki jim jo daje vodstvo podjetja. V večjih in kompleksnejših gospodarskih organizacijah, posebno v kombinatih in združenjih, lahko trajajo posamezne stopnje tudi več kot 5 let. Najboljši in najekonomičnejši način je, da si podjetje pri uvajanju EOP zastavi dolgoročni cilj, da pride do informacijskega sistema, vendar mora prehajati polagoma in sistematično prek vseh navedenih stopenj.

Večina jugoslovanskih podjetij, ki imajo instaliran elektronski sistem, je danes na drugi stopnji, nekatera od njih prehajajo le polagoma na tretjo stopnjo.

Litostroj je na prvi stopnji.

Pri tem je zanimivo (nekako v tolažbo), da je bilo v ZDA leta 1967 v prvi stopnji 24 odstotkov podjetij, a peto je doseglo samo 4 odstotkov; toda v letu 1970 naj bi jih bilo že 28 odstotkov. Proces na tem področju zelo hitro napreduje.

Najprimernejši, najhitrejši in najmodernejši način prenašanja in zajemanja podatkov je teleprocessing (daljinska obdelava), ki se v zadnjih letih tudi v zahodnoevropskih državah vedno bolj uveljavlja. Prenos podatkov prek privatnih ali javnih telefonskih linij je vsekakor način, ki bo moral prej ali slej dobiti ustrezno mesto tudi v naši državi.

S teleprocessingom razumemo prenos informacij od izvora prek telefonskih linij do elektronskega sistema. Poleg tega lahko prenašamo informacije v eno smer ali v obe smeri. Čim kvalitetnejša je oblika teleprocessinga — tem večji elektronski sistem je potreben. Rentabilnost prenosa informacij prek teleprocessinga je možno doseči le z izredno dobro organizacijo, dobro izrabo telefonskih linij in elektronskega sistema.

Tehnične možnosti telefonskih linij in poštne tarife predstavljajo danes v zahodnoevropskem svetu še veliko oviro za širši razmah teleprocessinga. Tudi v naši državi bi bilo potrebno vsak bodoči projekt teleprocessinga vnaprej zelo natančno obdelati prav s stališča tehničnih možnosti in rentabilnosti.

Združevanje več podjetij v skupni center ne pomeni že tudi višje oblike organizacijske stopnje OP. Ta skupni elektronski center ima lahko v začetni fazi OP nekega podjetja zelo pozitivno vlogo. Elektronski center lahko s sposobnimi kadri doseže visoko raven izrabe in interne organizacije. Vendar so zelo redka podjetja (posebno večja), ki so v skupnem centru prešla na

integrirano OP. Integrirana OP nekega delovnega področja pomeni izredno zahtevno in zapleteno nalogo celo za samostojni elektronski center.

7. Najvišja oblika računalnika — računalniška mreža

Danes so podjetja v razvitih državah prek svojih računalnikov ali samo posebne teleprinterke linije povezana v mrežo računalnikov. V tej mreži vedno lahko poiščemo svojemu programu ustrezen računalnik, ki bo rešil nalogo v najkrajšem času, tj. najceneje. Danes se povezujejo računalniški centri iz Stockholma s Haagom, če se njihov računalnik pokvari ali je naloga pretežka.

Sodelovanje podjetja z računskim centrom glede pošiljanja podatkov in sprejemanja rezultatov je lahko dvojno:

- a) sprejem in izdaja se opravlja direktno v centru,
- b) podjetje je povezano s centrom prek terminala ali lastnega računalnika.

Najmodernejši sistem OP je gotovo teleprocessing.

Ocena o nabavi terminala in priključkov na računski center se prične zopet pri osnovi, to je pri aplikacijah (uporabah). Najprej je potrebno določiti obseg podatkov, ki jih želimo prenašati. Sledi ocena in izbira terminala in določevanje hitrosti prenosa podatkov po razpoložljivih telefonskih linijah. Te so lahko javne telefonske linije ali pa najete linije. Ko je izbran terminal in določen obseg podatkov, se izračuna časovna zasedenost linije in s tem cena prenosa. Iz teh podatkov nato lahko ocenjujejo, ali je povezava ekonomična. Prednost hitrega

odziva in možnost direktne komunikacije mora biti gospodarsko upravičena ali tehnično nujna.

Uporabniki take povezave so predvsem projektivni biroji in znanstvene ustanove, kjer rešujejo predvsem znanstvene in tehnične naloge. Ti problemi imajo malo vhodno-izhodnih podatkov, zato pa so računsko zelo intenzivni.

Tudi gospodarske organizacije s pretežno komercialnimi nalogami prehajajo na to obliko povezave prek terminalov, čeprav je v teh primerih potrebna zelo natančna ocena, ali in za katere podatke je prenos po linijah upravičen in kaj se lahko izdela v centru. Oddajanje podatkov prek terminala je sorazmerno hitro, medtem ko je sprejemanje podatkov zaradi sorazmerno počasnih printerjev na terminalih predolgo. Marsikatero obdelavo, predvsem mesečne obračune, ki imajo veliko izhodnih listov, je mogoče mnogo ceneje izdelati v samem centru. Pri današnjem stanju računalniške tehnike lahko torej ugotovimo, da niso vse komercialne uporabe ekonomsko upravičene za prenos prek teleprocessinga s pomočjo terminala.

TAKI SMO...

— Janeza bo treba prepričati, da se bo začel zdraviti zaradi alkoholizma, sicer bom zahteval, da ga premestijo drugam.

— Toda, Branko, kako? Si pozabil, da besede mičejo, zgledi pa vlečejo. Prav tebe je Janez že nekajkrat z največjo težavo privlekel domov iz gostilne, ko nisi več vedel, kje si.



20. nov. 1970 je odšel v pokoj dolgoletni sodelavec Miro Dimnik, ki je bil pri nas zaposlen kot varilec. V Litostroju je bil 20 let. Želimo mu vedre dni v pokoj!



Kaj nam pa morejo (O. Dolenc)

Zdravstveno zavarovanje

V želji, da bi bili bralci kar najbolj podrobno seznanjeni s sistemom novega zdravstvenega varstva, ki bo stopil v veljavo s 1. januarjem 1971, dajemo zaradi aktualnosti celovitejšo informacijo vse problematike.

Človek je med delom izpostavljen raznim nevarnostim, kot so: nesreča pri delu in poklicna bolezen, nasploh pa raznim boleznim. Vsi ti dogodki imajo skupen vpliv na ekonomski položaj posameznika, ker povzročajo zmanjšanje dohodka in obratno, povečanje njegovih izdatkov. Bolezen je najpogostejši riziko, ki mu je človek izpostavljen.

Zvezna skupščina je sprejela 24. aprila 1969. leta splošni zakon o zdravstvenem zavarovanju in obveznih oblikah zdravstvenega varstva prebivalstva. Istotčasno je bil sprejet tudi splošni zakon o zdravstvu, ki postavlja načela za izvedbo zdravstvenega varstva. V letošnjem letu je bil sprejet republiški zakon o zdravstvenem zavarovanju in o obveznih oblikah zdravstvenega varstva ter istočasno zakon o zdravstvu. Prav v teh dneh pa se sprejemajo zaradi zgraditve konkretnega sistema statuti in drugi splošni akti skupnosti zdravstvenega zavarovanja. V Sloveniji imamo ustanovljenih 18 takšnih skupnosti, in sicer: 9 skupnosti zdravstvenega zavarovanja delavcev za posamezna teritorialna območja s sedeži v: Ljubljani, Mariboru, Novem mestu, Novi Gorici, Celju, Kranju, Murski Sotbi, Ravnah na Koroškem in Kopru ter 9 skupnosti zdravstvenega zavarovanja kmetov za ista območja. Ker statuti posameznih skupnosti ne bodo le organizacijski predpisi kot doslej, temveč bodo skupno z drugimi splošnimi akti določali ustrezne pravice in obveznosti zavarovancev, pomeni nova ureditev konkretno na območju Slovenije 18 različnih sistemov zdravstvenega zavarovanja in 18 različnih izvajalcev teh sistemov, kar pomeni nadalje, da bodo imeli npr. delavski zavarovanci iz Škofje Loke drugačne pravice kot delavski zavarovanci iz Medvod.

Organizacija zdravstvenega zavarovanja

Ena od značilnosti nove pravne ureditve zdravstvenega zavarovanja je njegova pravna, finančna in organizacijska osamosvojitve; ni več enotne organizacije socialnega zavarovanja v smislu dosedanje ureditve, ni več enotnega nosilca niti enotnega določanja pravic in dolžnosti zavarovancev. To pomeni, da nič več ne velja ustavno pravilo, po katerem so delavci zavarovani v okviru enotnega, z zveznim zakonom določenega sistema socialnega zavarovanja. Dosedanje komunalne skupnosti socialnega zavarovanja so ustanovile nove skupnosti zdravstvenega zavarovanja in s tem prenehale obstajati. S temi sklepi so bili položeni organizacijski temelji zdravstvenega zavarovanja, kakršno naj se uveljavi in razvije s 1. januarjem 1971. Vse to je odraz enega od temeljev organizacijskih načel: to je načela samostojnosti zdravstvenega zavarovanja, ki se kaže zlasti v tem, da imajo svojo lastno organizacijo z lastnimi organi, samostojno pravno ureditev, svoje lastne vire financiranja in svoja finančna sredstva ter tudi svojo strokovno službo.

Načelo samostojnosti zdravstvenega zavarovanja je v celoti realizirano s splošnim zakonom o zdravstvenem zavarovanju. Načelo samoupravljanja zdravstvenega zavarovanja uveljavlja zakon z določbo, da je zdravstveno zavarovanje organizirano in da se izvaja po načelih samoupravljanja zavarovancev v skupnosti zdravstvenega zavarovanja. Avtonomija zdravstvenega zavarovanja pa pomeni zlasti, da zavarovanci sami določajo vrsto in obseg pravic in obveznosti iz zdravstvenega zavarovanja, kar je bilo doslej pridržano v celoti zvezni zakonodaji, ki je sedaj

omejena samo na določanje obveznih oblik zdravstvenega varstva. Zavarovanci sami po lastni presoji s samoupravnimi splošnimi akti (statuti, pravilniki) določajo vsebino zdravstvenega zavarovanja v okviru z zakonom določenega obsega zdravstvenega varstva. Značilno je, da zavarovanci praviloma tudi sami v celoti financirajo svojo zdravstveno zavarovanje ter v ta namen določajo prispevke, ki jih morajo plačevati od svojih osebnih dohodkov in ki so poglavitni vir sredstev za kritje izdatkov zdravstvenega zavarovanja. Smisel tako izpeljane samoupravnosti je v tem, da bi se približali ravnotežju med dohodki in izdatki oziroma med obsegom in potrošnjo. Avtonomija se nadalje kaže v tem, da zavarovanci sami organizirajo svoje zavarovanje v obliki skupnosti, ki jih sami ustanovijo in vodijo po organih, ki jih sami volijo.

Nova organizacija zdravstvenega zavarovanja torej ne zajema samo urejanja, temveč tudi izvajanje tega zavarovanja Odpade dosednji sistem: značilna organizacijska dvojnost, po kateri je poleg skupnosti obstajal samostojni zavod, ki je bil samostojna pravna oseba s samostojnimi pristojnostmi glede izvajanja zdravstvenega zavarovanja. Odslej so namreč skupnosti zdravstvenega zavarovanja tudi izvajalke tega zavarovanja, kar med drugim pomeni, da samoupravljanje zajema tudi uveljavljanje pravic in to, da zavarovane doslej svoje zahteve uveljavlja nasproti skupnosti. Le zavarovanci imajo pravice in dolžnosti članov skupnosti. Med temi so zlasti:

- pravica voliti in biti izvoljen v organe skupnosti, kar podrobneje ureja statut skupnosti;
- pravica na referendumih z glasovanjem odločati se o vrsti in obsegu pravic in obveznosti iz zdravstvenega zavarovanja;
- pravica z glasovanjem na referendumih odločati o izločitvi dela skupnosti in njegovi pripojitvi k drugi skupnosti ali o združitvi dveh oziroma več skupnosti v eno;
- pravica sodelovati na zbiorih zavarovancev z mnenji, predlogi, vprašanji, ki zadevajo delovanje organov skupnosti in njene strokovne službe;
- pravica biti obveščen o delu skupnosti in njenih organov;
- dolžnost izpolnjevati obveznosti do skupnosti, kot so določene v statutu in drugih splošnih aktih oziroma v sklepih pristojnih organov skupnosti.

Skupnosti zdravstvenega zavarovanja so tedaj samoupravne organizacije zavarovancev, v katerih zavarovanci zase in za svoje družinske člane zagotavljajo zdravstveno zavarovanje po načelih vzajemnosti in solidarnosti. Zaradi tega ne morejo biti člani skupnosti družinski člani zavarovancev; ti sicer imajo status zavarovane osebe, ne pa status zavarovancev. Izjema so člani gospodinjstev — zavarovancev kmetov. Člani skupnosti zdravstvenega zavarovanja tudi ne morejo biti osebe, ki jim je zagotovljeno zdravstveno varstvo v obsegu, kakršnega določijo zanje zakon in odloki občinskih skupščin.

Za ustanovitev in obstoj skupnosti zdravstvenega zavarovanja delavcev določa zakon naslednja merila:

1. da se z možnimi dohodki z območja, za katero naj se ustanovi skupnost, lahko krijejo pravice, ki so v skupnosti

- zagotovljene zavarovanim osebam;
2. da se lahko oblikujejo predpisane rezerve;
3. da ima območje skupnosti najmanj 25.000 zavarovancev-delavcev.

Za vse skupnosti velja pravilo, da območje občine ne sme biti deljeno na dve ali več skupnosti.

Prehod na novo pravno stanje v organizaciji zdravstvenega zavarovanja ni terjal nobene reorganizacije. Dosedanje komunalne skupnosti socialnega zavarovanja so se povsem osamosvojile kot nove skupnosti zdravstvenega zavarovanja in v celoti prevzele njihove funkcije kot samostojne nosilke in izvajalke zdravstvenega zavarovanja. Bistvena novost pa je v tem, da je vsaka skupnost tudi samostojna rizična skupnost, ki mora kriti s svojimi sredstvi oziroma sredstvi svojih zavarovancev vse izdatke za vse pravice iz zdravstvenega zavarovanja, kakršne si bodo postavili zavarovanci v svojih skupnostih s svojim statutom in drugimi splošnimi akti. To med drugim pomeni, da je načelo solidarnosti in vzajemnosti teritorialno omejeno na območja 18 skupnosti, le za obvezni del zdravstvenega varstva zajema to načelo območje Slovenije. Ni namreč rečeno, da mora organizacija zdravstvenega zavarovanja ostati pri sedanjem stanju. Zavarovancem in njihovim samoupravnim odločitvam je odslej prepuščeno nadaljnje preoblikovanje sedanjih skupnosti. Sedanja merila preprečujejo, da bi se skupnosti preoblikovale zgolj po ekonomski moči posameznih območij, kar bi moglo pripeljati do oblikovanja »bogatih« in »revnih« skupnosti. V primeru, da bi se pokazala premajhna rizična sposobnost obstoječe skupnosti, bi bilo treba pričeti postopek združevanja, ki je uveljavljen v načelu zakona, da o združitvi odločijo skupščine prizadetih skupnosti, vendar šele, ko se o nameravani združitvi poprej izjavijo zavarovanci sami. Ta izjava je predmet statutarne ureditve, vendar izjava na referendumu za skupščino ni obvezna, ker se morajo izreči o tem poprej tudi občinske skupščine. Možna pa je tudi drugačna pot za spremembo sedanjih skupnosti: to je postopek izločitve in pripojitve. Ali bo izločitev in pripojitev okrepila rizično sposobnost skupnosti ter omogočila izboljšanje zdravstvenega zavarovanja, je vprašanje, ki ga je treba rešiti pred opravljenim referendumom.

Vsaka skupnost zdravstvenega zavarovanja mora imeti svoj statut. To je temeljni samoupravni splošni akt, ki je hkrati pravna osnova, na kateri temelji organizacija, upravljanje in delovanje skupnosti. Za opravljanje strokovnih, finančnih in administrativnih opravil v zvezi z izvajanjem zdravstvenega zavarovanja pa ima vsaka skupnost ali svojo strokovno službo ali pa se za opravljanje teh opravil skupnost dogovori z delovno organizacijo, sposobno za takšne naloge.

Najpomembnejša oblika neposrednega upravljanja je referendum, druge oblike so še zbori, sveti ali odbori zavarovancev. Statutom je prepuščena izbira in uveljavitev posameznih oblik neposrednega sodelovanja zavarovancev, kot tudi določitev njihove pristojnosti. Za varstvo pravic iz zdravstvenega zavarovanja se zavarovanim osebam na njihovo zahtevo zagotavlja v skupnosti dvostopenjsko reševanje. K temu velja pripomniti, da morajo biti organi, ki odločajo, organi skupnosti in ne strokovna služba. V pravno razmerje namreč stopajo skupnosti, ne njihova služba. Za reševanje vprašanj širšega skupnega pomena na področju zdravstvenega zavarovanja je določeno, da skupnosti enake kategorije oblikujejo v Sloveniji Zvezo skupnosti zdravstvenega zavarovanja (posebej za delavce

in posebej za kmete). Poleg zveze skupnosti bodo za urejevanje sodelovanja med skupnostmi zdravstvenega zavarovanja skrbeli samoupravni sporazumi in družbeni dogovori. Družbeni dogovor je pravno obvezujoč akt s konkretno vsebino glede zastavljenih ciljev ter pravic in obveznosti udeležencev. Samoupravni sporazumi se uporabljajo predvsem za področje načrtovanja in programiranja. Za spremljanje nomativne dejavnosti organov skupnosti zavarovanja so pristojne občinske skupščine.

Vrste in obseg pravic ter dolžnosti iz zdravstvenega zavarovanja

Ko govorimo o pravicah in obveznostih iz zdravstvenega zavarovanja, imamo v mislih:

1. pri pravicah:

- pravico do zdravstvenega zavarovanja,
- pravico do zdravstvenega varstva,
- pravico do denarnih nadomestil, povračil in pomoči.

2. pri obveznostih pa:

- obveznost zdravstvenega zavarovanja,
- obveznost plačevanja dela stroškov zdravst. varstva,
- obveznost uveljaviti oziroma uživati zdravst. varstvo ob pogojih in na način, kot je to določeno v zakonu, statutu ali drugem splošnem aktu skupnosti.

Pravice do zdravstvenega zavarovanja

Splošni zakon in tudi republiški zakon o zdravstvenem zavarovanju in obveznih oblikah zdravst. varstva govorita o tem, da delavci, kmetje in osebe, ki opravljajo samostojno poklicno dejavnost, obvezno zavarujejo sebe in svoje družinske člane za zdravstveno varstvo in druge pravice iz zdravst. zavarovanja, oziroma da delovne in druge organizacije obvezno zavarujejo svoje delavce, učence itd. v zdravstveno zavarovanje za nesrečo pri delu in obolenje za poklicno boleznijo. Iz obveznosti do zdravst. zavarovanja izvira tudi pravica biti zdravstveno zavarovan, seveda, če so izpolnjeni pogoji, ki jih določa zakon ali splošni akt skupnosti zdravstvenega zavarovanja. Če govorimo o pravicah do zdravst. zavarovanja, je nosilec te pravice tisti, ki mora biti obvezno zdravst. zavarovan. Obveznost in pravica do zdravst. zavarovanja se medsebojno prepletata, čeprav nosilec pravice in nosilec obveznosti nista vedno ista. Za delavce, ki so obvezno zdravstveno zavarovani, se štejejo v SR Sloveniji osebe, ki so:

1. v delovnem razmerju;
2. člani predstavniških teles in njihovih organov s stalno funkcijo ter izvoljene osebe v raznih organizacijah, združenjih in podobno, če jim je to edini ali glavni poklic in če prejemajo za to delo stalno mesečno povračilo;
3. člani obrtnih zadrug in člani ribiških zadrug, katerih edini ali glavni poklic je pridobitno delo v zadrugi;
4. začasno izven delovnega razmerja, dokler so redno prijavljene pri zavodu za zaposlovanje;
5. upokojenci ali uživalci pravice do rehabilitacije in zaposlitve po predpisih o invalidskem zavarovanju, ki prebivajo v SR Sloveniji, ter jugoslovanski državljani, ki prejemajo pokojnino ali invalidnino izključno od tujih nosilcev zavarovanja, dokler prebivajo v SR Sloveniji, če ni z mednarodno pogodbo drugače določeno;
6. na prostovoljni praksi (volonterji), ki ne dobivajo osebnega dohodka, če delajo polni delovni čas;

7. učenci v gospodarstvu in učenci poklicnih šol, ki imajo poleg šolskega pouka tudi praktični pouk pri delovni organizaciji, v šoli ali pri zasebnem delodajalcu.

V novem sistemu zdravstvenega zavarovanja se bodo v Sloveniji štele za začasno izven delovnega razmerja s pravico do zdravstvenega zavarovanja osebe oziroma delavci (če ni prišlo do kakšnih sprememb v statutih skupnosti, bo to vprašanje enotno urejeno v vseh skupnostih):

1. delavci, ki so imeli določeno dobo zavarovanja in ki se prijavijo zavodu za zaposlovanje v 30 dneh:

- a) ko jim preneha delovno razmerje ali druga dejavnost oziroma ko nehalo dobiti nadomestilo osebnega dohodka iz zdravst. zavarovanja po prekinjenem delovnem razmerju ali drugi dejavnosti,
- b) ko odslužijo vojaški rok v JLA ali ko jim preneha nezmožnost za delo zaradi bolezni, zaradi katere so bili odpuščeni iz te vojaške službe,
- c) ko so odpuščeni s prestajanja kazni oziroma iz zavoda za varstvo in zdravljenje, če je bil zoper nje izrečen tak varstveni ukrep;

2. osebe, ki se prijavijo zavodu za zaposlovanje v 60 dneh:

- a) od dneva, ko jim preneha prostovoljna praksa (volonterji), ki so jo opravljali s polnim delovnim časom;
- b) od dneva, ko so končale strokovno usposobitev ali strokovno šolanje;
- c) od dneva, ko so odslužile vojaški rok v JLA ali ko je prenehala njihova nezmožnost zaradi bolezni, zaradi katere so bile odpuščene iz te vojaške službe, če so nastopile vojaški rok v 60 dneh od dneva, ko so končale strokovno usposobitev ali šolanje;

3. izseljenci — povratniki, če se prijavijo zavodu za zaposlovanje v 90 dneh od prekinitve delovnega razmerja v tujini (v 30 dneh od vrnitve v Jugoslavijo);

4. delovni invalidi, ki se prijavijo zavodu za zaposlovanje v 60 dneh po zaključeni rehabilitaciji.

Zavarovanje za nesrečo pri delu in obolenje za poklicno boleznijo je po zakonu obvezno za delavce in učence v gospodarstvu oziroma učence poklicnih šol, ki so na praktičnem pouku v organizaciji, šoli pri zasebnem delodajalcu. Če je upokojenec v delovnem razmerju najmanj s polovico polnega delovnega časa, ga je šteti za zavarovanca — osebo v delovnem razmerju z vsemi pravicami iz zdravstvenega zavarovanja na tej podlagi, torej tudi do nadomestila osebnega dohodka. Če pa bo upokojenec v delovnem razmerju z manj kot polovico delovnega časa, bo iz tega naslova zavarovan le za nesrečo pri delu in obolenje za poklicno boleznijo.

Republiški zakon zagotavlja zdravstveno varstvo tudi: rednim študentom višjih in visokih šol ter fakultet in umetniških akademij v SRS, borcem NOV (dvojni štetje), uživalcem stalnih priznanih oziroma stalne družbene denarne pomoči, osebam na prostovoljni praksi, učencem strokovnih šol, otrokom, ki jih je zavarovanec vzel k sebi in jih preživlja, osebam na šolanju, strokovni izpopolnitvi ali podiplomskem študiju, osebam, ki jih pošilja organizacija pred sklenitvijo delovnega razmerja kot svoje stipendiste na praktično delo v drugo organizacijo, osebam, ki se udeležujejo mladinskih delov-

(Nadaljevanje na 6. strani)

(Nadaljevanje s 5. strani)

nih akcij ali organiziranih javnih del, osebam, ki se pri opravljanju dolžnosti po predpisih o varstvu pred požarom ali kot pripadniki gasilskih enot poškodujejo ali v zvezi s to dejavnostjo zbolijo, osebam, ki kot pripadniki teritorialnih enot ali civilne zaštite pri izvajanju zadevnih nalog zbolijo, osebam, ki so na predvojaškem pouku — taborjenju, uživalcem invalidnine po predpisih o invalidskem zavarovanju.

Pravice iz zdravstvenega zavarovanja delavcev

Obvezne oblike zdravst. varstva, ki so po republiškem zakonu zagotovljene vsem občanom, ki stalno prebivajo v SRS in so državljani SFRJ in katere si morajo najmanj zagotoviti vse skupnosti zdrav. zavarovanja, so:

1. odkrivanje, preprečevanje, zatiranje in zdravljenje tuberkuloze, veneričnih in drugih nalezljivih bolezni, za katere velja po zakonu obveznost prijave;
2. nega in zdravljenje tistih duševnih bolnikov, ki utegnejo zaradi narave ali stanja bolezni spraviti v nevarnost svoje življenje in življenje drugih ljudi ali poškodovati materialne dobrine okolice;
3. zdravstveno varstvo žensk v zvezi z nosečnostjo, porodom in kontracepcijo;
4. popolno zdravst. varstvo novorojenčkov, dojenčkov, predšolskih in šolskih otrok do dopolnjenega 15. leta starosti;
5. zdravstveno varstvo šolske mladine do dopolnjenega 18. leta starosti in rednih študentov do 26. leta starosti;
6. zdravst. varstvo mladine do dopolnjenega 18. leta starosti, ki je prijavljena pri zavodu za zaposlovanje, pa jim kljub zmožnosti za delo začasno ni mogoče zagotoviti zaposlitve;
7. aktivnost za zgodnje odkrivanje malignih obolenj, sladkorne bolezni, mišičnih in živčno mišičnih obolenj ter njihovo zdravljenje;
8. aktivnost za organizirano zdravstveno vzgojo prebivalstva.

Natančnejše izvajanje obveznih oblik zdravst. varstva pa se v skladu z zakonom in družbenimi dogovori določa s pogodbami o izvajanju in financiranju zdravstvenega varstva. Izhodišča za sklepanje pogodb za izvajanje in financiranje zdravstvenega varstva bo določal družbeni dogovor, ki ga sklenejo Izvršni svet Skupščine SR Slovenije, Gospodarska zbornica SR Slovenije, zdravstvene delovne organizacije oziroma njihovo združenje, zveze skupnosti zdravstvenega zavarovanja in republiški svet zveze sindikatov Slovenije. Skupnosti zdrav. zavarovanja delavcev pa morajo poleg obveznih oblik zdravst. varstva zagotoviti najmanj še tiste pravice iz zdravst. zavarovanja, ki so kot minimalne določene v mednarodnih pogodbah (pomembna je konvencija Mednarodne organizacije dela o minimalnih normah socialnega zavarovanja).

Oblike zdravstvenega varstva, ki jih prej omenjena konvencija ne določa kot najmanjše in tudi niso zajete v obveznih oblikah zdravstvenega varstva, so naslednje:

- zdravniški pregledi in druge vrste medicinske pomoči, s katerimi se spremlja in pregleduje zdravstveno stanje ter ugotavlja zdravstvena zmožnost za delo na posameznem delovnem mestu ali za vojaško službo;
- strokovni medicinski ukrepi za izboljševanje zdravja oziroma za preprečevanje obolenj, če ne gre za tuberkulozo, venerične in druge nalezljive bolezni, za katere velja po zakonu obveznost prijave;
- preprečevanje zobnih bolezni in zobna nega;
- zobotehnična pomoč in zobna protetična sredstva;

— proteze, ortopedski in drugi pripomočki ter pomožne in sanitarne priprave.

Pregledi za ugotavljanje zdravstvenih zmožnosti za sklenitev delovnega razmerja ali za delo na določenem delovnem mestu oziroma za določen poklic gredo v breme delovne organizacije oziroma zasebnega delodajalca.

Med ukrepe za odvrčanje in preprečevanje nesreč pri delu in obolenj za poklicno boleznijo spadajo zlasti:

1. ukrepi, ki jih storijo skupnosti v okviru programa dejavnosti za izboljšanje zdravja s strokovnimi medicinskimi ukrepi;
2. analiza in ocena z vidika zdravstvenega varstva tistih delovnih mest, ki so posebno nevarna za življenje in zdravje delavcev;
3. organizacija prve pomoči na delovnih mestih in nadzorstvo nad izvajanjem te pomoči;
4. zdravstveni pregledi delavcev, ki prvič stopajo na delo, in preventivni zdravstveni pregledi delavcev;
5. osebno zdravstveno varstvo nad delavci z zmanjšano delovno zmožnostjo;
6. zdravstveni pregledi delavcev, ki so jih organizacije dolžne opraviti po posebnih predpisih za varstvo okolice in tudi pregledi, pri katerih se ugotavlja zdravstvena zmožnost za delo na posameznih delovnih mestih ali pa se z njimi izpopolnjujejo obveznosti organizacij v zvezi s predpisi o varstvu pri delu;
7. zdravstvena prosveta in vzgoja delavcev v zvezi z varstvom pri delu.

Republiški zakon določa, da gredo stroški za ukrepe, našete od 2 do 7, na račun organizacij in zasebnih delodajalcev, ukrepe pod 1 pa financira skupnost zdravstvenega zavarovanja.

Za kritje dela stroškov za zdravstvene storitve s strani zavarovane osebe se je udomačil izraz participacija, ki jo dopušča splošni in republiški zakon. Participacija ni dopustna pri obveznih oblikah zdravstvenega varstva in ne pri zdravstvenem varstvu, potrebnem zaradi nesreč pri delu ali obolenja za poklicno boleznijo.

Nadomestilo osebnega dohodka

Splošni zakon določa pravico do nadomestila osebnega dohodka za zavarovance — delavce v 4 primerih, medtem ko republiški zakon določa za čas začasne zadržanosti od dela, ki jo je povzročila nesreča pri delu oziroma obolenje za poklicno boleznijo in v naslednjih primerih:

1. med začasno zadržanostjo od dela v zvezi z uživanjem zdravst. varstva;
2. med porodniškim dopustom za čas, ki je kot najmanjši določen z zakonom, in za čas, ko zavarovanka do 8. meseca otrokove starosti dela štiri ure na dan;
3. med zadržanostjo od dela zaradi nege obolelega otroka, starega do treh let;
4. ko zaradi določenega zdravljenja ali medicinskih preiskav, ki jih ni mogoče opraviti izven zavarovane delovne časa, ne morejo delati;
5. za čas nujnega zdravljenja po predpisih o vojaških vojnih invalidih;
6. ko je izoliran kot bacilonošec ali zaradi nalezljive bolezni v njegovi okolici.

Višino nadomestila osebnega dohodka, ki se izplačuje iz sredstev skupnosti zdravst. zavarovanja oziroma iz sredstev zasebnega delodajalca, določa skupnost zdravstvenega zavarovanja; kadar pa se nadomestilo izplačuje iz sredstev organizacije, določa višino nadomestila delovna organizacija sama. Zakon določa najmanjši odstotek od osnove za izračun nadomestila, za dva zavarovana primera pa zakon sam določa odstotek za odmero nadomestila.

Nadomestilo 100 % od osnove pripada:

- med začasno zadržanostjo od dela, ki jo je povzročila nesreča pri delu ali obolenje za poklicno boleznijo, če gre za nadomestilo, ki ga določa skupnost zdravstvenega zavarovanja;
- med porodniškim dopustom.

Zakon še določa, da mora nadomestilo osebnega dohodka znašati najmanj 50 % od osnove, pri tem pa ne sme biti manjše od minimalnega osebnega dohodka. Republiški zakon tudi določa, da gre nadomestilo osebnega dohodka za prvih 30 dni zadržanosti v breme delovne organizacije oziroma zasebnega delodajalca.

Povračila in pomoči

Splošni in republiški zakon prepuščata določanje povračil in pomoči skupnostim zdravst. zavarovanja — razen pravice do potnih stroškov v zvezi z zdravstvenim varstvom in rehabilitacijo, kadar gre za nesrečo pri delu ali poklicno obolenje. Potni stroški obsegajo prevozne stroške in dnevnice, če je odsotnost trajala določen čas. Povračilo potnih stroškov in pogrebno so določile skupnosti dokaj enotno kot tudi posmrtnino, ki je enome-sečna osnova za nadomestilo OD oziroma znesek mesečne pokojnine. Pomoči za opremo novorojenega otroka skupnosti niso določile, ker sodijo, da je le-ta bolj dajatev otroškega varstva kot pa zdravstveno zavarovanje.

Financiranje zdravstvenega zavarovanja

Financiranje zdravst. zavarovanja po splošnem in republiškem zakonu temelji na načelu, da delavci, kmetje in samostojni poklici sami zagotavljajo sredstva, potrebna za kritje stroškov zavarovanja — torej na načelu samofinanciranja. Zato so obvezni zavarovanci glavni nosilci bremen zdravstvenega zavarovanja. Omejili se bomo le na zdravstveno zavarovanje delavcev, kjer finančno breme nosijo:

1. Delavci in samostojni poklici za celotno zdravstveno zavarovanje sebe in svojih družinskih članov za bolezen in nesrečo izven dela. Obremenjen je njihov bruto osebni dohodek.
2. Gospodarske in druge delovne organizacije za celotno zdravstveno zavarovanje pri njih zaposlenih delavcev in učencev za nesrečo pri delu in za obolenje za poklicno boleznijo; obremenjen je dohodek delovnih organizacij, torej ne osebni dohodek delavcev.
3. Zavodi za zaposlovanje (za osebe začasno izven delovnega razmerja);
4. Sklad pokojninskega in invalidskega zavarovanja (za upoko-jence);
5. Šole in delovne organizacije ter zasebniki (za učence v gospodarstvu in učence poklicnih šol);
6. SR Slovenija
 - a) za stroške zdravljenja v zdraviliščih za borce NOV pred 9. 9. 1943 oziroma 13. 10. 1943, čeprav so zavarovanci delavskega zavarovanja;
 - b) za zdravstveno varstvo borcev NOV, ki nimajo lastnosti zavarovanca;
 - c) za zdravstveno varstvo borcev za severno mejo in žrtve fašističnega nasilja;
7. Delovne organizacije za pri njih zaposlene volonterje.

Instrumenti za zbiranje sredstev

Novi sistem zdravstvenega zavarovanja pozna:

- a) prispevek za zdravstveno zavarovanje delavcev;
- b) prispevek za zdravstveno zavarovanje delavcev za nesrečo pri delu;

c) posebni prispevek za kritje po zaključnem računu ugotovljene primanjkljaja oziroma za vrnitev iz obvezne rezerve uporabljenega zneska.

Funkcijo izrednega prispevka prevzame posebni prispevek.

Prispevek za bolezen

- a) oblika prispevka je dvojna: v odstotku od osnove za odmero ali v pavšalnem znesku
- b) stopnje tega prispevka so enotne in proporcionalne
- c) zavezanci tega prispevka so naštet na začetku poglavja pod št. 1., 3., 4., 5. in 7
- č) osnova za odmero tega prispevka je:
 - pri zavezancih zdravstvenega zavarovanja delavcev — njihov bruto osebni dohodek, stalno mesečno povračilo za delo in dohodek v zadruhi;
 - pri zavodih za zaposlovanje — povprečni OD, ki je osnova za odmero denarnega nadomestila na območju zavoda tistim zavarovancem, ki prejemajo denarno nadomestilo med začasno brezposelnostjo;
 - pri skladu invalidsko-pokojninskega zavarovanja — pokojnina, oskrbnina oziroma invalidnina;
 - pri šolah in organizacijah za učence v gospodarstvu in učence poklicnih šol — nagrada oziroma štipendija;
 - kjer ne pride v poštev katera navedenih osnov, določi osnovo skupnost zdravst. zavarovanja ali pavšalni znesek.

Prispevek za nesrečo

- a) zavezanci tega prispevka so gospodarske in druge delovne organizacije za vse pri njih zaposlene delavce in učence v gospodarstvu
- b) višina tega prispevka je odvisna od višine stroškov za zavarovane nevarnosti
- c) oblika tega prispevka je enotna tarifa. To pa ne pomeni, da bo možna samo ena tarifa, možnih bo več tarif s tem, da bo vsaka vrsta tarif morala biti enotna. Tu bi lahko razlikovali redno osnovno tarifo in povečano oziroma višjo ali posebno tarifo.

Višino oziroma stopnjo prispevka za bolezen in tarifo prispevka za nesrečo določajo skupnosti zdravstvenega zavarovanja.

Izvajalec zdravstvenega varstva

Izvajalec zdravstvenega varstva je zdravstvena služba, ki je v naši republiki dosegla raven, značilno za srednje razvite dežele, pri nekaterih oblikah zdravstvenega varstva pa se lahko primerjamo tudi z visoko razviti-mi deželami (varstvo žena in otrok).

Pri zagotavljanju zdravstvenega varstva se v naši republiki kaže-ta tudi dva izrazito negativna pojava:

zdravstveno varstvo kmečkega prebivalstva bistveno zaostaja za tistim, ki ga imajo delavski zavarovanci.

Zaostajanje glede zdravstvene-ga varstva pri delu je prav tako zaničilo, pri tem ne gre za poklicne bolezni, ki upadajo, temveč za celovito zdravstveno varstvo pri delu. Pri izostankih z dela smo že dosegli kritično mejo in smo pod ravni, ki jo je šteti za normalno.

Značilnost naše zdravstvene mreže je velika razdrobljenost, ki jo pozna le še Norveška. Na tak način je seveda zdravstveno varstvo občanom pri roki in dostopno, kar pa v končnem učinku napeljuje k pogostemu iskanju zdravstvene pomoči. Pojav je v osnovi pozitiven, vendar pa terja razmeroma drago mrežo zdravstvenih ustanov, velike funkcionalne stroške zdravstvene službe itd. Pri nas pride na enega zdravnika 944 prebivalcev, medtem ko je srednja vrednost tega kazalca za podobne zdravstvene razmere med 500 in 700 prebivalcev na enega zdravnika. Dejstvo je, da raste poraba za zdravstveno varstvo hitreje kot produktivnost dela, kar je tudi eden od značilnih vzrokov inflacijskih tendenc. Naša nižja produktivnost je zato bolj obremenjena kot v deželah z visoko stopnjo produktivnosti dela. Zastavlja se vprašanje, ali ne bi kazalo denarne dajatve vezati tudi na raven osebnih dohodkov tako, da bi imele kategorije zaposlenih z manjšimi osebnimi dohodki pravico do odstotkovno večjih nadomestil za čas bolezni kot tiste z višjimi osebnimi dohodki.

Problematika zdravstvenega zavarovanja ni zajeta v celoti, temveč bo potrebna dopolnitev, ko bodo v Uradnem listu objavljeni statuti posameznih skupnosti zavarovancev oziroma ko bodo skupščine zavarovancev sprejele splošne akte, saj predpostavljajo, da bo vsaka skupnost zavarovancev sprejela ca. 14 splošnih aktov (pravilnikov).

M. K.



Brez poti naprej (Janko Ogrič)

Organizacija na gradbišču ŠAR

V prejšnji številki so bile opisane glavne značilnosti organizacije režijskih del na gradbišču cementarne Šar, sedaj pa bi podal nekaj podrobnosti o organizaciji čiste montaže.

Ker je bil Litostroj obvezan predati celoten objekt »pod ključ«, je bilo potrebno pri izvedbenem inženiringu pridobiti še razna druga podjetja za izvedbo del, ki niso v proizvodnem programu Litostroja in za katera Litostroj sploh ni usposobljen. Kot prvo je bilo treba poiskati gradbeno podjetje z ustreznimi referencami za take ali podobne gradnje industrijskih objektov. Izbrano je bilo gradbeno podjetje »Beton« iz Skopja zato, ker ima lastni projektivni biro, ker so že gradili cementarske objekte in ker je podjetje lokacijsko blizu gradbišča. Vsi ti momenti so seveda vplivali na nižjo ponudbeno ceno.

Poleg gradbenega podjetja, ki ima levi delež, je bilo potrebno skleniti še nekaj manjših pogodb s podjetji, specializiranimi za montažo parnih kotlov in instalacij, polaganje šamotne in ognjeodporne opeke, izolaterska dela, vodoinstalaterska dela itd. Takih manjših pogodb za montažna dela se je nabralo kar sedem poleg tistih, s katerimi smo naročili razno drobno opremo pri koope- rantih doma in v tujini. Tako je postalo naročilo za izgradnjo cementarne Šar za Litostroj eno največjih do danes, tako finančno kakor tudi po obsegu dobave. Zaradi tega je bilo potrebno izdelati precej obsežne priprave v cilju čim hitrejši in učinkovitejši montaže. Za to gradbišče je bilo nabavljeno avtodvigalo z nosilnostjo do 40 Mp pri dvizni višini do 11 m in pri katerem se nosilno ročico lahko podaljša do 50 m višine, dalje dva pettonska viličarja in še poseben portalni žerjav z nosilnostjo 50 Mp namenjen izključno za montažo rotirne peči. Vsa ta transportna sredstva so pripomogla, da smo v tovarni lahko odpremili čim večje sklope in jih v zmontiranem stanju postavili direktno na njihovo

tem primeru pa je žal še vedno potrebno od časa do časa tudi kakšne težje komade prestavljati z »ročno tehniko« oz. po »horuk« sistemu, kateremu se ni mogoče izogniti na terenu. Vse take in podobne prijeme je potrebno že pred pričetkom montažnih del natančno predvideti in se temu primerno zavarovati z opremo, orodjem in pripravami za transport. Z natančno analizo posameznih faz montaže, v kateri morajo biti zajete vse montažne operacije, teže in oblike posameznih delov opreme, prostor, v katerem se opremo postavlja in montira in pa funkcionalnost, je mogoče čas montaže skrajšati na minimum tako, da pri tem sam monter niti ne občuti težino dela, ki ga opravlja. Monter na gradbišču mora imeti pri sebi, prav tako kakor v delavnicah, pripravljen ves material, vse orodje in vsa pomožna sredstva, ker samo tako lahko hitro in uspešno sestavlja opremo brez zastojev, čakanja ali iskanja po gradbišču. Monter mora imeti pri sebi svojega predpostavljene- ga mojstra ali poslovodjo, ki je dolžan skrbeti za pripravo dela t. j. priprava materiala, orodja

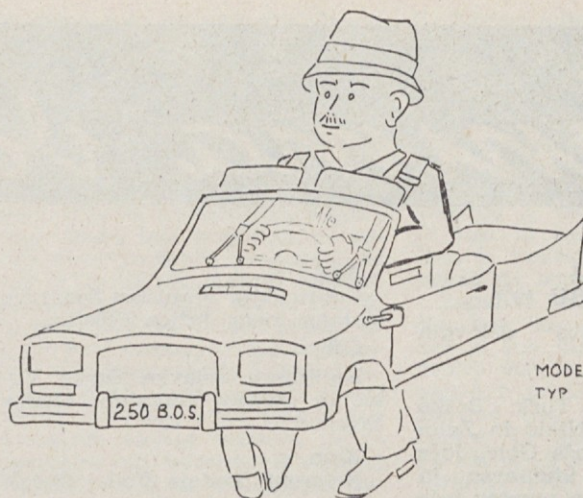
pa se ne bodo smeli ponoviti, če bo Litostroj imel še taka obsežna gradbišča.

Glede na dobro transportno opremo in stroje je uspelo v kratkem času sestaviti z malo vloženega fizičnega napora precejšnje objekte. Naj navedemo primer, kako je potekala montaža opreme v dozirni zgradbi, za katero je teža opreme 113.036 kp. Iz uradne dokumentacije je razvidno, da smo pričeli z deli 20. 8. 1969, končali pa 13. 12. 1969. V navedenem času so bile proste tri nedelje in tako je montažni čas za vso opremo znašal 109 dni, to pa je 1030 kp na dan. Ker je delovni čas 10 ur dnevno, smo na ta način vgradili vsako uro 103 kp. To je bilo mogoče opraviti samo zaradi modernih dviznih transportnih strojev, ki so nenehoma dodajali težko opremo direktno na mesto montaže oz. čim bližje delovnemu mestu. Za dokončno namestitvev strojev v tem objektu in za vsa fina montažna dela, je bilo potrebnih nadaljnjih 39 dni in tako se je povečal čas montaže, zmanjšala pa teža na uro vgrajene opreme. Celoten čas montaže je tako znašal 148 dni, kar potem pri teži 783 kp na dan oz. 76,3 kp na uro pri deseturnem delavniku predstavlja lep uspeh.

Če pregledamo še en primer montaže plašča rotirne peči skupno z nosilnimi valji, ležaji in nosilnimi prstani, bomo videli, v kako kratkem času smo postavili vso to opremo zahvaljujoč mehanizaciji. Celotna računsko teža omenjene opreme je 539.013 kp. Iz uradne dokumentacije je razvidno, da smo to opremo zmontirali v 129 dneh, kar pomeni 4178 kp na dan, oz. 417,8 kp na uro. Dne 27. 3. 1970 je bil celoten plašč sestavljen in centriran in isti dan so ga nadzorni organi prevzeli in odobrili elektrovarjenje. Elektrovarjenje, brušenje in ostala dela so trajala od 28. 3. 1970 do 24. 4. 1970. Na ta dan je bila izvršena tudi kontrola z ultrazvokom. Tako lahko dodamo gornjim 129 dnevom še 26 dni, kar je skupno 155 dni in to je 3477 kp dnevno, pri deseturnem delavniku pa 347,7 kp na uro.

Seveda pa navedeni primeri ne morejo veljati na splošno za montažna dela, ker je oprema zelo različna. Že v navedenih dveh primerih je vidna velika razlika in to zaradi tega, ker so bili posamezni segmenti rotirne peči težki 40 in 45 Mp in dnevno so sestavili po dva taka segmenta, lažje pa celo po tri na dan, vse to pa kot rečeno, zaradi mehanizacije. Lahko bi našteval še druge primere, vendar je tako naštev- vanje precej suhoparno in upam, da je mogoče iz navedenih dveh primerov logično zaključiti pomen in vrednost transportnih strojev na terenu in montažah. Poleg občutnega zmanjšanja delovnega časa pa je prednost tudi v varnosti pri montažnih delih, ker odpadejo vsi improvizirani in primitivni načini prestavljanja, dviganja, privezovanja in obešanja. Prav tako je z manjšimi pomožnimi dviznimi pripravami, ki jih žal ni veliko in še te so v zelo zanemarjenem stanju in okvarah. Kakor je sedaj na voljo za težja montažna dela na terenu montažno avtodvigalo, tako je nujno potrebno poskrbeti tudi za ostala lažja orodja, ker z njimi se prav tako pri pravilni uporabi uspešno kljubuje težavam na montažah, olajša delo monterjem in poveča efekt dela. Vodstveni oz. režijski kader na gradbiščih pa mora skrbeti, da ima monter vsa sredstva pravočasno pri sebi, da ne pride do nobenih improvizacij, tako da delo nemoteno in brez zastojev teče naprej.

Z vsem tem pa še ni podana vsa dejavnost organizacije in pri- prav na gradbišču, ker je podaja- nje osredotočeno izključno samo na dela in opremo, ki jo je doba- vilo naše podjetje in naši koope- ranti. Kakor je že uvodoma re- čeno, sodeluje na tem gradbišču še vrsta drugih podjetij, ki mon- tirajo bodisi svojo opremo in ma- terial ali pa od nas dobavljen material. Tako montirajo elektro- opremo ljubljanski IMP, izolacij-



YUGOCAR 1971
MODEL: STABILIZEJSN
TYP: PERPEDES 250 B.O.S.

Naša Pepa tokrat drugače

Instruktor želi svojo šarmantno učenko opozoriti na važnost instrumentov na armaturni plošči in s pogledom na kazalcu goriva vpraša:

— Denimo, da bi danes morali voziti dolgo etapo. Kaj bi morali najprej narediti?

Mlada dama zgubljeno tava z očmi okoli sebe.

— Poglejte vendar malo bolj natančno na armaturno ploščo! ji hoče pomagati instruktor.

Učenka pa olajšano: — Morda obrisati prah?

Pred kratkim se je v avtošoli javila gospa s prošnjo, da ne potrebuje celotnega šoferskega izpita, le toliko, da bi lahko zjutraj vozila otroke v šolo...

Za nego mojega avtomobila kupujem ob vsakem obisku v mestu ali na tujem kakšno malenkost, polituro, najnovije čistilno sredstvo, dezodorante in podobno. Ob nekem takem nakupu mi pravi žena jezno:

— Moja lepotilna sredstva nikoli ne stanejo toliko kot ta za avto!

Na to moj sin:

— Seveda, saj tebe tudi ne bomo ponovno prodajali!

Pred kratkim sem se peljal z avtomobilom zgodaj zjutraj v Zagreb. Na izhodu iz predora na Karlovski cesti sem moral postati pred rdečo lučjo, ko mi neki moški potrka na okno. Najprej sem okleval, nato pa sem se premislil in ga vzel s seboj v avto. Bil je vljuđen možakar in kar dobro sva se razumela, pa sem mu hotel pojasniti, zakaj sem okleval.

Dandanes je štopanje nekoliko riskantna zadeva — pravim — človek nikoli ne ve, s kom ima opraviti.

To pa vam dam popolnoma prav — pravi moj sobesednik, kar počnem, je resda nevarno, ampak veste, jaz si vedno kar se da točno ogledam ljudi, h katerim prisledem.

Na sodišču se zagovarja možakar, ki je narobe peljal po enosmerni cesti. Sodnik ga vpraša, kaj lahko pove v svoj zagovor.

Veste, povedal bi vam, pa mi gotovo ne boste verjeli.

Kar povejte! — pravi strogo nekoliko užaljeni sodnik.

Torej, — pravi možakar — moja žena je iskala trgovino s čevlji in ko jo je zagledala, je zavpila: »Tu notri zapelji!« pa sem zapeljal.

M. Č.

Poškodbe v oktobru in novembru

V mesecu oktobru smo imeli v našem podjetju 54 poškodb, od tega 5 na poti v službo oziroma iz službe. V MO je bilo 16 poškodb, v PK 10, v FI 17, v VET 5 in v sektorjih je bilo 6 poškodb.

Zaradi poškodb smo izgubili 693 delovnih dni, 277 v MO, 74 v PK, 231 v FI, 44 v VET in 67 delovnih dni v sektorjih.

Glavo si je poškodoval 1 delavec, oči 16, telo 1, prste rok 20, ostali del roke 9, noge pa si je poškodovalo 7 delavcev.

Največ poškodb je bilo v ponedeljek 13, sledijo sredo in četrtek 11, torek 10, petek 7 ter sobota in nedelja z 1 poškodb.

V mesecu oktobru sta bili dve poškodbi več kot v istem mesecu lani.

V mesecu novembru smo imeli v podjetju 36 poškodb, od tega 6 na poti v službo oziroma iz službe. V MO je bilo 8 poškodb, v PK 5, v FI 20, v VET 2 in v sektorjih 1 poškodba.

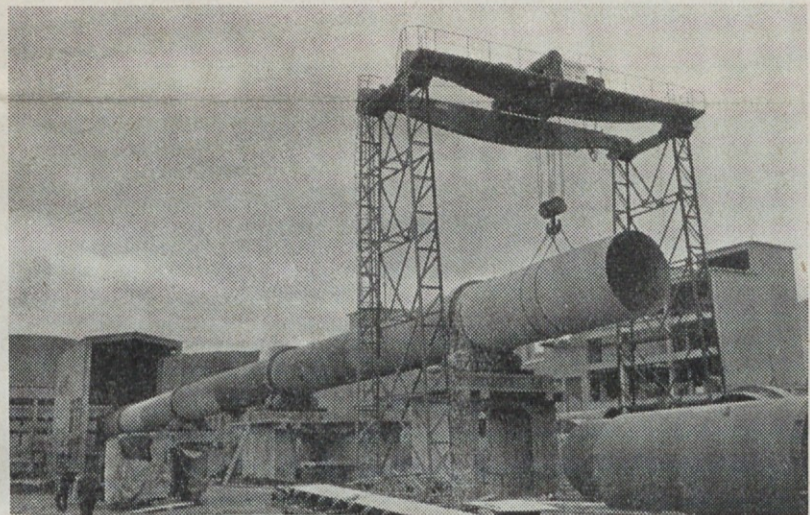
Zaradi poškodb smo izgubili 536 delovnih dni, 154 v MO, 88 v PK, 241 v FI, 15 v VET in 28 delovnih dni v sektorjih.

Oči si je poškodovalo 7 delavcev, telo 2, prste rok 14, ostali del roke 6, noge pa si je poškodovalo 7 delavcev.

Največ poškodb je bilo v torek 10, sledijo ponedeljek 9, sredo 6, petek 5, četrtek 4 in sobota z 2 poškodbama.

V mesecu novembru sta bili dve poškodbi manj kot v istem mesecu lanskega leta.

Služba varstva pri delu



Rotirna peč — 23 dni pred koncem montaže (4. 3. 70)
Foto Uspomena, Skopje

mesto. Poleg tega je bil tudi transport opreme po gradbišču močno poenostavljen, čas skrajšan, delo varno, poškodbe opreme pa skoraj izključene. Kljub temu, da so bila na razpolago vsa ta transportna sredstva pa še vedno niso zadostovala za ves transport opreme od razkladalne rampe do mesta vgraditve zato, ker so bili posamezni deli opreme težki tudi 45 MP (deli rotirne peči). Za tako opremo pa smo morali naročiti dodatna transportna sredstva, ki smo se jih posluževali samo ob prilikah, ko je bilo najbolj potrebno. Najemnina takih strojev je zelo visoka in zato jih je treba koristiti čim bolj ekonomično, ker se s takim strojem lahko opravi dela v nekaj urah, za katera bi se po »klasičnem ho-ruk« načinu potrebovalo tudi deset ali pa še več dni. Pri tem pa ne gre samo za stroške plačanja ekipe v tem času, temveč za sam čas, ki je skrajšan. Nekajkrat smo tako hitro pripravljali in polagali opremo na mesta in v posamezna nadstropja zgradb, da je bilo potrebno prenehati s pripravami, ker je bilo premalo monterjev, ki bi sproti lahko sestavljali in urejali opremo.

Poleg navedenih težkih transportnih strojev je seveda potrebno pripraviti tudi vrsto ročnega lahkega orodja, namenjenega prav tako za transport opreme, vendar že na kraju samem, kjer so potrebni le krajši premiki. V

in sredstev do zadnjega vijaka, podložke ali tesnila. Dajati mu mora potrebna navodila za delo, svetovati pri delu in nadzirati ter preprečevati s svojo prisotnostjo eventualne spodrselaje v kvaliteti montaže, saj je poslovodja na terenu istočasno tudi kontrolor. Žal so monterji poveli na gradbiščih prepuščeni samemu sebi in tako izgubljajo ogromno dragocenih ur pri iskanju opreme, transportu po gradbišču ali iskanju orodja in priprav. Poleg tega nimajo tudi zadostne pomožne opreme za transport in tako gre vse na »horuk«, kjer se prav tako izgubi čas in kjer je delo veliko bolj nevarno zaradi poškodb osebja kakor tudi poškodb opreme. Žal obstajajo še taki poslovodje, ki celo zagovarjajo težaški način dela na gradbiščih in prikažejo monterja za nesposobnega ali celo lenuha, če bi le-ta želel na lažji in hitrejši način sestaviti in urediti sklop ali del strojne opreme.

Pri pripravah za montažo opreme cementarne Šar so bili poveli vsi taki momenti pregledani in glede na tako veliko gradbišče je v glavnem uspelo zagotoviti ustrezno mnogo sredstev namenjenih kot pomoč monterju za lažje in hitrejšo delo. Res da je ostalo še precej odprtih problemov, ki jih ni bilo mogoče pravočasno urediti, za kar pa obstajajo tudi objektivni razlogi, ki

Zanima vas...

PRIŠLI V NOVEMBRU 1970

Zaradi izpolnitve delovnih mest:

FI
Strugarji: Ivan Turk, Boško Marušič, Desimir Nikić in Zaim Suljić; brusilci: Jože Gole, Jože Zaletelj, Roman Šimnovec in Marjan Brodšnajder; monter Jože Ivanetič, skladiščnik Marija Stojnič, pleskar Peter Povše, transportni delavec Jože Govednik, stroj. ključavničar Edvard Rot, elektromonter Rudolf Albert, rezkalec Jože Hribar.

MO
Čistilci: Ibrahim Asmanagić, Vojin Subotić, Boris Milošević in Ivica Azinić; jedrarka Franc Žvipej in Julij Turk, šamoter Anton Kovač, strojni ključ. Halil Šestan, plam. rezalec Azim Radžić, žarilec Kazimir Fuks, transportni delavec Franc Papež, pleskar Ante Zekić, prip. peska Mirko Tratar.

VET
Električar Ignac Komotar, transportni del. Jozo Jazvič, strojni ključ. Milan Derflinger, karist Radovan Popović.

PK
Konstr. ključavničarja Ivan Tajhmajster in Jože Urbanija.

PA
Delavec Anton Skopec, korespondent Erika Pestotnik, monter Dušan Poženel.

NB
Transportna delavca Anton Eberlinc in Miha Zajc.

KS
Pripravnika Vojislav Vujošević in Iztok Vrčon, socialna delavka Magda Kreft, administrator Dragica Šuštar in kurirka Sonja Grahek.

PRB
Konstruktor Stanislav Zdravec in tehn. risar Jožica Pešetič.

DR
Kuhinjska delavka Zorka Vukič in obratni blagajnik Marija Erjavec.

Kom. s.
Referent prodaje Vojko Čuček.

SK
Obratni kontrolor Branko Koncilja.

Spl s.
Čuvaj Milan Erjavec.

ODŠLI V MESECU NOVEMBRU

FI
Janko Mlakar, Brane Seme, Janez Curk, Ivan Černec, Branko Les, Ciril Krištof, Zvone Mlakar, Jože Zdravec, Nedo Cvijanovič, Boris Križan, Mihajlo Radulovič.

MO
Brane Milošević, Viktor Rodošek, Adam Hadžić, Ivan Sikavica, Stane Vidmar, Jusuf Karič, Rasim Buljič, Pavel Glavina, Agica Fende, Alojz Pavlovič, Alojz Djuraj.

VET
Jože Stopar, Jozo Jazvič, Ferdinand Košir, Milan Derflinger, Jože Zajc, Ivan Bratož, Franc Mirnik

PK
Stanislav Vovk, Franc Obrstar, Drago Pintarič.

PA
Dušan Poženel, Pavel Tavčar.

NB
Alenka Djukič, Branko Fink.

KS
Helena Cuderman, Marija Živič, Ivanka Albijani.

EAS
Julijana Melnik, Nevenka Čuk, Iskra Tajnikar.

FRS
Zofija Kolenc, Edita Boštjančič, Anica Drobnič.

PRB
Inž. Stane Maver, Matevž Milčinski.

TSS
Branislav Kukič, Ivan Marn.

SK
Darinka Slanc.

PTO
Stanko Seljak.

Kom. s.
Boris Škerjanec.

Spl. s.
Dušan Nučič.

ZAHVALA

Ob smrti svojega moža Antona Perocija se zahvaljujem sindikatu podjetja, upravi, njegovim sodelavcem, vsem stanovalcem bloka XXI., prijateljem in znancem, ki so mi pismeno in ustno izrekli sožalje in darovali cvetje. Prav tako se zahvaljujem za sožalje, cvetje in za spremstvo na zadnji poti tudi uslužbencem tovarne ROG.

Žena Minka Peroci,
hčerka in mama

ZAHVALA

Ob boleči izgubi najinega moža in očeta Pavleta Glavine se iskreno zahvaljujem vsem njegovim sodelavcem, prijateljem, sosedom in znancem, ki so ga spremljali na njegovi zadnji poti in ki so nama v najtežjih trenutkih nesebično pomagali.

Marija Glavina
in hčerka Milka.

UMRLI

V SPOMIN ANTONU PEROCIJU

Odprta noč in dan so groba vrata,
al dneva ne pove nobena prat'ka.

Rodil se je v Bukovem pri Gorici, od koder je kot 19-letni fant prišel leta 1947 v Lito-



stroj. Želja po poklicu električarja mu je dala moči in volje, da je opravil polkvalifikacijo, dovršil osemletko, opravil kvalifikacijo in visoko kvalifikacijo električarja instrumentalca. Dolga leta dela, učenja in odrekovanja je to zahtevalo od njega.

Zaradi svoje skromne in mirne narave ga je večina poznala samo kot električarja iz komandne stikalne postaje, kjer je s svojimi dolgoletnimi izkušnjami skrbel, da ni prišlo v podjetju do nepotrebnih izpadov elektrike. Koliko dela prostih dnevo in nedeljskih popoldnevov je delal na vzdrževanju visokonapetostnega omrežja, transformatorskih postaj in stikal. Vedno pristen, zanesljiv in premišljen je skrbel za varstveno zaščitne mere pri tem tako nevarnem delu. V tem je bil vzgled ostalim sodelavcem.

Že kot otrok je izgubil očeta in je zato morala njegova mati sama skrbeti za številno družino. Ni mu mogla dati drugega kot to, da ga je vzgojila v poštenega, delavnega in vedno pripravljenega pomagati drugim v njihovih težavah. Kot mož in oče je zelo skrbel za svojo družino, ki ji je hotel dati lepše življenje, kot ga je imel sam v svoji mladosti. Leta in leta je varčeval, da se je lahko pred kratkim s svojo družino vselil v lastno, njegovi družini primereno stanovanje.

Skoraj bi po dolgih težkih letih lahko zaživel mirnejše in lepše življenje, ko je nesrečno naključje prekinilo njegovo življenje.

Ni nam bil samo dolgoletni sodelavec, temveč tovariš, zvesti litostrojčan in tak nam bo ostal v spominu.



Dne 2. 11. 1970 je umrl naš dolgoletni sodelavec PAVEL GLAVINA. Bil je vreden delavec in dober delovni tovariš. S svojo delavnostjo in skromnostjo nam bo ostal v lepem spominu. V Litostroju je bil 18 let.

Srečanje invalidov

Prav gotovo je nekaj invalidov, ki vedo, da na področju petih ljubljanskih občin deluje že več kot leto dni Medobčinsko društvo telesnih invalidov Ljubljana, s sedežem na Topniški 58, še več pa jih je, ki tega ne vedo. Zato smo se odločili, da napišemo nekaj vrstic in seznanimo z delom društva tudi tiste, ki zanj še ne vedo.

Društvo deluje v okviru Zveze društev telesnih invalidov SR Slovenije, ki je bila ustanovljena z namenom, da poveže vse invalide ne glede na vzrok invalidnosti, kar je v invalidski organizaciji v okviru Jugoslavije nekaj novega. Zveze invalidov po ostalih republikah povezujejo in včlanjujejo le delovne invalide. V okviru Zveze deluje v Sloveniji 8 medobčinskih in 3 občinska društva telesnih invalidov, ki pokrivajo tako območje 34 občin v Sloveniji. V Zvezi je do sedaj

včlanjenih okrog 4000 invalidov, med temi jih je iz ljubljanskega društva okrog 385.

Ljubljansko društvo telesnih invalidov, ki deluje nekaj več kot leto dni, povezuje področje petih ljubljanskih občin: Center, Bežigrad, Moste-Polje, Šiška in Vič-Rudnik. Program društva je obsežen in pester. Uresničitev programa je v veliki meri odvisna od dobre volje in prizadevnosti posameznikov v odboru društva, denarnih sredstev in seveda potrpljenja. Društvo je pri svojem

delu doseglo že nekaj lepih uspehov.

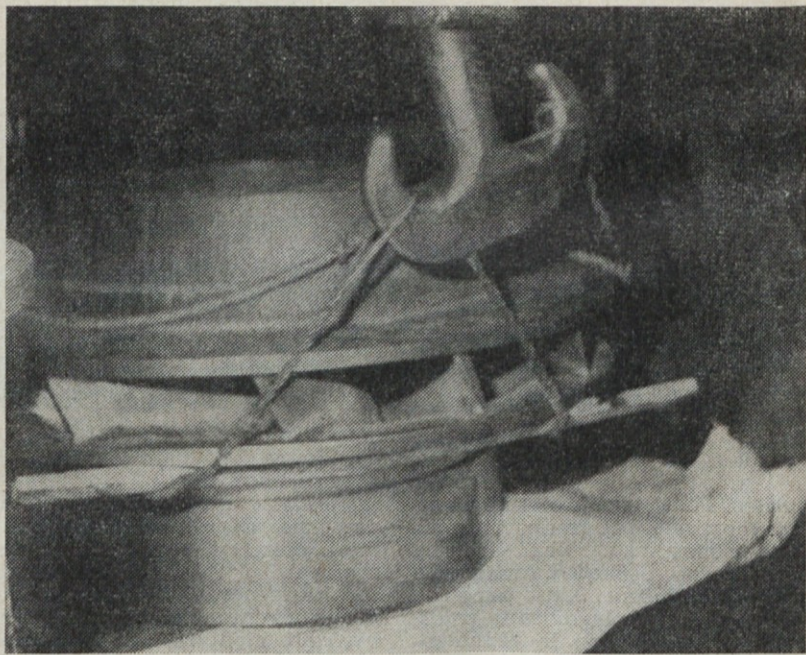
Zaradi boljše povezave na terenu ima društvo ustanovljene podružnice, med katerimi je najbolj uspešna podružnica iz Šiške. Ta ima pri 385 članih ljubljanskega društva včlanjenih okoli 200 rednih članov in preko 150 podpornih članov. Med rednimi člani je tudi 36 invalidov, ki so zaposleni v Litostroju.

V letošnjem letu je ljubljansko društvo organiziralo prvo srečanje invalidov v Iškem Vintgarju, kjer se je zbralo preko 100 invalidov. Čudovit jesenski dan, okoli in prijetne viže, ki so jih izvajali Planšarji, so pripomogli k prijetnemu razpoloženju, ki je trajalo vse do slovesa. Poslovili so se z željo, da bi se taka srečanja še organizirala. Tega srečanja so bili veseli predvsem invalidi, ki nimajo možnosti, da bi sami kam šli in se srečali s svojimi tovariši.

Udeležbo na izletu je prijavilo tudi 19 litostrojskih invalidov, vendar se je izleta udeležilo le 7, ti pa so spoznali, da so lahko tudi taki izleti veseli in prijetni ter polni nepozabnih vtisov.

Z organiziranjem takih izletov želi društvo vzbuditi pri invalidih občutek pripadnosti društvu ter se v živem stiku z ljudmi seznaniti z njihovimi problemi in težavami, jih registrirati in pristopiti k postopnemu reševanju. Rekreativna in družabno življenje med invalidi je bilo vse preveč zanemarjeno in skrajni čas je, da se nekoliko več skrbi posveti tudi tem problemom. Morda ne bi bilo slabo v okviru Litostroja organizirati tesnejše sodelovanje med invalidi na področju kulturnega in športno rekreacijskega življenja. Posamezni invalidi se s športom že ukvarjajo, potrebno bi bilo le organizirati sodelovanje in včlanjevanje še novih zainteresiranih invalidov v razne športne panoge.

K. M.



Nepravilno zapenjanje bremen — vzrok težki nesreči

Doklej še tako...

V prejšnji številki smo poročali o nezgodi na vrtnem stroju, ki se je na vso srečo zaključila srečno. To pot žal ni bilo tako.

Dne 9. decembra 1970 ob približno 8.45 se je ponovno pripetila obratna nezgoda, ki pa je to pot terjala visok krvavi davek. Poškodovanec se je M. T., privezovalec v mehanski obdelavi. Pri transportiranju gonilnika za Francis turbino je poškodovan M. T. imel nalogo, da ga odloži na določeno mesto v montažni hali. Taka dela je poškodovan opravljal že mnogokrat z zadovoljivim uspehom. To pot pa mu je sreča žal obrnila hrbet. V trenutku, ko to poročamo, še nimamo zbranih vseh podatkov v zvezi z nezgodo, oziroma vzrokov, ki so do te nezgode pripeljali. Na splošno lahko ugotovimo, da se pri tovrstnih delih zahteva:

- a) da je delavec temeljito poučen o nevarnostih, ki mu prete, in

da ima preverjeno znanje iz varstva pri delu.

- b) odlagalni prostori morajo biti prosti in zadosti veliki za manevriranje.
- c) privezna sredstva in pomagala morajo biti v brezhibnem stanju.
- d) tehnika dviganja in manevriranja mora potekati v skladu s predpisi o varstvu pri delu.
- e) delavcu ni dovoljeno posegati v nevarna območja ali stati pod visečim bremenom.

Lahko mirno zapišemo, da je vrsta teh ukrepov bila opuščena. Doklej bomo še to tolerirali? Ali nas morajo res taki in podobni primeri prepričevati, da tako ne gre dalje? Krvavi madež nosimo vsi skupaj. Ali ni že čas, da se to stanje spremeni?

Vilko Krapež,
varnostni inženir



Invalidi na izletu v Iškem Vintgarju

ČLOVEK IN DELO

Letošnji odhodi

Stopnja fluktuacije v podjetju je močno odvisna od nekkih važnejših dejavnikov, kot so višina osebnih dohodkov, težavnost dela, stanovanjske prilike, pri nas pa je še posebej občutna pri kvalificiranih delavcih. O tem je razpravljal tudi UOP na svoji četrti seji 19. nov. t. l. — točka 1b), c) in d).

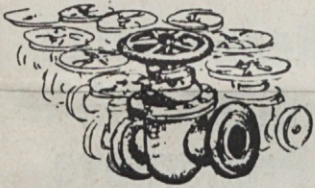
Psihološka služba posveča tudi temu vprašanju posebno pozornost in se skuša pred odhodom z vsakim pogovoriti, v želji, da bi izvedela za vzroke nezadovoljstva. Poleg tega jih prosimo, da izpolnijo tudi odhodni vprašalnik, kjer so našteje trditve v negativni formulaciji, zato da bi dobili večjo iskrenost.

Zaradi aktualnosti objavljamo rezultate prvih 195 odgovornih pol, kar nam bo olajšalo vpogled v ozadje tega neljubega pojava. V prvem planu so dohodki, ki so najpogostejši refren vseh odgovorov.

Gre samo za to: odkod vzeti? Preprost nasvet daje eden od odbornikov: »Če bi bolje delali, bi več zaslužili.«

Ta modrost pa vendar ne pomeni edine rešitve. Tudi v življenju običajno ni najbogatejši tisti, ki najbolj »gara«. Veliko več bi dobili s čvrstjšim, doslednejšim in učinkovitejšim režimom organizacije in z bolj razvitim čutom za gospodarnost. Denar leti skozi okno z izmeti, popravili, zamudami, penali, nevestnim gospodarjenjem in odnosom do skupne lastnine, povsod tam, kjer bi človek drugače ravnal, če bi bilo njegovo in kjer pravi: »Saj ni moje, kaj me pa briga!«. Milijoni so skriti kot jurčki v grmovju.

Če bi se našel pri nas detektiv, ki bi odkril vse te notranje



rezerve, bi prav gotovo lahko bolje plačali tudi vse naše kvalificirane delavce, jih s tem zadržali in postopno lahko tudi izboljšali kvalifikacijsko strukturo.

Naj tu navedem v prostem povzetku besede enega od takih, ki je odšel zaradi prenizke plače. »Kaj ne bi šel? Prejšnji mesec sem zaslužil 102.000 SD, in je notri še nekaj nadur in ena prosta sobota, ko sem delal. Kot navaden težak bi več zaslužil in bi pri tem imel manj odgovorno delo in ne bi bilo treba paziti na stotinko milimetra. Le zakaj sem napravil tri leta v šoli? Saj nič ne rečem, veliko so nas naučili, celo preveč. Ko sem zadnjič neke v družbi povedal, da sem naredil litostrojsko IKS, so me takoj povabili, naj grem v Nemčijo delat, češ da vzamejo vsakega absolventa naše IKS.«

Lani spomladi sem šel k vojakom in bilo je že precej govora o Renaultu, montaži avtomobilov. Vsi smo se veselili, da se bo položaj vendar popravil. Konec poletja sem se vrnil v tovarno in se z največjim veseljem lotil dela. Toda že po prvi plači me je čakalo razočaranje, bil sem popolnoma demoraliziran. Ne vem, ali sem res tako slab delavec, da tako malo zaslužim. Lahko rečete, da sem nevhvaležen do tovarne, ker odhajam, čeprav me je ona šolala, ampak kaj hočete, človeku je pa vendar lastna brada najbližja. Lahko pa povem, da težko odhajam iz podjetja. Delo je bilo zanimivo, s tovariši sem se dobro razumel, tudi organizacija se mi je zdela odlična. Tu sem dobil poklic, tu sem naredil prve strokovne korake v življenju, pa kaj hočete; denarnica je na srcu, ne pa narobe.«

To je seveda le ena zgodba. So pa še druge bolj ali manj podobne. Veliko med njimi jih je zaslužilo komaj po 70 ali 80 tisoč starih dinarjev. Statistično ni pomembna, ker je le ena. Gre le

za to, ali so druge nje tudi podobne. Ena lastovka ne prinaša pomladi, en plamenček še ne požara, ena kaplja še ne povodnji. Kot signal je pa ta zgodba vendar vznemirljiva.

V naslednjem prinašamo še pregled mnenj odhajajočih v letošnjem letu.

Odhodni vprašalnik

leto 1970		štev. odgov.	% zaokr.
število anketnih pol: 195			
brez odgovora	19		
A. Osební dohodki			
Mojí dohodki so manjši, kot bi jih dobil za isto delo v drugem podjetju		78	40
Mojí dohodki so manjši, kot jih dobe drugi delavci za enako delo v našem podjetju		29	15
Norme niso realne		26	13
Imel sem več popravil, izmeta kot drugi		2	1
število op. 135			
B. Delo in delovni pogoji			
Nisem opravljal dela, za katerega sem se izučil	16	8	
Delo me ni zanimalo	10	5	
Nisem bil razporejen na ustrezno del. mesto	17	9	
Delovni pogoji so bili slabi	42	21	
Za delo nisem dobil zadostnih pojasnil, navodil	4	2	
Oprema, orodje, stroji niso bili primerne kvalitete	14	7	
Moje delo ni bilo primerno spoštovano	21	11	
skupaj 124			
C. Organizacija			
Delo ni bilo pravično razdeljevano	20	10	
Preveč časa gre v izgubo zaradi čakanja	33	17	
Včasih sem imel preveč dela, včasih premalo	30	15	
Pri delu sem imel premalo pomoči nadrejenih	7	4	
Pri nas je preveč administrativnega in premalo produktivnega dela	26	13	
Ni zadosti reda in discipline	30	15	
Disciplina je preostra, od delavca se preveč zahteva	3	2	
skupaj 88			
D. Odnosi			
S tovariši pri delu se nisem najbolj razumel	10	5	
Z nekimi ljudmi ni mogoče delati skupaj	19	10	
Počutil sem se sam in tuj	5	3	
V novem podjetju imam dobre prijatelje	30	15	
Nisem rad hodil na delo v podjetje	4	2	
Starejši delavci so uživali nepravilne prednosti	20	10	
Vodstvo ni bilo do vseh enako pravično	21	11	
Nisem imel možnosti za strokovno napredovanje, šolanje	30	15	
K marsičemu bi imel koristen predlog za izboljšavo	17	9	
Rad bi sodeloval v delu pri samoupravnih organih in družbenopolitičnih organizacijah	5	3	
Nihče me ni informiral o važnejših sklepih upravnih in samoupravnih organov	6	3	
Naš časopis »Litostroj« ni zadosti informativen, pester, zanimiv	3	2	
Množične organizacije niso iskale — našle stika z mano	12	6	
Če bi se podjetje bolj zanimalo zame, bi se jaz več zanj	16	8	
skupaj 110			
E. Standard			
Bife v tovarni bi moral biti bolje založen in ves dan odprt	23	12	
Topla malica ni draga, je pa premalo izdatna	47	24	
Rajši bi plačal več in imel boljšo malico	13	7	
Premajhne so možnosti za letovanje ob morju	29	15	
Možnosti za stanovanje so tu manjše kot drugod			
Ni več nobenih drobnih ugodnosti (novoletna obdaritev otrok, nedeljski izleti itd.)	21	11	
Ambulanta je v takem stanju, da nam ne dela časti	20	10	
skupaj 153			
F. Razlog odhoda			
Premajhna plača	70	36	
Ne dobim stanovanja	12	6	
Iz družinskih razlogov	21	12	
Odhod v JLA, upokojitve	37	19	
Iz zdravstvenih razlogov	11	6	
Drugi razlogi	5	3	
skupaj 156			

Komentar in pripombe

Dobra polovica jih toži nad prenizkimi dohodki, na račun norm ima pripombo le vsak sedmi, medtem ko je samokritičnost očitno zakrnela, saj je komaj vsak stoti pripravljen priznati, da je imel več popravil kot drugi.

Približno vsak enajsti toži, da ni opravljal pravega dela, vsak peti se pritožuje nad slabimi delovnimi pogoji (prah, preprih v pločevinarni in livarnah). Le 2 % navajata, da nista dobila zadostnih navodil za delo.

V pogledu organizacije je relativno najmanj pripomb, toda še največ na račun čakanja za orodje, material, vsak deseti pravi, da delo ni bilo pravično razdeljeno in da so mojstri nekaterim dajali boljša dela, pri katerih se je dalo več zaslužiti. Na račun preostre discipline so le trije glasovi, medtem ko je kar desetkrat več takih, ki jim je bila disciplina preohlapna, čeprav bi človek normalno pričakoval ravno nasprotno sliko. Ali

je torej res, da pri nas delajo ljudje tako in tako dolgo, kot se jim zdi, ne pa kot bi bilo potrebno in kot bi delali v režimu privatnega podjetja?

V pogledu odnosov pade v oči številka, da sta le dva odstotka takih, ki niso hodili radi na delo, trije so se počutili odtujeni, vsak deseti ima pripombo na račun neupravičenih prednosti, ki naj bi jih uživali starejši delavci. Presenetljivo malo pa je takih, ki izjavljajo, da bi radi sodelovali pri delu samoupravnih organov in v družbenopolitičnih organizacijah (3 %). Enako nizek odstotek bi želel biti bolje informiran o sklepih našega vodstva. Je to pasivnost ali nezainteresiranost? Podobno velja za naš časopis. Samo dva odstotka sta ga omenila.

Standard je seveda na čelu zanimalja. Vsak četrti ima pripombo na račun malice. Stvar se je zadnje mesece sicer izboljšala, vendar ostaja res, da je v veliki večini drugih podjetij malica izdatno dotirana s strani podjetja, zato je tudi cenejša. Na drugem mestu so tožbe na račun stanovanja. Ambulanta pa »boli« kajpak le tiste, ki jih je pač kaj bolelo. Na nekdanje sindikalne izlete smo že pozabili in na druge ugodnosti tudi.

Odhajajoči delavci večinoma le neradi izpolnjujejo anketni vprašalnik.

— Kaj pa je tega treba? — Zakaj pa še to? — Jaz ne znam pisati — Sedaj je že vseeno — Ne bom nič pisal — Kar je bilo, je bilo — To so običajni izgovori.

Zato so pa tudi rezultati oz. podatki dokaj skopi in ne dovoljujejo zanesljivejših sklepov, služijo lahko v glavnih črtah le za približno orientacijo o vtisih in željah delavcev, ki so letos odšli. Če bi vsi odgovorili na vsako vprašanje, bi bilo statistično zelo lepo (8580 možnih odgovorov), dejansko pa bi bila slika preveč črna, saj so vprašanja namenoma negativno zastavljena. Ker je pa odgovorov le 915, lahko sklepamo po eni strani, da je bilo malo navdušenja za odgovarjanje, in pa da slika vendar ni tako črna, kot bi se bali.

Največ zanimanja in pripomb je na račun standarda (153) in jih ta torej očitno najbolj žuli. Takoj za tem se znajdejo odgovori o osebnih dohodkih (135), kar je dejansko spet standard. Delo, delovni pogoji jih malo manj vznemirjajo (124), tudi odnosi jih ne motijo pretirano (110), najmanj pa organizacija (88).

Pri vsaki skupini odgovorov je tudi prostor za morebitne nadaljnje pripombe. Te so v glavnem pozitivne, nekaj pa je tudi bolj kritičnih. Oglejmo si jih po vrsti.

A. Osební dohodki

— V plači je prevelika razlika med starejšimi delavci in mlajšimi.

B. Delo in delovni pogoji

— Delovni pogoji so neurejeni, orodja manjka, slab zrak.

C. Organizacija

— proizvajalec nosi preveliko breme odgovornosti.
— skupinska norma ni pravična, eden dela za drugega.
— delo ni organizirano.

D. Odnosi

— počutil sem se zapostavljenega glede na svoje sposobnosti.
— premalo je zanimanja za usposobljenost delavcev
— slab odnos mojstra do novih delavcev
— premalo zanimanja za mlade kadre in slabo ocenjevanje njihovih sposobnosti
— ni najboljših možnosti za izobraževanje
— odnosi v mojem kolektivu so bili odlični
— slab odnos vodilnih, zlasti šefa, do podrejenih
— premalo upoštevali želje mladih
— nisem se razumela z babami

E. Standard

— hrana v menzi ni najboljše pripravljena, je postana, pre malo ali preveč kuhana

F. Razlog odhoda

70 respondentov ali 36 % navaja kot vzrok za odhod premajhno plačo in očitno je ta problem kljub nekaterim korekturam in dodatkom še vedno neresen. Kvalificiran kader nam odteka v tujino ali pa tudi v druga podjetja z večjimi dohodki. Žal je tudi tu vedno isti otožni refren iz ljudske pesmi: »Kje bom jemal, da bom tebi dajal?«

Samo 12 ljudi ali 6 % jih je odšlo, ker niso dobili stanovanja, kar je bolj malo, če upoštevamo veliko število neurejenih stanovanjskih problemov. Če torej seštejemo obe prvi dve postavki (plača in stanovanje), vidimo, da jih je 42 % odšlo »po krivdi« tovarne, večji del pa zaradi zunanjih vzrokov, kot so odhodi v JLA, upokojitve, zdravstveni razlogi in predvsem osebni oziri, ker so se hoteli vrniti k družini, so dobili službe bliže doma, ker so morali prevzeti delo na kmetiji ipd. Tudi ta rezultat je prejel optimističen kot narobe.

Pri navajanju razlogov za odhod so bili naši delavci še najbolj zgovorni. Nekateri opombe so zelo ugodne, kot npr.:

- najboljši vtisi
- z delom in vodstvom sem bil zadovoljen
- zadovoljen z delovnim okoljem in s šefom
- najboljši vtisi, sodelovanje s sodelavci zelo dobro
- »zame je blo kar uret«

Nekaj pripomb je kar ostrih:

- v podjetju nisem bil zadovoljen
- škoda, saj je v podjetju nekaj odličnih in mnogo prav dobrih ljudi
- priprava dela še vedno ni najboljša (čakanje na material, dobave)
- poslovanje s strankami ni korektno in ne ekspeditivno
- podjetje bi bilo lahko solidno, če bi bili boljši odnosi med ljudmi, več discipline
- preveč je uslužbenec, premajhna disciplina
- preveč je administrativnega kadra, zato se podjetje nikoli ne bo postavilo na trdna tla
- podjetje bi veliko bolje uspevalo, če bi vsi malo več delali.

Nekaj pripomb je mešanih:

- ni slabo, niti najboljše
- organizacija je v redu, samo dohodki so premajhni
- če bi bile boljše plače, bi mojster lahko zahteval primerno disciplino
- v tovarni mi je bilo všeč, samo premajhno plačo sem dobival
- organizacija in pogoji so kar v redu, samo dohodki so prenizki
- podjetje dobro dela, samo dohodki so premajhni
- moram iti, drugače me bo žena ubila.

Nobena anketa ne more biti tako zanesljiva kot merjenje fizikalnega pojava, predvsem je treba računati z močnim vplivom subjektivnega faktorja, razpoloženja, ki na dan odhoda iz podjetja prav gotovo ni brez čustvene obarvanosti. Zato je treba zlasti nekatere izjave jemati s primerno rezervo.

Žariščna razdalja do razmer v tovarni je še premajhna, da bi bili vtisi lahko že toliko kot odtehtana mnenja. Čustveni element prevladuje nad razumom, trezno presojo.

Fluktuacija je danes pri nas manjša kot še pred nekaj leti, toda prazni vrste najproduktivnejšega dela v našem kolektivu in s tem nezadržno spreminja oz. slabša kvalifikacijsko strukturo. Tudi režijsko osebe nižjih analitskih razredov je močno zaostalo v dohodkih, medtem ko so višji analitski razredi »potrošani« tudi s funkcionalnim dodatkom in zato pri njih ni toliko čutiti želje po odhodu. Večna težava siromaka s prekratko oledo: če je potegne gor, ga v noge zebe, če pokrije noge, mu leze mraz za hrbet.

prof. Mirko Hrovat

VOŠČILO UREDNIŠ- TVA CERKVEN DOSTOJAN	LEGEND. KOZLAŠKI POGLAVJE (STJENKA)	NAGROB- NI NAPIS	RUDARSKI KRAJ NA KOROŠKEM	OSEBA IZ BIBLIJE	GORA VŠVICI	OMETA- LEC	MAZILO	VZKLIK	LOŠČILO	GRŠKI BOG LJUBEZNI	STAR DENAR	OKRAS PODRK KAMEN
GOZDNA PODRAST						VRTNA DISAVNKA VODNA ŽIVAL						
NAREZAN KOSI KRUHA					PREREZ ZDRAVILNA RASTLINA			DEBELE PALICE JUDOV. Ž. IHE				
TUJE ŽENSKO IHE				REDOVNI ŠKI NAZIV SLADKOV. RIBA				RIBIŠKA PRIPRAVA BISAČA				
OKROGLO OKENCE			SEKAČ DELOVNA SKUPINA						RADO SIHONITI 12. in 11. ČRKA			
NEŠKI PREDLOG		NOGOM. PREKRSEK IZDELOV. MASLA			ORJENT. PIPA MESTO NA CIPRU					TOVARNA V LJUBLJANI	DOMAČE IHE ZA VALENTINA	
TOVARNA V HARIBORU			ZAGOZDA KONTAKT			NEZAŽE LJEN EVROP. POLOTOK						
PRIBEŽ. ŠIŠENSKI UPOKOJE- NCEV	SLABOT- NEŽ (MEDIC.) Ž. IHE						KILO- AMPER HAKARSKA		PREDLOG PLITYI HORSKI ŽALVI			
MEŠANEC					NEZA- VEST ZARJA				NEM. FIL. IGRALKA DAGOWER TEHTNICA			
ODLITJE				FRANC. PISATELJ KARLOVAC				SANITET. BOMBAZ VRSTA BLAČA				
ŽENIN BRAT				DOHAČA ŽIVAL GRAD NADTRSTOM			FRANCOSKA PISATELJICA NEUMINOST					
ŽELEZNIČA TRACNICE			INDIJSKO Ž. OBLAČO NAKIT			RIMSKI CESAR SL. SPORT. STROKOV.						
EDEN		LJUDSKI ODBOR RECEPT		BIJŠI PRESED. PAKISTANA LETALEC						ČISTIM	OKRASEK OLEPŠAVA	
CESA- RICA				PODPREDS. IZRAEL. VLADE ODDELKI				NAS DOPISNIK VRSTA KOSTANJA				
BANČNI RAČUN	KRAJ V OKOLICI KRANTO ZACETEK TEKME				NATHANŠI DELEC SNOVI MEDN. BEČ. ORG.				RDEČI KRIZ CELJSKI PEVOVODNA			
KONJSKA SILA		MUSLIM. M. IHE						ANGL. PLOSOK. MERA ARABSKO PRISTAN.				
MOŠKO IHE			MESTO V IRAKU RIMSKI POZDRAV				OTOK V KARIBIH FINSKO PRISTAN.					
LJUBLJ. VELEBLA GOVNICA			TUJE M. IHE NARODNA BANKA			MITOLOŠKI LEPOTEC OSEBNI ZAJMEK						
MESTO V BIH					ISTO- ČASNO							
OSTANKI PO TRE- BLJENJU					MERSKA PRIP- RAVA							SESTAVIL NARISALA

Rešitev nagradne križanke pošljite na uredništvo časopisa do 15. 1. 1971. Prve tri izžrebane nagrajence čakajo lepe knjižne nagrade.

Misli

Zgodovina nas uči samo tega, kakšni ne smemo biti.

(Jefferson)

Najvišje nagrade dobe tisti, ki jih najmanj zaslužijo.

(Voltaire)

Če hočete nekoga osramotiti, se mu pričnite dobrikati.

(Ljudski pregovor)

Bedak večkrat po sreči ugame tisto, česar modrec z razmišljanjem ne doseže.

(Shakespeare)

Spomin nekaterih ljudi je podobna skrinji, v kateri so pomešane dragocenosti z obnošenimi čevlji in umazanimi cunjami.

(Halifax)

Zmaga je zmaga, toda tudi zanjo moramo položiti račune.

(Pijade)

Ljudi ovira telesna invalidnost, duševna jim pa večkrat celo koristi.

Z lepimi besedami in filozofskimi nauki ne bomo napolnili siromakove malhe.

Dolžnik vam je hvaležen za storjeno uslugo toliko časa, dokler mu dolga ni treba vrniti.

Nekateri so svoje zasluge in dobre zveze zamrznili. Morda čakajo na primerno priliko, ko jim bo sklicevanje na zasluge in zveze še kako prav prišlo.

Redna letna knjižna zbirka Prešernove družbe

V letu 1971 bo izdala Prešernova družba za svoje člane tele knjige:

1. PREŠERNOV KOLEDAR 1972
2. Janez Švajncer:
OKNI V PRETEKLOST,
povest
3. Nada Kraigher:
MAJA, roman
4. Anton Aškerc:
BALADE IN ROMANCE,
izbor najboljših pesmi
5. Anders Bodelsen:
MISLI NA NEKO STEVILKO,
detektivski roman
6. Ivan Špolar:
PRAKTICNI NASVETI
7. France Demšar:

SPOLNO VPRAŠANJE

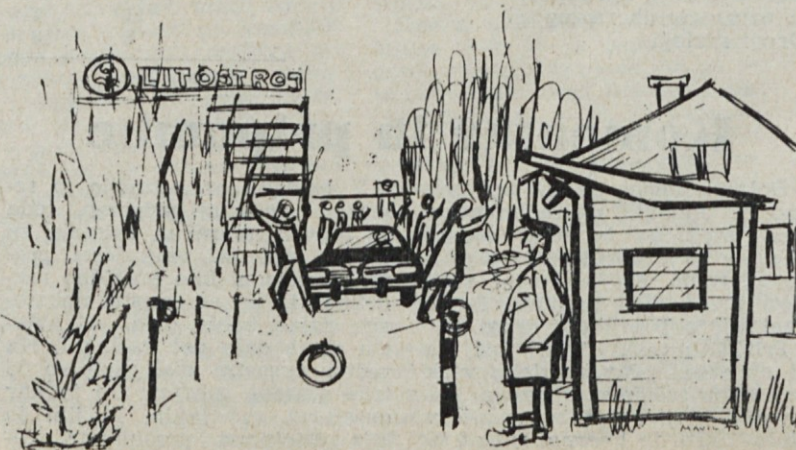
Vseh sedem knjig bodo člani prejeli za 40 din, v platno vezane (Koledar bo broširan) pa bodo veljale 65 din.

Člani, ki bodo poravnali članarino do 10. junija 1971, bodo upoštevani pri nagradnem žrebanju, ki bo 14. junija 1971.

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



Zima se je pričela — in sekanje tudi



Preplah na litostrojskih cestah
Na srečo ima Renault tako dobre zavore!