



Glasilo delavcev Titovih zavodov Litostroj izhaja mesečno (s posebnimi prilogi) v nakladi 6000 izvodov. Izdaja ga Odbor za obveščanje pri Konferenci OO sindikata Titovih zavodov Litostroj, ki je hkrati izdajatelj svet — Uredniški odbor: predsednik dipl. iur. Anton Tomažič in člani: prof. Hrabroslav Premelj, Tone Erman, Franc Kostevc, Marjan Sigulin, Toni Skušek, Srečko Pirc in odgovorni urednik Karel Gornik, urednik Marijana Meglič, tehnični urednik Estera Lampič, lektorica prof. Vesna Tomc. Telefon uredništva 556021 (n.c.) interna 202, 246 — Tiska Tiskarna Ljubljana. Oproščeno prometnega davka po pristojnem sklepu 421-1/72

Delo in inovacije

Povezovanje opravil in nalog z nenehnim vključevanjem pridobljenega znanja, ki v danih pogojih omogoča najugodnejše rezultate, bo zajeto s sistematično delo.

Iskanje neznanega ni novo, ker pa je vedno več znanega, se manjšajo možnosti za vključevanje novega. Zato bo tudi vedno manj uporabnih inovacij brez systemskega dela.

Preoblikovalna oprema 011413 (šifra enotne klasifikacije dejavnosti) za obdelavo kovin in nekovin je del programa Litostroj strojne industrije 0114. Preoblikovalno opremo v sestavi mehanskih, hidravličnih in pnevmatskih strojev, preoblikovalnega orodja in mehanizacij strege za preoblikovanje, razdeljevanje in povezovanje materialov prodajamo, razvijamo in izdelujemo že 22 let. Še vedno najmlajša proizvodna veja je v 22 letih obstoja dosegla količinsko in kvaliteto proizvodnje na trgu iskanih izdelkov. Današnje stanje pa ni naključno, temveč rezultat načrtnega sistematičnega dela in nešteti inovacij, katerih avtorji so ostali anonimni, inovacije pa so se podružile.

Največja inovacija, na kateri je zgrajena sistematika dela tehnike preoblikovanja, je modularni sistem gradnje preoblikovalne opreme, ki zajema vse dejavnosti od prodaje do opreme. Z uvedbo modulov v celoviti sistem dejavnosti smo bili med začetniki, vzornikov nismo poznali. Danes pa se že pojavljajo modularna načela v raznih oblikah, še posebno pa v računalništvu.

Kaj je pravzaprav sistemski modul ali modul nasploh? Je mera namišljenih veličin, s katero usklajujemo skupne odnose in namene, na primer morfološko strukturo stroja razdelimo na take skupine in toliko skupin, da je možna obdelava podatkov za konstrukcijo, tehnologijo, izdelavo in montažo. Poseben pomen pa ima zajemanje stroškov in sprotni vpogled v stanje procesa. Seveda je treba osvojeni modul obdržati in mu dograjevati obrobne veličine. Ker se tu obravnava trže-

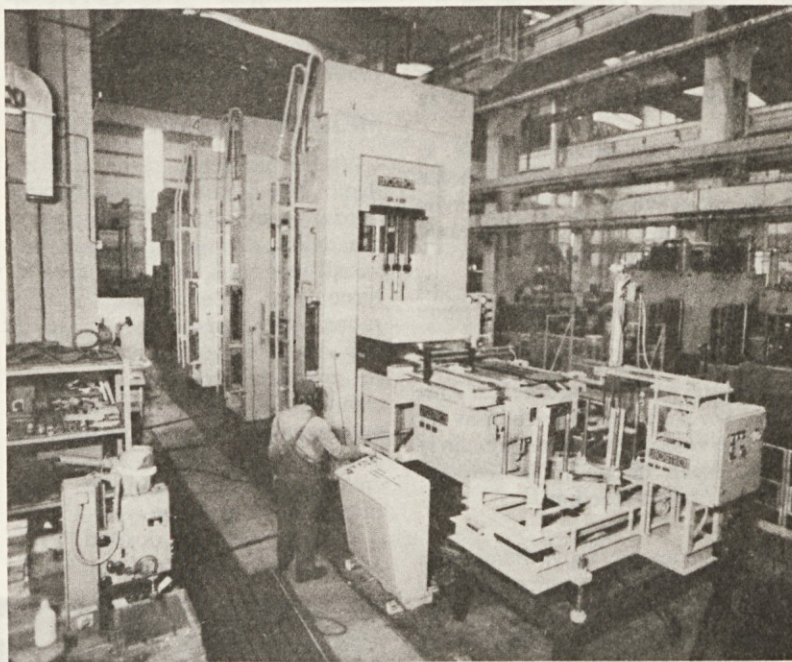
nje, razvoj in izdelava izdelka, bo izhodišče modulnega načela izdelek. Inovacija je tudi dopolnilo sistematike dela z izdelano metodologijo industrijskega oblikovanja izdelkov in izdelana celostna podoba, ki velja za vse izdelke preoblikovalne opreme (izvedba in oblika izdelkov, barve ter vidna sporočila na izdelku). Obe inovaciji posegata v organizacijske dejavnosti nastajanja izdelka, ki je z modulom in izvedbo določen.

Načelo sprotne najugodnejše tipizacije opreme in sestavin (strojnih, hidravličnih in električnih), ki je omogočilo proizvodno uporabno osvojitve preko 500 izvedb strojev in mehanizacij strege ter nekaj preoblikovalnih orodij, je prav gotovo pomembna inovacija proizvodno gospodarnega procesa. Znotraj modulnega načela gradnje in izdelane metodologije celostne podobe industrijskega oblikovanja izdelkov, ki izražajo vsestransko pripadnost Litostroju, pa poteka nešteto inovacijskih procesov, ki nenehno izboljšujejo poslovni proces.

Informacijski sistem za kontaktiranje s kupci smo tako razdelali, da če se ga držimo, ni možnih

sporov. Enotni sistem prospektov za vsako družino ali posamezne izdelke, čeprav opisan samo v dveh jezikih, nam je omogočil prodajo vseh naših izdelkov doma in v tujini. Modulni opis sestave izdelkov pa nam je omogočil prodajo tudi unikatov in na novo nastajajočih izdelkov. To navajamo kot dokaz uspešnosti inovacije, ker so sicer bili vsi spori s kupci obravnavani izven tega sistema. Ker živimo od kupcev, ki kupujejo sadove našega dela, je odnos z njimi zelo pomemben.

Zato ne bo odveč, če navedemo osnove modulnih informacij o naših izdelkih. Vsak prospekt ima natančno določeno metodologijo podajanja karakteristik, opis sestave in delovanja z možnostjo uporabe. Če temu dodamo še ceno izdelka in rok dobave, so informacije popolne. Seveda so za uspešno trženje potrebni še obrobni pogoji, možnost kreditiranja in ne nazadnje uspešno servisiranje in oskrba z rezervnimi



Avtomatizirana transferna linija za preoblikovanje pločevine z globokim vlekom (izdelava posode) (Foto: S. Belcijan)

deli. Izdelava izvedbene in izdelovalne dokumentacije, to je konstrukcijskih in tehnoloških načrtov, predstavlja vhodne in izdelovalne informacije o proizvodu. To je najpomembnejša faza, saj združuje vsa predhodna znanja in pridobljene izkušnje. Zato bomo tej fazi posvetili največ pozornosti. Pri izvedbi izdelka bomo uporabljali čim bolj enostavne geometrijske oblike, v izvedbi naj bo čim manj sestavnih delov.

Vedno mora biti prisotno spoznanje, da izdelek doseže svojo popolnost takrat, ko mu pri njegovi uporabnosti ne moremo v sestavi ničesar več odvzeti.

Seveda pa smo inovacijsko posegli tudi v tehnologijo izdelave dokumentacije, ki se odraža v naslednjem:

• Omejili smo uporabo velikih formatov risb, ki otežujejo odčitavanje.

(Nadaljevanje na 2. strani)

Poglabljena razprava o zaključnih računih za leto 1983

Februarja običajno razpravljamo o rezultatih gospodarjenja v preteklem letu in se hkrati odločamo o delitvi in razporejanju dohodka in čistega dohodka. Priprava in obravnava zaključnih računov nikoli ni bila lahka. Z uresničevanjem zakona o združenem delu in z izkušnjami, ki se ob obravnavah zaključnih računov iz leta v leto dopolnjujejo, smo v Litostroju spoznali, da je ocenjevanje uspešnosti gospodarjenja kot temeljna samoupravna pravica in dolžnost slehernega delavca izredno zahtevno. Rezultati razprav in analiz zaključnih računov so osnovno vodilo za poslovne, strateške, planske in samoupravne odločitve za obstoj in nadaljnji razvoj delovne organizacije. Če se tega zavedamo in če imamo v mislih določila zakona o združenem delu, ki nam nalagajo, da se moramo delavci z osebnim izjavljanjem dokončno odločiti o delitvi ustvarjenega dohodka in čistega dohodka, potem je jasna in razumljiva tudi odgovornost slehernega izmed nas.

Preverjanje rezultatov gospodarjenja in upravljanja z združenimi sredstvi naj bi bilo letos še temeljiteje prežeto s sprejetimi usmeritvami dolgoročnega programa gospodarske in družbene stabilizacije. Razprave na samoupravnih organih in zborih delavcev bodo morale v slehernem delovnem okolju oblikovati učinkovitejše ukrepe za boljše gospodarjenje v prihodnje. Predvsem bomo morali temeljiteje pretehtati našo produktivnost, ugotoviti, kolikšen je dohodek na delavca ob uporabljenih sredstvih in se primerjati s sorodnimi organizacijami združenega dela. Doseženi dohodek bi namreč moral biti odraz večje proizvodnje, višje produktivnosti dela in boljšega izkoriščanja energije, materiala in proizvodnih zmogljivosti. V razpravah na samoupravnih organih in zborih delavcev bodo morali poslovodni organi poročati o učinkovitosti združevanja dela in sredstev, uveljavljanja lastnega znanja, inovacij, učinka posodabljanja tehnološkega in proizvodnega procesa in prizadevanja za zmanjševanje materialnih in drugih stroškov proizvodnje.

Pri ocenjevanju naših skupnih naporov bomo morali podrobneje obravnavati tudi rezultate izvoza, še posebno na konvertibilno področje. Ne moremo se

zadovoljiti s pojasnili o ugodnih indeksih rasti konvertibilnega izvoza, ko pa vemo, da so dejanske številke premajhne.

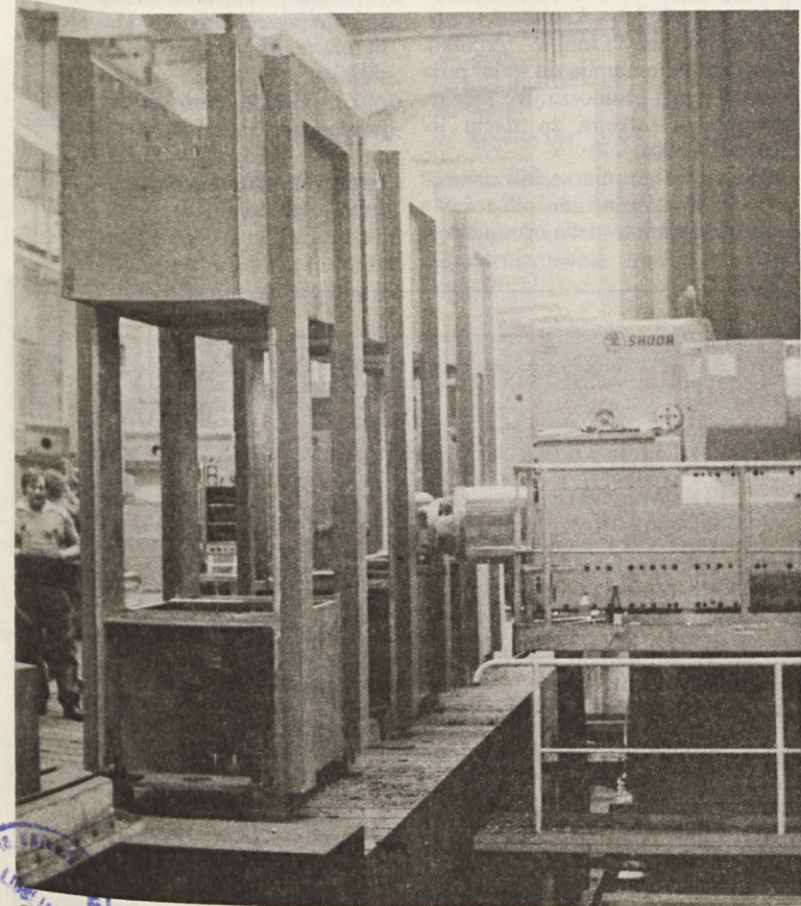
Osnove za preverjanje naših rezultatov gospodarjenja bodo morale bolj kot do sedaj temeljiti tudi na gospodarskem načrtu za preteklo leto in na širših družbenih usmeritvah gospodarske stabilizacije, resolucije o razvoju SR Slovenije in na družbenem dogovoru o razporejanju dohodka za leto 1983.

Medtem ko bomo pri obravnavi zaključnih računov seznanjeni tudi z višino dohodka, ki smo ga v obliki svobodne menjave dela namenjali za zadovoljevanje skupnih potreb v SIS družbenih dejavnosti, v SIS materialne proizvodnje, banke, zavarovalnice in vse druge skupnosti, pa bi bilo nujno, da nam te skupnosti poročajo o gospodarjenju z združenimi sredstvi. To bi moralo biti uveljavljeno, če zares želimo kvalitetne razprave o zaključnih računih. Obljube, da bomo poročila s področja svobodne menjave dela dobili v združeno delo do zaključnih računov, so dane, vendar obstaja upravičena bojazen, da bodo poročila tudi letos kasnila, kar bo onemogočalo celovito obravnavo zaključnih računov.

V razpravo o rezultatih gospodarjenja pa se bodo morale organizirano vključiti tudi družbenopolitične organizacije temeljnih organizacij in delovnih skupnosti, predvsem pa izvršni odbori osnovnih organizacij sindikata. Oceniti bodo morali, v kakšni meri so doseženi rezultati pri uveljavljanju delitve po delu in na podlagi doseženih skupnih rezultatov. Pri ocenjevanju delitve osebnih dohodkov bodo potrebne za obravnavo številne analize in primerjave s podobnimi organizacijami združenega dela in v okviru dejavnosti, predvsem z vidika zagotavljanja materialne in socialne varnosti delavcev.

Za razpravo o zaključnih računih za leto 1983 bo tudi letos pravočasno pripravljeno skupno gradivo za vse delavce s potrebnimi obrazložitvami. Te obrazložitve bodo pretežno opredeljevale le skupne dosežke na ravni delovne organizacije. Dolžnost poslovodnih organov TOZD in DS pa je, da pripravijo vse podatke in obrazložitve za posamezno temeljno organizacijo ali delovno skupnost.

K. G.



Obdelava ogrodiv na obdelovalnem centru (Foto: O. Zagoričnik)

Delo in inovacije

(Nadaljevanje s 1. strani)

vanje informacij, kjer so razdeljene na preveliko površino. Manjši formati A4 in A3 so prikladnejši za razmnoževanje in vlaganje v mape za shrambo podatkov. Odpravili smo nepotrebno opisovanje risb, npr. rez, prerez itd. in s tem prihranili veliko časa, ki je bil potreben za to.

- Določili smo sistem kotiranja, ki mora biti enoten za enake izdelke različnih velikosti. To poenostavlja kontrolo mer in programiranje krmiljenja CNC strojev.
- Z modelnimi risbami smo uvedli enotni sistem podajanja izdelkov v družini.
- Vpeljali smo sistem povratnih informacij pri izdelavi izdelka. Zbiranje korekcij, napak in izboljšav ter sprotne vnašanje v dokumentacijo je velik uspeh na področju sistematičnega razvoja izdelkov.

Z navedenimi inovacijami smo zmanjšali obseg dokumentacije, ki je potrebna za izdelek, v primerjavi z obstoječim sistemom izdelave v Litostroju kar za nekajkrat.

Na področju krmiljenja proizvodnje smo dosegli velik korak na področju proizvodnega sistema PPO, kjer imamo direktni vpliv na proces in možnosti sprotne odprave motenj procesa. Uspeli smo s sočasno izdelavo sestavin, kar občutno vpliva na rok dobave naših izdelkov. Motnje odpravljamo z ukrepi, ki ne dovoljujejo prekinjanja proizvodnih procesov. Uvedba skupinske proizvodnje skupnih sestavin, npr. za hidravlične cilindre, krmilne module itd. v krmiljenje že vključuje modularno načelo. Na področju skladiščenja smo vpeljali sistem treh skladišč. Skladišče 1 na prostem je za surovce (zvarjence, ulitke in odkovke). Skladišče 2 je v proizvodnem prostoru; to so odlagalna mesta polizdelkov. Skladišče 3 je v posebnem regalnem skladišču. Vse skladiščenje je urejeno po modulnem sistemu, ki omogoča enostavno in enotno evidenco stanja. Za transport polizdelkov smo uvedli paletni sistem z namenskim paletami, ki istočasno varujejo izdelek pred mehanskimi poškodbami (palete za kromane dele).

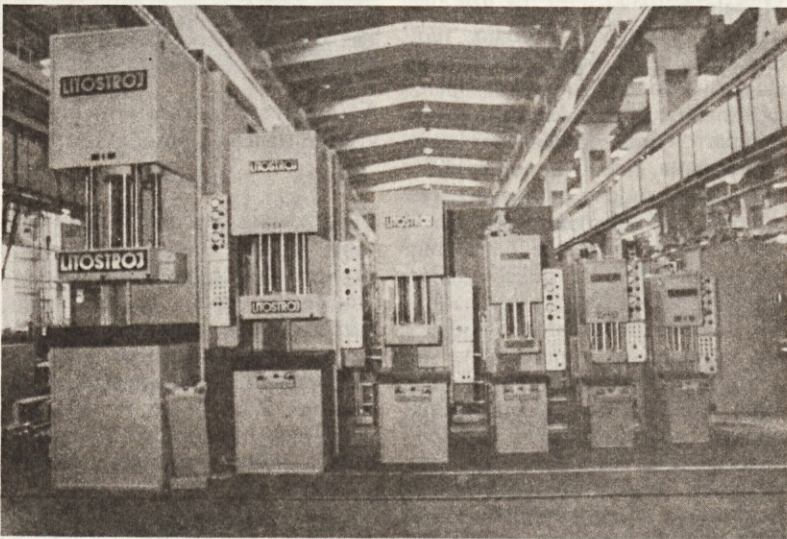
Vključevanje izdelave rezervnih delov v sistem tekoče proizvodnje, ker se ne skladiščijo namensko, so uporabni v tekoči proizvodnji in za rezervne dele. Ker posebej ne angažirajo obratnih sredstev, predstavljajo pomembno inovacijo gospodarjenja. Ves čas trženja preoblikovalne opreme nismo imeli težav z rezervnimi deli kljub temu, da jih nismo namensko izdelovali. To smo uspeli predvsem s tem, da smo si prizadevali držati

enake prigradne mere, kljub spreminjenim izvedbam sestavin. Tudi nenehno zmanjševanje števila različnih sestavnih delov je veliko prispevalo k uspešni oskrbi z rezervnimi deli naših uporabnikov preoblikovalne opreme.

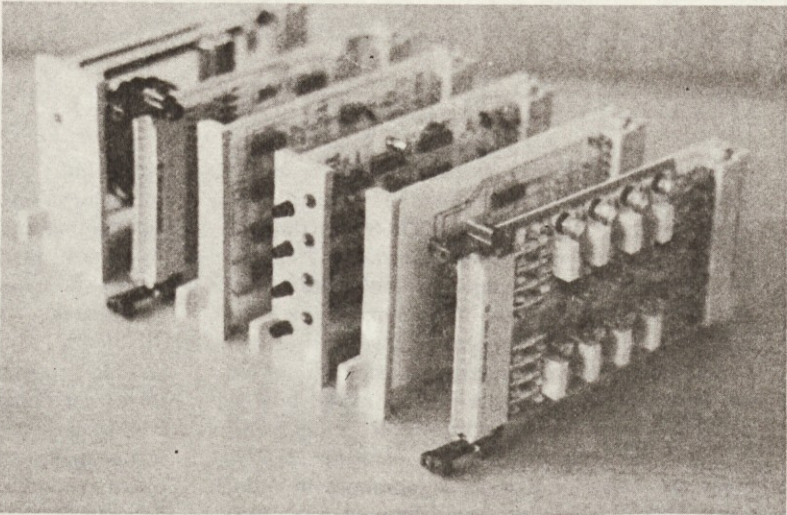
MEJE UPORABNIH INOVACIJ

Vsaka inovacija, ki ne ruši zadanih ciljev, kot so zmanjševanje uvoza, zmanjševanje števila sestavnih delov, držanje prigradnih mer zaradi rezervnih delov, uporaba izbirne vrste materiala itd., je uporabna. Vse spremembe, ki se ne vključujejo v razvojne usmeritve in ne znižujejo stroškov, temveč so samo rezultat nenačrtne težnje po spremembah, katerim največkrat botruje pomanjkljivo namensko znanje, pa lahko prištevamo k neuporabnim inovacijam.

Področje dela in dosežki, ki so nam prinesli največ prihranka pri



Družina hidravličnih vlečnih strojev HVC-2-XXX, XXX=2 5, 40, 63, 100, 160, 250 (Foto: S. Belcijan)



Modularne enote elektronike, ki krmilijo hidravlične vlečne stroje (Foto: S. Belcijan)

stroških izdelave, ki so nam pomagali realizirati izdelavo v določenem času ali pa so poboljšali kakovost izdelkov, so:

— pri izdelavi zvarjencev ogrodij, pehal in miz smo dosegli naslednje: ogrodje je imelo okoli 80 sestavnih delov, izdelanih iz 5 do 10 različnih materialov. Sedaj imajo ogrodja 20 do 30 sestavnih delov, izdelanih iz dveh materialov. Končni rezultat je, da se vsi izdelovalci zvarjencev potegujejo za izdelavo in nudijo material brez devizne participacije. Dosegli smo dva cilja: poenostavili izdelek in zmanjšali devizni delež. Zmanjšali smo tudi čas obdelave s 300 ur na 50 ur,

— pri hidravličnih cilindrih smo s poenostavitvijo izvedbe in poenotenjem cele družine cilindrov skrajšali čas izdelave od 200 ur na 40, kar je prav gotovo velika racionalizacija cilindrov na račun izvedbe in izdelave,

— na področju krmilnih modulov in modulov polnjenja cilindra smo dosegli vidne poenostavitve izdelave in kvalitete,

— na področju elektroopreme pa smo vpeljali pravo revolucijo, ki je v zamenjavi kontaktorske krmilne tehnike z elektroniko — krmilnimi

karticami. Sestavili smo modularni logični avtomat za avtomatizacijo preoblikovalnih strojev in opreme. Avtomat sestavimo s povezovanjem ustreznih logičnih enot v skladu s projektom. Sistem je predviden za uporabo v industrijskem okolju (neobčutljivost na motnje, nastavljenost nivoja preklopa, zaščita proti prenapetostim, vgrajena zaščita za krmiljenje induktivnega bremena, zaščiten izhod itd.).

Prvotna izvedba logičnega avtomata, ki je nastala leta 1982, je doživela še dve spremembi. V nadaljnjem postopku smo namreč z lastnim znanjem in inovacijami poenostavili celoten sistem, tako da imamo danes od prvotnih desetih enot logičnega avtomata samo še šest enot; tako smo prihranili pri enem logičnem avtomatu preko 30.000 din.

Pri načrtovanju enot logičnega avtomata smo namreč upoštevali vse možne vrste logičnega krmiljenja. Tako smo razvili dve vrsti logičnih enot:

— logično enoto MKP za krmiljenje pehala in

— logično enoto MKB za krmiljenje blazine.

S tema dvema enotama pokrivamo celotno logiko krmiljenja vseh izvedb hidravličnih vlečnih strojev. Ker je logični avtomat grajen modularno, lahko nadgrajujemo sistem z dodajanjem posameznih enot tako, da dobimo želeno krmiljenje celotnih tehnoloških linij.

V letu 1983 smo vgradili tako elektronsko krmiljenje v 180 hidravličnih vlečnih strojev HVC-2-XXX in HVO-2-XXX.

Na področju mazanja smo dosegli velike poenostavitve. Zamenjali smo tlačne mazalnike s kapalkami, priključenimi na krmilno črpalko. Samo mazanje nam je do sedaj povzročalo težko premostljive težave, posebno pri strojih za tlačni liv izvedbe Wotan.

Elementi mazanja so bili namreč iz uvoza in zaradi finančnih težav s konvertibilnimi sredstvi nismo mogli

realizirati naročil (zmontirani stroji so celo leto čakali na uvoz).

Pri kulisah za izklop smo s prehodom na brezkontaktno stikalo odpravili uvoz, istočasno pa povečali zanesljivost pogona (odpravili smo gibanje električnega kabla, mehanski izklop in zmanjšali vgradne omare ter poenostavili samo kuliso z merilom giba).

V razpeljavi cevi in razporeditvi hidravličnih komponent na strojih HVC-2-XXX in HVO-2-XXX smo dosegli velik napredek, ki je rezultat montažnih analiz dela v proizvodnji (montaži).

Pri novi razporeditvi je omogočeno boljše vzdrževanje hidravličnega sistema in zmanjšano število potrebnih montažnih ur za okoli 30%. Prihranek je tudi na zmanjšanju potrebne količine cevi; le-te so iz uvoza.

Največji prihranek pri izvedbi strojev pa bo pri tlačnem livu. Stroji za tlačni liv izvedbe Wotan imajo od 3000 do 4000 sestavnih delov, litostrojski pa jih bodo imeli le od 500 do 800 in sodobnejšo izvedbo.

Nešteto izboljšav dela in kvalitete je doseženih pri pripravi obdelovancev in površinski zaščiti (barvanju).

Varnost pri delu na račun namenskih priprav je zagotovljena, saj se je število poškodb na delovnih mestih občutno zmanjšalo.

Še bi lahko naštevali izboljšave na izdelkih in v proizvodnem procesu, ki so omogočile današnje stanje proizvodne veje preoblikovalne opreme. Uspelo nam je tudi izpeljati večino uporabnih izboljšav v tržno proizvodni proces. Izpeljali pa smo tudi nekaj neuporabnih inovacij, ki so nam povečale proizvodne stroške in težave pri prodaji izdelka uporabniku!

Za bodoče zniževanje stroškov bomo morali nagrajevati vse inovacije, ki omogočajo prihranek, in kaznovati vse nepotrebno povzročene stroške.

P. V.

8. tekmovanje kovinarjev

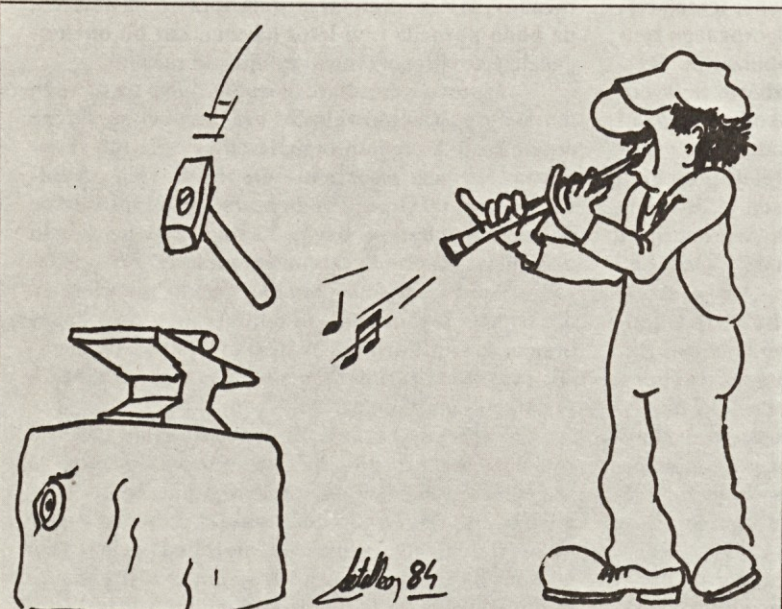
29., 30. in 31. marca 1984 bo v Litostroju 8. delovno tekmovanje kovinarjev.

Delovno tekmovanje se bo odvijalo pod pokroviteljstvom konference osnovnih organizacij sindikata. Izbirno tekmovanje bo potekalo v vseh poklicih, razen livarjev, ki se bodo vključili v 4. delovno tekmovanje kovinarjev Ljubljana (14. in 15. aprila 1984). Nosilci izvedbe tekmovanja so OOSZ OB, MONT, PPO, IVET, SSTS, PUM in PZO.

Dogovorjen je potek tekmovanja in posamezne naloge se že izvajajo. Najbolj uspešni tekmovalci se bodo uvrstili na 4. tekmovanje kovinarjev Ljubljane, ki bo v Domžalah in Kamniku. Taka tekmovanja odpirajo velike možnosti, da se tekmovalci spoznajo med seboj in s sodobno organizacijo dela, tehnologijo in dosežki na posameznih področjih.

Osnova teh predtekmovanj, med katera spada tudi tekmovanje v naši delovni organizaciji, je izbor najboljših tekmovalcev za mestno, republiško in zvezno tekmovanje.

Fadil ZEC



Ludvikova inovacija

O MALIH HE

V korak s potrebami

Navidezna draga investicija za postavitev male elektrarne je vendarle upravičena. Mala elektrarna se lahko izplača v nekaj letih, recimo petih, to pa pomeni, da se izplača graditi, izkoristiti vsako vodo, ki sedaj odteka, ne da bi oddala energijo.

Skoraj ne mine dan, da ne bi brali v dnevnem časopisu o energetski krizi, posebno o velikem pomanjkanju električne energije.

Gradnja elektrarn ne dohiteva potreb po tej vrsti energije. Prvi koraki za gradnjo novih elektrarn na Savi in Muri so storjeni, upamo, da bomo kmalu slišali tudi, da so začeli graditi.

V številnih člankih raznih časopisov za seveda ne manjka tudi pisanja o izgradnji malih elektrarn, čeprav iz nobenega članka ne moremo dobiti popolnega pregleda, kaj je v resnici z gradnjo MHE, koliko jih je v izgradnji, koliko že zgrajenih, razen tistih, ki so bile zgrajene že pred desetletji in več. Prave številke predvidenih malih elektrarn nimamo. Teh tudi nihče ne more podati, dokler ne bomo imeli ustreznega popisa pretokov in razpoložljivih padcev vseh voda za male hidroelektrarne, predvsem potočkov in rečic.

V Delu je bil 13. januarja letos objavljen članek, ki odkriva veliko stvari v zvezi z gradnjo malih elektrarn. Zdi se, da nekateri zopet ne ločijo predvidenih 100 MHE za področje EGS (Elektrogospodarstvo Slovenije — SLO), za katere imamo že pogodbo za dobavo opreme v okviru inženiringa elektrostrojne opreme v sodelovanju s številnimi poddobavitelji. V Delu omenjeni zasebni sektor je prav gotovo izven programa za EGS, to pa pomeni, da jih bo več kot 100!

Vemo, da je mogoče zgraditi samo v Sloveniji celo 2000 malih hidroelektrarn ali morda še več. Seveda nam ta številka ne pove veliko, mnogo več nam pove instalirana moč, ki pa v objavljenih člankih ni bila dvakrat enako prikazana. Števililo elektrarn nam ne pove, kakšna moč bo instalirana oziroma koliko energije bomo pridobili, saj je recimo mala elektrarna s 5 kW za 50-krat manjša po moči od majhne elektrarne s komaj 250 kW!

Te z močjo 250 kW, pa tja do 1000, celo 2000 kW, so sedaj najbolj aktualne. Seveda bodo za zasebnike verjetno neprimerno manjše, zato pa številnejše. O potrebi popisa vodnih možnosti, kar bi omogočalo proizvajalcem opreme delo tudi na zalogo, smo že govorili. Poudarjamo, da tipizacija ne pomeni proizvodnje na zalogo, pač pa poenostavlja pošiljanje dokumentacije v proizvodnjo s krajšim rokom dobave in seveda z nižjo ceno. Tipizacija pa bi bila nujna za na primer Francisove turbine tja do 5 MW, kar pomeni za našo staro tipizacijo razširitev - dopolnitev, za Peltonove do okoli 2 MW, za cevne »Z« in »S« oblike pa bi se bilo potrebno dogovoriti, do katere meje naj sega, saj je prav pri teh turbinah tipizacija zaradi velikosti pri zelo nizkih padcih vprašljiva.

Trenutno gradimo hidroelektrarno z močjo okoli 250 kW za potrebe elektro gospodarstva Slovenije. V montaži na terenu pa imamo 4 elektrarne že montirane oziroma v fazi spuščanja v zagon, 2 v montaži, vse z močjo nad 150 kW na agregat. Predvidoma letos bomo začeli montažo vsaj še dveh malih elektrarn za potrebe EGS ter še najmanj 4—5 elektrarn za potrebe delovnih organizacij v Sloveniji in v drugih republikah. Omenjene elektrarne v članku Dela sploh niso omenjene, torej je izgradnja malih elektrarn vendarle večja, kot je prikazano, čeprav za področje zasebnega sektorja resnično ni pravega napredka. Zdi se, da je poleg problematike pridobivanja raznih soglasij največja

ovira še vedno previsoka cena. O cenah smo že pisali, lahko še enkrat ponovimo le to, da je oprema za male elektrarne z nekaj sto kilovati na agregat že vredna 50% vrednosti celotnega objekta, torej presega staro milijardo din, medtem ko malo bolj zahtevna gradbena dela dvignejo ceno objekta na nekaj starih milijard din. V tem primeru je cena elektro strojne opreme tja do 40% vrednosti objekta. Za tovrstne elektrarne že potrebujemo denarja vsaj nad staro milijardo! Niti oprema niti gradbena dela malih elektrarn nista poceni! Program izdelave in montaže bo za letošnje leto kar pester, vendar nikakor ne moremo biti zadovoljni, saj smo do konca leta 1985 načrtovali postavitev vseh 100 malih hidroelektrarn. Krivde ne smemo iskati le v Litostroju, pač pa tudi v EGS, ki opreme za 100 MHE ni naročal tako, kot je bilo dogovorjeno. Vzrok je morda tudi ta, da smo vse objekte opremili s serijo FSH3, katere oprema gotovo ni bila posrečeno izbrana za tako zahtevne pogoje, kot jih EGS želi. Drugo pa je opravila tudi stabilizacija, ki je zelo zavrla gradnjo 100 MHE.

O problemih, ki smo jih imeli v Litostroju kot dobavitelju inženiringa strojne opreme ne želimo razglabljati. Šola, ki smo jo tako drago plačali, nam bo koristila. V bodoče bomo delali in še intenzivneje gradili male elektrarne, toda le po naši dokumentaciji, po tuji dokumentaciji pa le v primeru, da nam bo dostavljena v odobritev zaradi popolnosti opreme, sicer nastanejo problemi v času spuščanja objektov v zagon.

Zadnje čase zares veliko in upravičeno govorimo o malih elektrarnah. Zanimanje cele Jugoslavije je iz dneva v dan večje prav tako tudi zanimanje tujih kupcev. Vse pogostejše se obračajo na nas, potem ko so mnogi že poskušali dobiti poceni ponudbe za opremo MHE po »hitrem« postopku od manj znanih proizvajalcev in ugotovili, da ni tako

(Nadaljevanje na 4. strani)

PREJELI SMO PISMO PRVEGA UREDNIKA

Ob četrtsotletnem izhajanju našega časopisa LITOSTROJ je bila v letošnji januarski številki zapisana pomembna ugotovitev, da se »niti oblika niti vsebinska zasnova časopisa v vseh petindvajsetih letih nista bistveno spremenila«. Ta ugotovitev nas že sama po sebi navaja k sklepu, da je pobuda za izhajanje časopisa vzniknila iz resničnih potreb kolektiva ob prehajanju na družbeno samoupravljanje podjetja. Zato je uredništvo že ob prehodu na drugo leto izhajanja upravičeno zapisalo: »Potrebo tovarniškega časopisa smo vsi čutili... Zato menimo, da se ne motimo, če pravimo, da je ta naš časopis, kakor smo sami želeli, zares naš časopis.«

Tisti, ki smo kakorkoli prispevali k rojstvu našega časopisa, vemo, da je bila spodbuda zanj v vsej tovarni tako rekoč »v zraku« in da je bila njena uresničitev zares izraz skupne volje vsega kolektiva. Ta skupna volja je v marsičem olajšala oblikovanje in zasnovo časopisa, ki ju prav zaradi tega ni bilo treba preveč spreminjati. Bili smo med prvimi tovarniškimi glasili, ki je izšlo in izhajalo v časniški obliki, kar mu je omogočalo prožnejšo vsebinsko razporejanje gradiva.

Ko brskam nazaj po prvih letnikih časopisa, ugotavljam, da si je list že od samega začetka pridobil mnogo sodelavcev iz vseh vrst delavcev v podjetju, tako da uredništvo ni bilo pravzaprav nikdar v zadregi glede gradiva. Seveda pa ne smem zamolčati, da smo morali kdaj pa kdaj pri tem ali onem »za prispevek preveč moledovati«, kakor sem bil zapisal v uvodniku k tretjemu letu izhajanja, »ker se — sicer redki posamezniki ne zavedajo, da s svojimi informacijami in prispevki ne delajo uslug le uredništvu, temveč predvsem kolektivu, pred katerim so za svoje delo odgovorni, kakor je to nedavno pravilno poudaril 'novinar', ko je pisal o dolžnostih družbenih organov... glede informiranja javnosti.«

Povod za te kritične besede je dal vodja nekega pomembnega sektorja v Litostroju, ki je pravico delavcev do informiranja tolmačil kot njihovo dolžnost, »da se informirajo«, ne pa kot dolžnost, da oni informirajo delavce. Tedaj je namreč ta vodja sektorja dejal: »Naj pridejo k meni, pa jim bom dal informacije, ki jih lahko dam«. Na pripombo urednika, da je lažje informirati vse delavce hkrati prek časopisa, ni hotel odgovoriti...

Po drugi plati pa smo doživljali vesele trenutke, ko so prihajali k nam v uredništvo delavci ali celo člani njihovih družin in nas opozorili, da niso prejeli zadnje številke našega časopisa. Ker so bili med temi tudi otroci članov našega kolektiva, smo kasneje skušali organizirati povezavo tudi med našim časopisom in šolo na terenu... V časopisu smo delali tudi ankete, koliko se delavci zanimajo za časopis in kaj v njem najraje berejo, pa so nas presenečali ne le z ugotovitvami, da časopis redno prebirajo, temveč tudi z željami, kaj bi še radi brali v njem. Zato smo v uredništvu ob koncu vsakega leta analizirali objavljene prispevke, da bi ugotovili, koliko in kaj smo objavili po željah članov kolektiva.

Naj za konec današnjega prispevka ob petindvajsetletnici izhajanja časopisa LITOSTROJ zapišem še, da so me po letošnji januarski številki ustavljali znanci in prijatelji iz Litostroja z vprašanji, ali sem bral zadnjo številko z opozorilom na jubilej.

In še to bi rad zapisal: že v drugem letu izhajanja časopisa nam je več kot sto delovnih kolektivov iz vse države poslalo svoja glasila s prošnjo za zamenjavo. Zato smo tedaj zapisali: »Tako se tudi po tej plati izmenjavajo med našimi delovnimi kolektivi najrazličnejše izkušnje, kar je nedvomno zelo dragoceno.« Tudi v tem je bil eden izmed zelo pomembnih namenov našega izhajanja.

Uredništvu LITOSTROJA želim ob jubileju še mnogo uspehov na tej in vseh omenjenih poteh!

Dr. Branko Vrčon

Nesluten razvoj Francisovih turbin

Do prve polovice petdesetih let je bila največja moč Francisove turbine 85 MW, v naslednjih 25 letih stalnega vzpona pa se je moč turbine skoraj podneseterila!

Diagram na sliki 1 nazorno kaže, kako strmo se je zlasti po letu 1960 dvigala enotska moč Francisovih turbin.

Svetovni rekord vsekakor pripada Francisovim turbinam za hidroelektrarno ITAPU (z največjo močjo 740 MW na turbino) na reki Parana na meji med Brazilijo in Paragvajem.

V dograjeni elektrarni bo 18 agregatov, skupna moč vseh turbin pa bo 13320 MW.

Konstruktivski podatki turbine:

— padec H = 118,4 m
— pretok Q = 650 m³/s
— moč N = 715 MW
— število vrtljajev n = 90,91/min

Maksimalna moč na padcu H = 126,7 m znaša 740 MW.

Najboljši izkoristek turbine na konstrukcijskem padcu pa znaša celo 96,2%.

Kako ekstremno velike so dimenzije in teže take turbine nam nazorno kaže slika 2, ki predstavlja gonilnik izstopnega premera 8,1 in višino 4,5 m ter težo 300 ton. Turbinska gred premera 2500 mm tehta 128 t, spirala vstopnega premera 10,5 m 1020 t ter turbinski pokrov premera 11,19 m 260 ton. Največja debelina stene gonilnika je 170 mm, pokrova pa 150 mm.

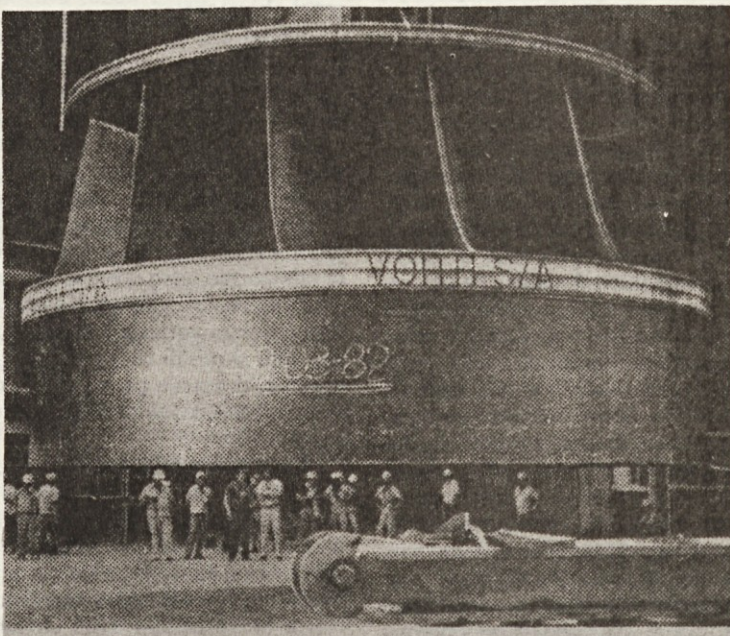
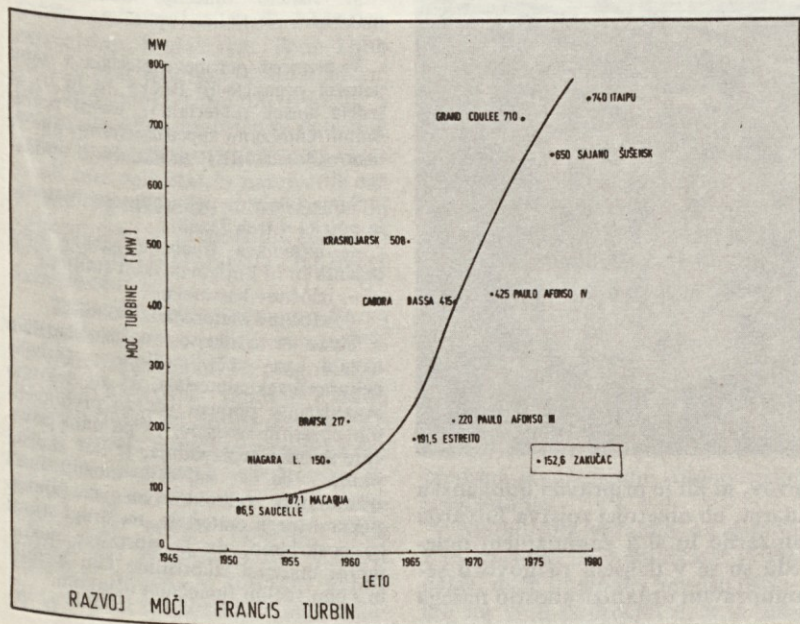
Za prenašanje teh delov generatorja sta v strojnici na razpolago dve dvigali nosilnosti skupno 10000 KN. Samo po sebi se razume, da so vsi naštetih deli zvarjeni v celoto iz posameznih litin, kovanih ali valjanih komponent. Izdelovalni časi tako velikih delov turbin, ki naj bi bili usklajeni s kratkimi pogodbenimi roki, so povzročili proizvajalcem velike skrbi. Le z najsodobnejšo tehnološko opremo, kot je 260-tonski pozicioner z uporabo najnovejših varilnih postopkov za debele stene itd. so bili kos nalogi.

Z izbranim konzorcijem dobaviteljev CIEM (Consorcio Itaipu • Elektromecanico) je bila pogodba podpisana konec 1978. leta. Prvi agregat bi moral pričeti komercialno obratovati te dni, ostali pa do leta 1988. V okviru glavnega konzorcija CIEM izdeluje turbinsko, generatorsko in hidromehansko opremo konzorcij proizvajalcev VOITH, Mecanica, Pesada, Neyrpic in Siemens.

Nazadnje bo bralce seveda zanimalo, s čim se lahko postavi Litostroj? Največjo Francisovo turbino smo izdelali za HE OHAU -A z gonilnikom izstopnega premera 4 m, najmočnejše turbine pa so v HE

Zakučac z močjo po 152,6 MW na padcu 269,5 m. Nismo v svetovnem vrhu, vendar smo prepričani, da smo z našo, za današnje čase nadvse skromno tehnološko opremo, napravili veliko.

L. Malovrh



Največja vodna turbina na svetu se bo zavrtila v Južni Ameriki, na reki Parana. Na sliki je prvi izmed osemnajstih gonilnikov Francisovih turbin, kolikor jih bo v vodni elektrarni Itaipu, ki je težak 300 ton. Za prevoz tega in ostalih so pripravili posebno vozilo, ki ima 256 koles.

OBVEŠČANJE V LITOSTROJU V LANSKEM LETU

Kako, koliko in po čem

Čas in črka zakona o javnem obveščanju (Uradni list SRS št. 7/1973) ter pravilnika o izdajanju in urejanju časopisa Litostroj nas obvezujeta, da objavimo nekatere podatke in analize časopisa v preteklem letu ter program dela uredništva v letošnjem letu. Vse skupaj pa bomo še podkrepili s predvidenimi finančnimi sredstvi, ki bodo v letu 1984 potrebna za nemoten pretok informacij v naši delovni organizaciji.

V preteklem letu

Redno sta izhajali dve različni vrsti rednih publikacij — časopis Litostroj ter Interne informacije. Izšlo je enajst števil Internih informacij. V času poletnega dopusta, ko je bila večina naših rednih dopisnikov odsotna, Interne informacije niso izšle. Vsebina Internih informacij je standardizirana, sestavljena pretežno iz stalnih rubrik, ki nam jih je uspelo včasih bolj, drugič manj uspešno zapolniti, kar je bilo predvsem odvisno od dobre volje naših dopisnikov. Časopis Litostroj pa je v lanskem letu izšel dvanaestkrat v nakladi 6000 izvodov, trikrat na 16 straneh ter devetkrat na 12 straneh. Dvanaest strani naj bi bilo tudi v prihodnje tista meja, ki se je bomo poizkušali držati, kolikor nas izjemno število pomembnih informacij ne bo prisililo k povečanju obsega. Vse lanskeletne izdaje časopisa so obsegale 156 strani, na katerih je bilo objavljenih 359 različnih člankov ter drugih prispevkov ter 475 ilustracij (od tega 387 fotografij), s katerimi smo skušali čim bolj in popolneje predstaviti vso celovitost raznovrstnega dogajanja v naši delovni organizaciji.

Povprečno je bilo v vsaki številki objavljenih 30 člankov ter 40 ilustracij, kar se v glavnem ujema z lanskim povprečjem. Pri posamezni številki je bilo potrebno sodelovanje 25 do 35 avtorjev pisnega in slikovnega materiala.

Groba vsebinska analiza objavljenih prispevkov nam je dala naslednje podatke o zastopanosti posameznih področij življenja in dela v Litostroju na straneh našega časopisa:

- proizvodna, gospodarska problematika in samoupravljanje 93 prispevkov,
- politika v širšem in ožjem smislu 18 prispevkov,
- strokovni članki 28 prispevkov,
- poročila s terena 11 prispevkov,

- šport in rekreacija 38 prispevkov,
- kulturni, literarni in humoriistični prispevki 35,
- pogovori z delavci 19,
- zdravstvena in socialna problematika 24 prispevkov,
- izobraževanje 7 prispevkov,
- ostali prispevki in informacije 86 prispevkov.

Objavljenih pa je bilo še precejšnje število kratkih obvestil, zahval, čestitk, osmrtnic, obvestil o upokojitvah in podobnega.

Primerjava vsebinske analize s predlansko nam pove, da se je v letu 1983 pomembno povečalo število prispevkov s proizvodno in gospodarsko problematiko, število strokovnih prispevkov ter prispevkov s področja zdravstvene in socialne problematike, zmanjšalo pa se je število prispevkov, ki so obravnavali politično problematiko. Poleg navedenih števil časopisa smo 7. junija izdali tudi posebno izdajo časopisa ob smrti tovariša Franca Leskoška-Luke, človeka, ki je bil glavni pobudnik za ustanovitev naše delovne organizacije in ki nam je ves čas stal ob strani.

Člani uredništva smo tudi redno sodelovali v glasilu sozda ZPS, ki je v lanskem letu izšlo petkrat. Za vsako številko smo prispevali informacije, ki so se nam zdele zanimive ter pomembne za nas in za ostale članice sozda.

Časopis in Interne informacije pa so le del našega sistema obveščanja. Dopolnjujejo ga občasne dnevne informacije, gradivo za samoupravne organe, družbenopolitične organizacije, posebne izdaje gradiva za vsakokratne zbornice delavcev, razni plakati in letaki, opozorila in drugo.

Uredništvo pa je bilo zadolženo tudi za stike z javnostjo. Sem spada tako redno spremljanje prispevkov o naši delovni organizaciji v sredstvih javnega obveščanja, kot tudi posredovanje pomembnih vesti

sredstvom javnega obveščanja.

V lanskem letu smo najpomembnejše vesti o našem delu posredovali: RTV Ljubljana, Radiu Ljubljana, Radiu Glas Ljubljana, Tanjugu, Delu, Ljubljanskem Dnevniku, Privrednemu pregledu, Delavski enotnosti, Borbi, Vjesniku, Časopisu ZPS, Javni tribuni in drugim.

☆☆☆

Za vse, kar smo v preteklem letu dosegli, se moramo zahvaliti številnim rednim dopisnikom, pa tudi ostalim sodelavcem, ki so z občasnimi prispevki popestrili in obogatili vaš in naš časopis. Največji del bremena je seveda nosilo uredništvo ob sodelovanju članov uredniškega odbora. Uredniški odbor se je sestal pred vsako novo izdajo časopisa. Na teh sestankih smo pregledali in ocenili minule mesečne izdaje in se dogovorili za vsebino naslednjega časopisa.

Mnenja članov uredniškega odbora ter redke občasne kritike in pohvale delavcev so edini vir, iz katerega lahko uredništvo sklepa na odziv, ki ga ima časopis med bralci. Pripombe in predlogi se pojavljajo preporedkoma ter preveč razdrobljeno, da bi lahko na njihovi osnovi bistveno spreminjali uredniško politiko ter upoštevali želje delavcev in oblikovali takšen list, s katerim bi zadovoljili čimveč ljudi. Prav zato smo že v preteklem letu pričeli izvajati anketo, katere namen je poleg ostalega tudi ugotoviti, kakšne informacije bralci potrebujejo in si jih želijo, česa je v časopisu preveč in česa premalo. Končni rezultati ankete nam bodo lahko pomembno pomagali pri našem nadaljnjem delu in uredniški politiki.

Vsi bralci pa se morate zavedati tudi tega, da lahko s svojimi prispevki in kri-



tikami vplivate na vsebino časopisa. Zmotno prepričanje, da mora biti skoraj celoten časopis napisan v uredništvu, lahko privede le do tega, da postane časopis iz številke v številko bolj suhoparen, nezanimiv in kot takšen nepotreben. Časopis je naš in zadošča našim potrebam le takrat, če in ko vsi lahko vplivamo na njegovo vsebino.

Koliko za obveščanje v tem letu?

Nemoteno delo delovne skupnosti skupnih služb skupnega pomena omogočajo finančna sredstva, ki jih združujejo vse temeljne organizacije na osnovi dogovorjene svobodne menjave dela. S temi sredstvi delavci delovne skupnosti opravljamo dogovorjene naloge, ki so skupnega pomena za celotno delovno organizacijo.

Zagotavljanje pogojev za nemoteno delovanje delegatskega sistema ter samoupravljanja je ena od pomembnih nalog, ki zadevajo interese celotne delovne organizacije. Osnova za to delovanje pa je obveščenost in obveščanje delavcev.

Te naloge na nivoju delovne organizacije opravlja Center za informiranje,

DPO in samoupravljanje. Za svoje delo na področju informiranja (samo za časopis Litostroj) bomo v tekočem letu predvidoma potrebovali naslednja finančna sredstva:

Stroški tiskanja časopisa Litostroj z vsemi prilogami in publikacijami v tiskarnah izven DO 2.529.979,00 din.
Predvideni avtorski honorarji za prispevke 400.000,00 din.
Raznašanje časopisa po posebni pogodbi 51.600,00 din.
Poštni stroški za distribucijo časopisa po pošti 85.000,00 din.
Lektoriranje časopisa po posebni pogodbi 62.000,00 din.
Skupni stroški za časopis bodo v letošnjem letu znašali 3.128.579,00 din.

☆☆☆

Potrebni podatki o izdajanju in urejanju časopisa Litostroj, o sestavi uredniškega odbora, o uredništvu, njegovem naslovu in telefonski številki ter o tiskarni so objavljeni v vsaki številki na naslovni strani v desnem zgornjem robu. Zato teh podatkov tukaj posebej ne navajamo.

t. š.

Nekurantni ne pomeni odpadni material

Glede na stalno prisotnost nelikvidnosti in plačevanja visokih obresti za najemanje obratnih sredstev, ki so nam potrebna za nemoten potek poslovnega proizvodnega procesa, moramo izkoristiti vse notranje rezerve za izboljšanje stanja, v katerem smo. Med te notranje rezerve lahko štejemo tudi kvalitetnejšo nabavo potrebnega repromateriala. Pri tem se srečujemo s problemi:

- pravočasnost nabave,
- nabave kakovostnih materialov, ki ustrezajo tehničnim specifikacijam,
- nabave smotrni količin materialov, kar pomeni nabavo repromateriala ob čim manjši vezavi obratnih sredstev.

Posledica neizpolnjevanja enega izmed naštetih kriterijev pa pomeni nastanek nekurantnega materiala v skladiščih.

To, da je material nekuranten, ne pomeni, da je neuporaben. S pojmom nekurantni material razumemo material, ki ni uporaben za namen, za katerega je bil nabavljen. Merilo nekurantnosti je tudi čas skladiščenja, kar pomeni,

da po materialu ni bilo povpraševanja v dobi, ki je enaka štirim ali več letom.

Jasno nam mora biti, da je zmanjševanje in preprečevanje nastajanja nekurantnega materiala mnogo pametnejše, kot pa kasneje obravnavati nekurantnega materiala in iskanje možnosti njegove uporabnosti.

To drugo možnost obravnava organizacijski predpis "Postopek za izločitev nekurantnega materiala" z veljavnostjo od 1. 12. 1983, ki bi moral v polni meri začeti s 1. januarjem prihodnjega leta.

Predpis obravnava:

- ugotavljanje,
- možnost uporabe in
- postopek izločitve nekurantnega materiala.

Organizacijski predpis določa:

- postopek evidentiranja nekurantnega materiala,
- postopek imenovanja in sestavo posebne popisne komisije na ravni DO ter njene naloge,
- možnosti uporabe nekurantnega materiala.

Zelo pomembno vlogo v celotnem postopku ima tehnolog v tozdu Nabava, ki po posvetovanju s projektivami in tehnologijami ter planerji v tozdu Nabava pripravi predlog o možnosti porabe nekurantnega materiala.

Predpis rokovo opredeljuje realizacijo naloge v tekočem koledarskem letu, in sicer:

- od 15. februarja delavski sveti tozdov/ds imenujejo člane popisnih komisij,
- do 31. marca vodja skladišča evidentira nekurantni material,
- do 30. junija inventurne komisije opravijo svoje naloge,
- do 30. junija delavski sveti tozdov/ds obravnavajo poročila popisnih komisij in sprejmejo ustrezne sklepe.

Možnosti uporabe ali izločitve nekurantnega materiala so naslednje:

1. poraba v DO:

- a) — poraba materiala v DO v druge namene,
- b) — poraba materiala v DO po predhodni manjši dodelavi,
- c) — poraba materiala v DO kot vložek v litino;

2. odprodaja materiala zunanjim delovnim organizacijam:

- a) — kot uporaben material,
- b) — kot odpadni material;

3. fizično uničenje nekurantnega materiala, ker nima uporabne vrednosti.

V primeru porabe materiala v sami delovni organizaciji (točka 1a in b) se izdela spisek materiala z vsemi potrebnimi tehničnimi specifikacijami, kar je osnova tozda IRRP za nadaljnjo uporabo.

Sama izločitev nekurantnega materiala poteka v treh fazah:

- izravnavo finančne razlike med dejanskim in knjigovodskim stanjem,
- izločitev kartoteke,
- izločitev materiala iz skladišča.

Glede na to, da se v naših skladiščih nahaja za več milijonov (novih) nekurantnega materiala, ki za delovno organizacijo pomeni vezavo prepotrebni obratnih sredstev, to pa nam povečuje stroške proizvodnje, je naš skupni interes, da v največji možni meri odstranimo vzroke za nastajanje nekurantnega materiala, na drugi strani pa poskrbimo, da že obstoječi nekurantni material izkoristimo čim hitreje in s čim večjim finančnim učinkom.

D. P.

V korak s potrebami

(Nadaljevanje s 3. strani)

enostavno začeti tovrstne gradnje. Zanimanje iz tujine je gotovo posledica poznavanja dela Litostroja na področju turbinske proizvodnje, saj se naše turbine raznih tipov in velikosti že vrtijo na vseh celinah.

Včasih se nam zdi, da so razni simpoziji, okrogle mize, konference in podobno, odvečne, vendar ni tako. Udeležba predstavnikov naše DO je nujna, saj le tako se lahko vključimo v tok dogajanja, spoznavamo možne kupce, njihove želje, ti pa se lahko bolje seznanijo z našim programom. Nujno moramo slediti razvoju pri nas in v svetu, naša aktivnost je porok, da se ne bomo uspavali na tistem, kar smo že dosegli, razvoj mora teči dalje in sedaj bolj kot kdajkoli prej, da ne zamudimo priložnosti. Ko govorimo o potrebi sodelovanja in zasledovanja razvoja, na področju MHE, ne moremo mimo dejstva, da smo imeli predvideni dve predavanji s področja MHE za prvo svetovno konferenco o malih elektrarnah, ki je bila od 13. do 16. februarja v Singapuru. Vendar se je kljub temu ni nihče udeležil. Verjetno so odločitvi

vodstva botrovali visoki stroški takega potovanja, širše gledano pa bi se gotovo naša udeležba na konferenci obrestovala.

Nikjer ne smemo izostati, ne prestando moramo slediti razvoju — le tako nas bodo tudi v tujini poznali in nam zaupali naročila, sicer bomo odrezani od dogajanj v svetu. Tega pa si gotovo ne želimo!

Prav kmalu že pričakujemo nova naročila, medtem pa se trudimo, da bi izvršili popolno tipizacijo, kar bi omogočalo hitro dostavo ponudb. Trudimo se, da bi skrajšali roke lansirane dokumentacije v proizvodnjo in s tem skrajšali tudi roke dobave opreme, tipizacija pa bo porok dostopnih cen tako za opremo kot tudi za montažo.

Male hidroelektrarne bomo gradili, čez leta jih bo prav gotovo na stotine, v celotni naši domovini pa jih lahko postavimo na tisoče, od tistih z nekaj kilovatov pa tja do nekaj tisoč kilovatov. Vztrajati moramo in uspeh bo zajamčen. Tiste elektrarne, ki nam sedaj delajo preglavice zaradi nepopolne opreme, pa bomo usposobili tako, da bodo prav kmalu dajale dragoceno energijo.

S. Štokelj



Okoli 120 udeležencev Kardeljevih dnevov, ki jih je pripravila ljubljanska armadna oblast v Ljubljani, je 27. januarja, ob obletnici rojstva Edvarda Kardelja, obiskalo našo delovno organizacijo in si z zanimanjem ogledalo naše proizvodne obrate. Po ogledu so se v daljšem razgovoru seznanili s problemi proizvodnje in s samoupravno organiziranostjo našega podjetja.



Boško Bjelić



Zoran Selan



Iva Sirotko



Matija Avbelj



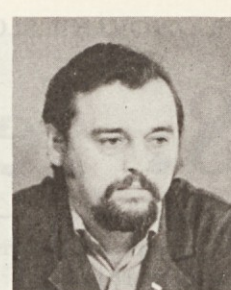
Tomo Kadunc



Silvo Bertoncelj



Nenad Radoš



Srečo Pirc

Novi predsedniki

Boško BJELIĆ — predsednik tozda PZO

Tovariš Bjelić je v Litostroju zaposlen že od leta 1966. S svojim delom je začel na delovnem mestu konstrukcijskega ključavničarja, pozneje je postal ključavničarski delovodja, od 1982. leta pa je ključavničarski inštruktor. Njegovo delo je torej ves čas povezano s ključavničarstvom. Že od vsega začetka dela v istem delovnem okolju in se med svojimi sodelavci dobro počuti. Že od začetka je tudi aktiven v družbenopolitičnih organizacijah in samoupravnih organih. Med drugim je bil večkrat delegat delavskega sveta tozda, namestnik predsednika delegacije zbora združenega dela in namestnik predsednika sindikata. Prav pri opravljanju slednje funkcije si je pridobil koristne izkušnje, ki jih bo rabil in uporabil sedaj, ko je predsednik sindikata.

Na vprašanje, ali imajo v tozdu PZO socialne probleme in kako jih rešujejo, je povedal, da je pri njih nekaj delavcev, ki jih uvrščajo v kategorijo socialno ogroženih. Razlogi so različni, največkrat je to bolniška, ki je v večini primerov posledica težkih delovnih razmer. Sindikat si ves čas prizadeva za njihovo izboljšanje, toda zaradi pomanjkanja denarja delovnih razmer ne morejo urediti tako, kot bi želeli. Komisija za socialna vprašanja nenehno skrbi za obiske bolnikov, ki so že dalj časa v bolniškem staležu. Glede na bolnikove razmere in glede na razpoložljiva sredstva osnovna organizacija sindikata dodeljuje finančno pomoč.

Tovariš Bjelić je ob koncu pogovora izrazil željo, da bi Litostroj nadaljeval izgradnjo težkega programa. Poleg tega si želi, da bi v Litostroju posvetili več pozornosti delu mladine, da bi dosledno uresničevali nagajevanje po rezultatih dela ter da bi za litostrojke rekreacije in športnike zgradili športno dvorano.

Zoran SELAN — predsednik sindikata tozda Obdelava

Zoran Selan se je v Obdelavi zaposlil leta 1974, ko je zaključil šolanje za strugarja v našem Izobraževalnem centru. Začel je kot strugar, sedaj pa teče že šesto leto, odkar je kontrolor I.

Zoran je v Litostroju zaposlen razmeroma kratek čas. Toda kljub temu si je že pridobil veliko izkušenj pri opravljanju različnih funkcij. S svojim družbenopolitičnim delom je začel v mladinski organizaciji, kjer je bil tudi sekretar in namestnik osnovne organizacije, poleg tega je bil večkrat član in predsednik različnih komisij, član sekretariata OO Zveze komunistov itd.

Tovariša Selana sem prosila za oceno kadrovske politike v tozdu in delovni organizaciji. Po njegovi oceni imajo kadrovske politiko v tozdu zadnjih nekaj let dobro urejeno. To jim je uspelo zaradi vzajemnega delovanja vseh treh družbenopolitičnih organizacij. Pri kadrovanju upoštevajo načelo rotacije. Vsak funkcionar se mora vrniti v svoje delovno okolje, v katerem deluje kot izkušen družbenopolitični dela-

Konec januarja 1984 so bili v temeljnih organizacijah in delovnih skupnostih sklicani letni občni zbori osnovnih organizacij Zveze sindikatov. Na njih so obravnavali poročila o delu sindikata v minulem dveletnem obdobju, se seznanili s programom dela za prihodnje mandatno obdobje ter izvolili novo vodstvo, to je člane izvršnega odbora in predsednika osnovne organizacije sindikata. V dvanajstih osnovnih organizacijah so izvolili nove predsednike, v treh pa so dosedanjim predsednikom podaljšali mandat še za eno obdobje. To so storili v tozdu PUM, kjer so za predsednika ponovno izvolili Franca KRANJCA, v tozdu PPO so podaljšali mandat Ivanu KRIŽMANU, v tozdu Prodaja pa bo še dve leti predsednik Janez HRIBAR. Uredniški odbor našega lista se je odločil, da v februarški številki predstavimo le novoizvoljene predsednike osnovnih organizacij sindikata.

vec oziroma samoupravljalec. Žal pa tovariš Selan ugotavlja, da se dela največkrat ravno nasprotno.

Ob zaključku pogovora je izrazil željo, da bi vsi zaposleni v Obdelavi pripomogli k čim boljšemu delu sindikata in da bi se aktivnost, ki je po njegovem mnenju sedaj dobra, obdržala še v bodoče.

Iva SIROTKA — predsednica sindikata DS PFSR

Veliko jih je med nami, ki imajo take ali drugačne potrošniške kredite, referent za kredite pa je Iva Sirotko. Ni nas malo, ki jo poznamo. Iva dela v Litostroju že polnih trindvajset let. Začela je v sektorju POAE, sedaj pa je že vrsto let v delovni skupnosti PFSR. Iva je zgovorna, rada se pogovarja in dela z ljudmi. Zato ni imela težav pri vključitvi v delovno okolje, kakor tudi ne v delo družbenopolitičnih organizacij in samoupravnih organov. Bila je član različnih komisij, med drugim tudi predsednik komisije za kadrovska vprašanja, namestnik predsednika sindikata, deluje pa tudi v krajevni skupnosti, v kateri živi.

Ivo sem prosila za mnenje o delu družbenopolitičnih organizacij in samoupravnih organov v njeni delovni skupnosti in delovni organizaciji.

Mnenja je, da njihove družbenopolitične organizacije in samoupravni organi dobro delajo. Nenehno je prisotna skrb za ljudi, skrb za dobro obveščenost itd. Ni pa zadovoljna s komisijo za kulturo, za katero je mnenja, da v minulem mandatu ni odigrala svoje vloge.

Ker imajo v DS PFSR od 1. februarja 1984 premakljiv delovni čas, si Iva kot predsednica sindikata in kot delavka želi, da zaposleni ne bi zlorabljali dobrega namena tega delovnega časa.

Matija AVBELJ — predsednik sindikata tozda PTS

Matija je prišel v Litostroj leta 1965 v preizkuševališče dizelskih motorjev, kasneje pa je bil premeščen v Servis in opravljala dela in naloge delovodje za dizelske motorje.

Tovariš Avbelj ima za seboj že bogato delo v družbenopolitičnih organizacijah in samoupravnih organih. Bil je delegat upravnega odbora DO, predsednik komisije za stanovanjska vprašanja, predsednik disciplinske komisije, namestnik predsednika osnovne organizacije sindikata itd.

Matijo sem vprašala, ali delavci PTS občutijo delo sindikata. Povedal je, da je sindikat v Servisu prisoten na vseh področjih dela in živ-

ljenja. Njihov sindikat namreč skrbi za varstvo pravic delavcev, ki izhajajo iz delovnega razmerja, pomaga reševati stanovanjska vprašanja, skrbi za šport in rekreacijo, socialno problematiko, za kulturo in odnos do dela, seznanja novozaposlene z delom sindikata in jim pomaga pri spoznavanju dela in delovnega okolja itd. Matija si kot predsednik želi, da bi vsi zaposleni v PTS na kakršenkoli način pripomogli k čim boljšemu delu, še zlasti pa, da bi komisije pri izvršnem odboru sindikata pokazale čim več samoiniciativnosti.

Tomo KADUNC — predsednik sindikata tozda Nabava

Tovariš Kadunc se je leta 1970 zaposlil v tozdu Obdelava, kjer je delal le pet let. Od tu je šel v tozdu NABAVA, kjer opravlja dela in naloge komercialista I. Tomo je začel družbenopolitično delati že kot mladinec. Bil je namreč že tudi predsednik OO ZSMS, namestnik predsednika sindikata in komisije za delovna razmerja.

Pogovarjala sva se o problemih, ki so jih imeli pri evidentiranju kandidatov za opravljanje družbenopolitičnih in samoupravljaljskih funkcij. Povedal je, da so se pri nekaterih njihovih delavcih pokazala odklonilna stališča. Vzroki so različni, med drugim nezainteresiranost in preobremenjenost z delovnimi nalogami. Prvi se da odpraviti, drugi vzrok pa težje, kajti delo delavcev tozda Nabava je, lahko bi rekli, ključnega pomena za celo delovno organizacijo. Tomo je povedal, da bo s pomočjo ostalih skušal sindikat v tem obdobju čim bolj usklajeno sodelovati z ostalimi družbenopolitičnimi organizacijami in samoupravnimi organi njihove temeljne organizacije.

Silvo BERTONCELJ — predsednik sindikata DS SSP

Silvo je v delovni skupnosti zaposlen od leta 1981, pred tem pa je delal šest let v tozdu PZO. Opravlja dela in naloge varnostnega inženirja v službi varstva pri delu.

Silvo nima bogate politične kariere. Vendar meni, da se je s tem, ko je bil član izvršnega odbora sindikata in predsednika komisije za šport in rekreacijo, le pridobil nekaj izkušenj in znanja.

Z njim sem se pogovarjala o pripravi na občne zbor sindikata oziroma na letne članske sestanke. Po njegovem mnenju so članski sestanki bolje pripravljeni kot pred nekaj leti. Večino gradiva, ki ga obravnavajo na teh sestankih,

obravnavajo tudi na sindikalnih skupinah. To pa je zelo pomembno, kajti na sindikalnih skupinah, kjer se zbere manjše število ljudi, pride do temeljitejše obravnave predloženih tematike. V delovni skupnosti so sindikalne skupine že dobro zaživele.

Trudili se bomo, da bi kvaliteto obravnave še dvignili, to pa je možno le na ta način, da bodo gradiva kvalitetno in razumljivo pripravljena ter da bo predložena tema zanimiva, če že ne za vse, vsaj za večino.

Nenad RADOŠ — predsednik sindikata tozda Montaža

Tovariš Radoš je že od leta 1971. leta v Litostroju monter vodnih turbin. S svojim delom je zadovoljen, saj je zelo zanimivo in dinamično. Nenad je tudi eden mlajših predsednikov sindikata. Njegove družbenopolitične izkušnje izhajajo iz mladine, bil je predsednik OO ZSMS, član predsedstva občinske konference ZSMS Ljubljana-Šiška, član različnih komisij itd.

Z Nenadom sva se pogovarjala o načinu spremljanja uresničevanja samoupravnih aktov. Tako kot mnogi tudi on meni, da jih imamo preveč, v tem je pa tudi vzrok, da jih ni mogoče dosledno uresničevati v praksi. Njegov sindikat si bo prizadeval, da bo nadzoroval uresničevanje aktov, še zlasti tiste določbe, ki zadevajo nagajevanje delavcev in varstvo njihovih pravic. Glede na to, da je v montaži veliko delavcev na terenskem delu, imajo težave pri pripravi na zbor delavcev. Gradivo, ki ga dobijo le nekaj dni pred zbori, je za njih prepozno dostavljeno, in sicer zaradi tega, ker ga morajo poslati delavcem, ki so na terezu; ti ga nimajo časa prebrati, posledica pa je slaba informiranost. Prav tako imajo poverjeniki sindikalnih skupin zaradi pozno dostavljenega gradiva premalo časa za organizacijo razprave in zaradi tega ne morejo opravljal funkcije tako dobro, kot si želijo.

Ob koncu pogovora je tovariš Radoš izrazil željo, da bi se vsi člani njegove osnovne organizacije sindikata zavedali, da sindikat ne predstavlja le predsednik in izvršni odbor, marveč vsi.

Srečo PIRC — predsednik sindikata tozda TVN

Tudi tovariš Pirc je eden izmed učencev našega Izobraževalnega centra, zato je razumljivo, da je zaposlitev poiskal v Litostroju. Najprej je bil monter, sedaj pa je že nekaj let kadrovik v tozdu TVN. Srečo verjetno ne bo težko opravljal funkcije predsednika sindikata, saj je že prekaljen družbenopolitični delavec. Z družbenopolitično aktivnostjo je začel v mladini, nadaljeval v samoupravnih organih, zvezi komunistov itd.

Preveč prostora bi porabili, če bi želela naštet vse njegove funkcije, ki jih je opravljal oziroma jih še opravlja. Pred nekaj leti je tudi uspešno zaključil šolanje na politični šoli pri CK ZKS.

Za bralce časopisa je povedal, da bo ena izmed glavnih nalog sindikata v prihodnjem mandatu skrb za čim doslednejše uresničevanje delegatskega sistema. Sedaj, ko se pripravljajo na volitve, ugotavljajo, da so imeli pri izbiri kandidatov za opravljanje delegatskih dolžnosti, v

preteklih pripravah ponesrečeno kadrovske sestavo. To sedaj želijo izboljšati, zato so razpisali nadomestne volitve za tiste delegacije, za katere so mnenja, da je njihov rezultat slab zaradi neustrezne sestave. Sindikat TVN, samoupravni organi in ostale družbenopolitične organizacije nenehno bedijo nad delom delegacij. Pri tem imajo seveda tudi vrsto težav, ki pa jih skušajo sproti odpravljati. Zavedajo se, da je delegatska funkcija v katerikoli delegaciji enako pomembna, če ne še pomembnejša, kot delegatska funkcija v samoupravnih organih.

Ludvik KLEMENČIČ — predsednik sindikata tozda ZSE

Ludvik je v Litostroju četrto leto. Že od vsega začetka je vodja počitniških domov in izletništva. O svojem delu meni, da je zanimivo in dinamično. Predno je prišel v Litostroj, je delal v gostinstvu. Kljub poklicu, ki je zahteval stalno prisotnost na delovnem mestu, je v prostem času rad delal — v mlajših letih v mladinski organizaciji, pozneje pa v družbenopolitičnih organizacijah. Tudi ko je prišel v Litostroj, se je takoj vključil v delo samoupravnih organov: bil je delegat delavskega sveta tozda ZSE, pozneje pa namestnik predsednika sindikata.

Tovariš Klemenčič je povedal, da se bo v prihodnjem mandatu njihov sindikat najbolj zavzel za pridobitev garderobnih omar za snažilno skupino. O tem se pogovarjajo že nekaj let, vendar uspeha ni. Razlogi so različni, med drugimi tudi ta, da ni denarja in ustreznih prostorov.

To, da naša delavska restavracija ne zadostuje dejanskim potrebam kolektiva in zahtevam sanitarne inšpekcije, ni nič novega. Zato bo v letošnjem letu stekla modernizacija restavracije. S tem bomo pridobili večjo funkcionalnost, izboljšali delovne razmere zaposlenih itd. Sindikat ZSE si bo prizadeval tudi za čim lepšo urejenost počitniških domov. Seveda bomo tudi letos dobro poskrbeli za oddih naših delavcev v naših domovih in drugod tudi letos bomo organizirali izmenjave s ČSSR.

Franc LANGERHOLZ — predsednik sindikata tozda IVET

Če hočemo najti nekoga izmed prvih absolventov našega Izobraževalnega centra, se moramo napotiti v TOZD IVET in poiskati Franca LANGERHOLCA. Ne le, da je eden izmed prvih absolventov, je tudi edini, ki je ostal zvest Litostroju. Pri vzdrževanju strojev dela že četrto desetletje, vendar mu ni bilo nikoli žal, da je ostal Litostrojčan.

Franca poznajo sodelavci kot vestnega delavca in poštenega družbenopolitičnega aktivista. Poleg tega, da je opravljal različne zadolžitve v Zvezi komunistov, se je aktivno vključeval tudi v delo samoupravnih organov in sindikata.

Omenila sem že, da je Franc Langerholc znan kot vesten delavec. Zato ni nič nenavadnega, da je zagovornik družbenopolitičnega dela v prostem času. Po njegovem mnenju je delovni čas namenjen izključno ustvarjalnemu delu, delu, katerega sadove prejmemo v obliki osebnih dohodkov. Družbenopolitična in samoupravna dejavnost naj

(Nadaljevanje na 7. strani)

PRAZNOVANJE SLOVENSKEGA KULTURNEGA PRAZNIKA

8. februar

8. februar, slovenski kulturni praznik, že po svojem pomenu in tradiciji ne more in ne sme mimo nas. Letos, ko je minilo 135 let od smrti našega pesniškega velikana dr. Franceta Prešerna, so bila praznovanja po vsej republiki še posebej slovesna. Slavnost ob podelitvi Prešernovih nagrad, proslave po šolah in krajevnih skupnostih, srečanja s pisatelji v knjižnicah in knjigarnah, glasbene prireditve, razstave priznanih umetnikov in amaterskih slikarjev, prireditve v razkošnih kulturnih hramih in v skromnih dvoranicah — vse to je pokazalo, da smo Slovenci narod z bogato kulturno preteklostjo in sedanostjo in da se zavedamo njenega poslanstva in pomena za slehernega.

Tega smo se zavedali tudi učenci in učitelji na naši Srednji šoli tehniških strok, zato smo ta dan izvedli kulturni dan. Na njem so na različnih pdročjih kulturnega ustvarjanja in sprejemanja sodelovali vsi učenci naše šole. Bilo je živahno, kot že dolgo ne.

Učenci 3. letnika so si že dan poprej v Viteški dvorani Križank ogledali satirično predstavo Janeza

Hočevarja-Rifleta in Toneta Fornezzija-Tofa Občinski svetnik Josef Švejk. V sredo, 8. februarja, pa so se razredi razvrščali po določenem redu, vsak učenec je bil prisoten na najmanj štirih prireditvah. V jedilnici doma je tekel skoraj enourni program, posvečen Prešernovemu dnevu, ki smo ga kar štirikrat ponovili za različne razrede. Najprej je Mešani pevski zbor Litostroj pod



Zadonela je pesem mešanega pevskega zbora (Foto: E. L.)

vodstvom zborovodje tov. Primoža Cedilnika zapel Prešernovo Zdravljico, nato pa je ravnatelj šole tov. Hrabroslav Premelč spregovoril nekaj besed o Prešernu in o pomenu slovenskega kulturnega praznika v preteklosti in v današnjih dneh. Zbor je nato zapel še nekaj partizanskih in ljudskih pesmi ter še eno Prešernovo: Pod oknom.

V drugem delu prireditve je nastopila recitacijska skupina naše šole — šest učencev je ob spremljavi kitare bralo pesmi iz zbirke Pesniški almanah mladih in so jih poslušalci lepo sprejeli. Najbolj pa so bili navdušeni nad glasbenim delom prireditve, v katerem je nastopila vokalno-instrumentalna skupina s pevko in kitaristom, na koncu pa še dva, prava virtuozna na kitari.

V kinodvorani je tov. Marjan Cencen pripravil predavanje o Indiji in Nepal, koder je tudi sam potoval, in ga popestril z diapozitivi, indijsko glasbo in igranjem na glasbilo sitar.

V avli je tov. Jarh s svojo plesno skupino in gosti prikazal različne plese — od klasičnih do najmodernejših ter izrazni ples. Seveda je razgibal tudi gledalce.

Nekateri učenci so si šli ogledat prostore Cankarjevega doma, drugi pa so odšli na literarni sprehod po Ljubljani. Učenci prvega letnika so likovno ustvarjali in najboljše risbe



Učenci so recitali pesmi mlajših slovenskih pesnikov iz Pesniškega almanaha mladih (Foto: t. š.)

tudi razstavili. Zelo zanimiva pa je bila tudi razstava prostočasnih dejavnosti učencev, ki so v šolo prinesli marsikaj, s čemer se ukvarjajo: kipe iz gline, hišo iz vžigalic, zbirke značk, znamk, medalj, razglednic, ovitkov žvečilnih gumijev, cigaret-nih škatlic, fotografije, diapozitive, akvarij, makete letal, portreti sošolcev, risani stripi in plakati, najbolj

pa je vse presenetil s svojimi grafikami že kar pravi slikar Tomaž Špenko, učenec 1.c razreda.

Kulturni dan je torej temeljito razgibal življenje na naši šoli. Učenci so se nanj pripravljali že nekaj časa prej, govorili pa so o njem prav tako še nekaj časa. Resnično je bil tako bogat, da se ga bomo vsi še dolgo spominjali.

Vesna Tomc



Pesnik Tone Pavček je z velikanskim ključem odklenil prenovljeno Vodnikovo domačijo (Foto: t. š.)

Prenovljena Vodnikova hiša

7. februarja ob 11. uri je bila odprta obnovljena domačija Valentina Vodnika na Vodovodni cesti 65. V tej hiši se je 3. februarja 1758 rodil prvi slovenski pesnik. Ob priložnostni slovesnosti je zbranim obiskovalcem spregovoril pesnik Tone Pavček, ki je po končanem kulturnem programu z velikanskim starinskim ključem odklenil hišo in s tem odprl vrata vsem, ki jo bodo v prihodnosti obiskali. V imenu Slovenske knjižnice je dr. Joža Mahnič prisotnim predstavil spominski sobi Valentina Vodnika in njegovih sodobnikov. V kulturnem programu so sodelovali moški komorni zbor DO LEK, dramski igralec Janez Rohaček, glasbenika Tomaž Lorenz in Jerko Novak ter recitator učenec OŠ Riharda Jakopiča Boštjan Mihelič. Likovno razstavo, na kateri so se predstavili akademski slikarji Smiljan Bratuš in Bine Rogelj, je odprla predsednica skupščine mesta Ljubljane Tina Tomlje.

Tistim, ki si obnovljene Vodnikove domačije še niso ogledali, naj s krajšim opisom prostorov vzbudimo zanimanje za obisk. Ob vhodu desno je bila nekoč gostilniška soba, poslej pa bo v njej deloval pionirski in mladinski oddelek Knjižnice Šiška. V pritličju je še nekdanja kuhinja in prostor za gospodarski dovoz z obokanim vhodom in dvorišče. Tu bodo prostori Zveze kulturnih organizacij Ljubljana-Šiška. Obokana klet in kašča bosta namenjeni za likovne razstave. V nadstropju je »hiša«, kjer se je rodil Valentin Vodnik in to bo poslej njegova spominska soba. Tudi »kamra«, ki je v istem nadstropju, in kuhinja v pritličju bosta poleg ostalega služili tudi za razstavljanje likovnih del ter za manjše komorne prireditve. Vodnikovi sodobniki iz obdobja razsvetljenstva bodo predstavljeni v prvem nadstropju, v prostoru, ki je nekoč služil za spravilo poljščin. Podstrešje je ob sedanji prenovi z izenačevanjem višine stropov v stanovanjskem in gospodarskem delu hiše postalo prekrasen prostor za dvoranco, v kateri bi lahko potekala pestra kulturna dejavnost, literarni večeri, ure pravljic, lutkovne, dramske, glasbene in filmske predstave ter različne klubske dejavnosti. Ta prostor zaenkrat še ni urejen, upamo pa lahko, da bodo potrebna denarna sredstva kmalu zbrana in da bo tudi ta prostor skupaj z ostalimi, že obnovljenimi, prispeval k razširitvi kulturne dejavnosti in ponudbe v Ljubljani.

t. š.

Izšla je knjiga dr. Vlada Jordana:

Prehodni režimi v hidravličnih cevni sistemih

Dolgoletni litostrojski sodelavec dr. Vlado Jordan, dipl.ing. strojništva, je napisal knjigo o prehodnih režimih, ki je v tristo izvodih izšla pri založbi Partizanska knjiga v januarju 1984. Vsebinska knjige zajema obratovalne probleme hidroelektrarn in črpalnih postaj, zato je Litostroj še posebej pomagal pri izdaji knjige, ki je prva te vrste v Jugoslaviji. Cena knjige je 650 din, obseg je 330 strani.

Prehodni režimi nastanejo pri zagonu in ustavitvi turbin in črpal, pri prilagajanju obratovanja turbine porabi električne energije, med zapiranjem ventilov, zaradi človeških napak pri upravljanju črpalnih in turbinskih agregatov, zaradi razpoke v cevovodu ipd. Ne glede na vzrok je značilnost prehodnega režima hitro pospeševanje ali ustavljanje pretoka vode v cevovodu, ki povzroči veliko nihanje tlaka v pretočnih cevovodih, visokim tlakom izmenično sledijo nizki tlaki. Ta pojav imenujemo vodni udar. Obremenitev konstrukcije je intenzivna. Zato moramo med projektiranjem preračunati vodni udar za mogoče prehodne režime in predvideti zaščito proti njegovim nezaželenim učinkom. Avtor dr. Vlado Jordan se ukvarja s prehodnimi režimi od zgodnjih povojnih let, ko je bila Litostroju zaupana naloga izdelave turbin in črpal. Avtor je izračunal prehodne pojave na večini jugoslovanskih hidroelektrarn in črpalnih postaj ter na mnogih objektih, ki smo jih gradili v tujini. S tem je pridobil široke izkušnje, ki se zelo pozitivno zrcalijo v mnogih primerih, podanih v knjigi.

Knjiga je razdeljena v tri dele in dodatek. V prvem delu je obravnavan pomen prehodnih režimov, značilnosti pretočnih sistemov hidroelektrarn in črpalnih postaj, teoretične osnove toka v ceveh, teorija hidravličnega udara ter metode za izračun prehodnih hidravličnih pojavov. Drugi del je posvečen črpalnim sistemom. Opisane so obratovalne karakteristike črpal, nastavek vodnega udara v sistemu brez zaščitnih naprav in načini blažitve vodnega udara. V tretjem delu so opisani hidroenergetski sistemi, karakteristike turbin, možni obratovalni manevri turbine, vpliv zapiranih organov in njihovo krmiljenje, polnjenje tlačnega cevovoda, resonančni vodni udar, blažitev vodnega udara v dovodnem in odvodnem cevovodu. Dodatek je namenjen osvetlitvi celotne problematike, ki nastane pri delu v praksi. Tako je podan pregled metod za izračun prehodnih režimov, dan je spisek razpoložljivih računalniških programov, opisani so nekateri težji dogodki iz prakse, kratko je prikazan postopek merjenja na terenu in v laboratoriju, dani so napotki za nadaljnje raziskave.

Posebno je potrebno poudariti avtorjevo jasno in zelo razumljivo fizikalno razlago posameznih pojavov med prehodnimi režimi v hidroenergetskih in črpalnih sistemih. Prikazana grafična in analitična metoda izračuna posameznih prehodnih režimov na praktičnih primerih je takoj uporabna v praksi. Izračun hidravličnega udara v črpalnem pretočnem sistemu brez zaščitnih naprav je

originalni prispevek avtorja, kar je bila tudi snov njegove doktorske disertacije. Za hitri izračun najbolj uporabljene zaščitne naprave v črpalnem sistemu, tj. zračnega kotla, je izdelan nomogram. Poseben nomogram je podan za določitev vztrajnostnih mas turbinskega generatorja, ki so potrebne, da turbina varno obratuje v vseh režimih. Izračun zapiranja je izveden po grafoanalitični metodi. Tako pri črpalnih kot pri turbinskih sistemih je večina karakterističnih primerov reševana po grafični in analitični metodi. Izvršena je primerjava rezultatov po obeh metodah. Na koncu je v dodatku podano veliko koristnih napotkov za kritični pristop k problemom prehodnih režimov.

Originalno delo dr. Vlada Jordana je napisano brez nepotrebne visoke matematike, tako da tehničnemu izobražencu omogoči pravilno razumevanje fizike prehodnih režimov in tudi daje navodilo za potrebne izračune. Knjiga bo gotovo našla veliko bralcev med študenti, strokovnjaki v raziskovalnih in projektantskih organizacijah in tudi v tovarni Litostroj, kjer bo dostopna v knjižnici. Partizanska knjiga je izdala knjigo v priročni obliki. Privlačno jo je opremil avtor sam. Izdajo so subvencionirale organizacije Elektroprojekt, Hidroinženiring, Litostroj in Turboinstitut, vse iz Ljubljane. V Litostroju smo poleg denarne subvencije izdelali vse risbe in tipkali tekst. Glavni iniciator izdaje knjige je bil prav Litostroj oz. njegov TOZD IRRP.

Jurij Fašalek

Spremenljivi delovni čas

Premakljivi delovni čas z možnostjo prenosa časovne razlike je le ena izmed oblik spremenljivega delovnega časa, ki sta jo v skladu z veljavnimi samoupravnimi akti delovne organizacije sprejela delavska sveta tozda IRRP in DS PFSR in ki je pričel veljati s 1. februarjem 1984.

Ker pa se za spremenljive oblike delovnega časa ne odločimo večkrat prav zato, ker jih premalo poznamo, bomo v nadaljevanju podali kratko razlago med togim in spremenljivim delovnim časom ter našli oblike spremenljivega delovnega časa in njihove značilnosti.

Spremenljivi delovni čas zajema vse tiste oblike delovnega časa, pri katerih delavec v večjem ali manjšem obsegu lahko poljubno izbira začetek in konec delovnega dneva in največkrat tudi njegovo dolžino trajanja, vendar mora v daljšem časovnem obdobju opraviti predvideno število ur oziroma izvršiti postavljene delovne naloge.

Različen začetek in zaključek delovnega dneva za različne delavce za istega delavca v različnih dnevih je pri tem načinu pravilo in ne izjema.

Dolžina delovnega časa in njegova razporeditev pri spremenljivem delovnem času je odvisna od zahtev po uspešnem opravljanju delovnih nalog. Imamo več oblik spremenljivega delovnega časa:

• **Premični delovnik z omejeno izbiro** — to je najnižja oblika spremenljivega delovnega časa. Čas začetka določa delavec, ki pa ga mora uporabljati daljše obdobje (dogovor med delavci v skupini, dogovor med dvema izmenama).

• **Premični delovnik s prosto izbiro** — delavec dnevno določi čas svojega prihoda v okviru dogovora, delovnik je vedno enako dolg.

• **Premakljivi delovni čas z izravnavo v obračunskem obdobju** — je najnižja oblika premakljivega časa, mesečna izravnavo ur (opravljenih-predvidenih).

• **Premakljivi delovni čas z možnostjo prenosa časovne razlike** — delavec dnevno določi čas svojega prihoda in odhoda v okviru dogovora, delovnik ni vedno enako dolg,

določena je maksimalna dolžina delovnega dneva in čas obvezne prisotnosti, možnost prenosa časovne razlike iz meseca v mesec s tem, da se poravnava načeloma izvrši letno.

• **Premakljivi delovni čas z možnostjo prostega dneva** — možen je izostanek (pol dneva, cel dan) tudi v času obveznega delovnega časa (to je v svetu tudi najbolj razširjena oblika spremenljivega delovnega časa).

• **Drseči delovni čas (dinamičen)** — ne zahteva obveznega delovnega časa, določen je le čas za redno delo in najdaljši delovni čas. Pri tej obliki delovnega časa stopi v ospredje delovna naloga, ki zahteva dobro organizacijo, za vsako delovno mesto morajo biti točno določene delovne naloge, odgovornosti in pristojnosti. Za zagotovitev konti-

nuitete dela je potrebno izdelati sistem nadomeščanja.

• **Svobodni delovni čas** — ni časovnih omejitev, čas lahko ostane le kot merilo za nagrajevanje, merilo za učinek je opravljena delovna naloga.

Vsaka od oblik spremenljivega delovnega časa ima svoje slabosti in prednosti, vsaka pa zahteva čisto določene pogoje.

Osnovna zahteva ob spreminjanju delovnega časa je izbrati takšen razpored delovnega časa, ki bo omogočil nemoteno funkcioniranje vsake posamezne dejavnosti in tudi delovne organizacije kot celote, kar pomeni, da DO po uvedbi spremenljivega delovnega časa ne bo poslovala slabše kot prej.

Spremenljive oblike delovnega časa naj bi zagotavljale usklajenost

Razlika med togim in spremenljivim delovnim časom:

	togi delovni čas	spremenljivi del. čas
— začetek in konec dela	— določen trenutek	— določeni časovni interval
— kot delovni čas se računa	— čas med uradnim začetkom in koncem dela	— dejansko v DO prebiti čas
— dolžina delovnega dneva	— vsak dan enaka	— različna
— delavec mora opraviti dnevno časovno obveznost	— vsak dan posebej	— v povprečju v daljšem časovnem obdobju
— obvezna prisotnost	— ves uradno določeni delovni dan	— praviloma samo en del delovnega časa
— kontrola	— točnost prihodov in odhodov	— z obračunom časovnih vsot
— zamujanje	— po uradnem začetku delovnega časa	— po začetku obveznega časa
— nadure	— vsako delo po uradnem koncu dela	— največkrat samo odobreno nadurno delo, ki prekoračuje časovno obveznost za daljše obdobje
— pravica do odsotnosti	— samo v določenih primerih	— po dogovoru tudi za zasebne opravke



med različnimi delovnimi obremenitvami in dejansko prisotnostjo delavca na delovnem mestu. Vendar pa nobena oblika delovnega časa ne pomeni popolne svobode ali celo anarhije, kjer vsakdo lahko prihaja in odhaja, kot se mu ravno zdi primerno. Evidenca mora zagotoviti stalen pregled nad prisotnostjo posameznega delavca. Prisotnost mora biti prilagojena zahtevam delovnih nalog.

delavcev samo začasno izključiti iz sistema spremenljivega delovnega časa.

Tej pomanjkljivosti se ni mogoče popolnoma izogniti. Z organizacijskimi ukrepi si je treba prizadevati, da čim več delovnih mest usposobimo in jim ustvarimo pogoje za vsaj delno pravico izbire delovnega časa. Še vedno pa bodo nekatere delovne naloge, kjer tega ne bo mogoče doseči. Delavcem pri teh nalogah je potrebno točno obrazložiti zahteve njihovega dela in razloge, zakaj so izključeni iz nove ureditve.

Nesmiselno bi bilo omejevati vse delavce v delovni organizaciji s togim delovnim časom zato, ker svobode izbire ni mogoče uvesti za vse delavce. Saj tudi sedaj vsi delavci niso enakopravni pri določanju delovnega časa, nekateri delajo v eni izmeni, drugi v dveh, v turnusih, ob nedeljah in praznikih itd.

Kot vsaka sprememba, zahteva tudi prehod iz togega na spremenljivi delovni čas določeno pripravo, zato je potrebno:

- ugotoviti čas največje učinkovitosti po kategorijah delavcev;
- ugotoviti razpoloženje delavcev do spremenljivega delovnega časa;
- analizirati odsotnost z dela (ki lahko tudi pomeni protest proti togosti in zahtevu po spreminjanju delovnega časa, organizacijskih struktur in procesov) in fluktuacije (nezadovoljstvo delavcev z delovnimi pogoji);
- ugotoviti vzroke za slabo izkoriščanje delovnega časa (neenakomerna obremenitev, pojav nadurnega dela, izguba delovnega časa, notranje rezerve v delovnem času itd.);
- prometna obremenitev (pri premakljivem delovnem času se skrajša čas pri prihodu na delo in odhodu z dela).

Ob konkretnem pristopu h kakršnekoli spreminjanju delovnega časa, je naša prva naloga: ugotavljanje pogojev, možnosti in želja za določeno obliko spremenljivega delovnega časa.

Poleg prednosti prinaša sprememba časa tudi mnoge težave za delovno organizacijo, ki bodo še posebej občutne na začetku, dokler se novi sistem ne uteče in ga vsi ne sprejmejo.

Takoj pa moramo reči, da so prednosti dosti večje od slabosti.

Spremenljivi delovni čas uvajamo postopno. Iz prakse izhaja, da postopen prehod predstavlja tudi stimulans za delavce, ki morajo vsako nadaljnjo obliko ali širitev na nove organizacijske enote doseči z boljšimi rezultati svojega dela. Postopnost uvajanja spremenljivega delovnega časa se kaže v dveh oblikah: — kot zaporedno vključevanje različnih organizacijskih enot in — kot uvajanje vedno svobodnejših oblik delovnega časa.

Kot cilj moramo vedno imeti zahtevo po uvedbi svobodnejšega delovnega časa povsod tam, kjer je to mogoče.

NOVI PREDSEDNIKI SINDIKATA

(Nadaljevanje s 5. strani)

pa bi se odvijala v dela prostem času. Če bi bilo tako, bi bili rezultati poslovanja mnogo boljši. France meni, da vlada med člani sindikata vse večja nezainteresiranost. Postali so nezaupljivi, kar pa ni nič presejnetljivega, kajti preko sredstev javnega obveščanja nam v istem dnevu sporočijo različne informacije, človek pa ne ve, katera je prava; še slabše pa je, da nam obljublajo eno, delajo pa drugo. Delovni ljudje so za gospodarsko stabilizacijo, vendar naj bi veljala za vse enako, saj je v ustavi zapisano, da imamo vsi državljani SFRJ enake pravice in dolžnosti.

Nenad ĐENIĆ — predsednik sindikata tozda IRRP

Nenad je prišel v Litostroj leta 1974, po enoletnem iskanju dela za strojnega tehnika. V delo in delovno okolje se je hitro vključil, vendar je pri delu spoznal, da mu za opravljanje zahtevnejših del manjka ustrezno strokovno znanje. Zato se je vpisal na I. stopnjo fakultete za strojništvo v Ljubljani, na kateri je diplomiral. Sedaj dela na delih in nalogah projektant I, hkrati pa je tudi vodja skupine za plansko reševanje realizacije linij za rezanje pločevine.

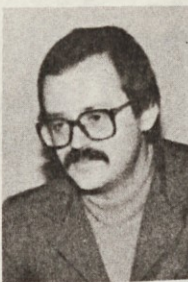
Nenad se je v družbenopolitično dejavnost vključil že v srednji šoli,



Ludvik Klemenčič



Franc Langerholz



Nenad Djenić



Vinko Pleško

kjer je bil sprejet v Zvezo komunistov. S svojim delom je nadaljeval v Litostroju, kjer je bil med drugim tudi delegat v konferenci sindikata, predsedstvu mladine, član izvršnega odbora sindikata itd.

Govorila sva o nagrajevanju v tozdu IRRP. Meni, da se tako sporazum kot pravilnik o nagrajevanju ne izvajata dosledno. Še zlasti se to vidi pri mladih kadrih, ki po njegovem mnenju prepočasno napredujejo. Poleg tega pa po drugi strani opaža, da tako mlajši kot starejši delavci v tozdu nimajo ustrezne motivacije za delo. Sicer pa je tako še marsikje.

Ob koncu pogovora je izrazil željo, da bi se vsi člani sindikata tozda IRRP aktivno vključili v delo in da bi še bolj zaživele sindikalne skupine.

Vinko PLEŠKO — predsednik sindikata tozda SŠTS

Vinko je zaposlen v litostrojskem izobraževalnem centru že dvanajsto leto. Ves čas je učitelj praktičnega pouka za tehniko — elektroniko. Poleg tega je še organizator proizvodnega dela. Tudi Vinko ima za sabo že vrsto let dela v samoupravnih organih, predvsem je bil večkrat delegat v svetu šole.

Z Vinkom sva se pogovarjala o izobraževanju. Po njegovem mnenju je usmerjeno izobraževanje ali reforma šolstva prinesla zlasti za proizvodne poklice nekatere negativnosti. Naša poklicna šola je bila ustanovljena zaradi potreb Litostroja.

Podjetje je iz šole pridobivalo tiste kadre, ki jih je rabilo. Ti kadri so si ob svoji šolski praksi pridobili toliko znanja, da so bili po končanem šolanju sposobni samostojno opravljati delo. Danes je v usmerjenem izobraževanju poudarek na splošni izobrazbi, manj pa na praktičnem delu. Znanje iz praktičnega dela si bodo morali učenci pridobiti v šestmesečnem pripravniškem programu iz proizvodnega dela. Na litostrojski šoli trenutno izobražujejo kadre za 72 temeljnih organizacij po Sloveniji in za nekaj obrtnikov. Imajo pa tudi veliko učencev, ki nimajo štipendije, s tem pa je njihova zaposlitev negotova. Ravno sedaj končuje šolanje prva generacija usmerjenega izobraževanja, pri kateri bo nastal problem zaposlitve oz. opravljanja pripravniškega usposabljanja. Kako bodo problem rešili, Vinko ne ve, pri pomnim naj le, da trenutno to ni še nikomur jasno.

S. Mrkun

Cilj spremenljivega delovnega časa je najti takšno obliko delovnega časa, ki bo uspela najbolje uskladiti potrebe delovne organizacije in želje v njej zaposlenih delavcev.

Delavec lahko uživa svobodo izbire delovnega časa le v primeru, če je svoje delo tako razporedil, da zaradi njegovega kasnejšega prihoda ali predčasnega odhoda ne bo ogrožen delovni rezultat ali nemo-teno delo njegovih sodelavcev. Upoštevaje tega načela bo omogočilo uvajanje spremenljivih oblik delovnega časa tudi pri mnogih proizvodnih nalogah, za katere smo prepričani, da takšen razpored delovnega časa zanje ni mogoč.

Boljša organizacija dela je tudi pogoj in posledica spremenljivega delovnega časa.

Obremenjeni smo z mislijo, da je treba za vse delavce v delovni organizaciji urediti delovni čas enako. Največja pomanjkljivost spremenljivosti delovnega časa je v tem, da svoboda izbire delovnega časa ne more biti za vse enaka, tehnologija dela postavlja različnim delovnim nalogam zelo različne zahteve. Medsebojna odvisnost posameznih delavcev je zelo različna:

- nekateri sploh ne morejo delati drug brez drugega,
- drugi so vezani samo večji ali manjši del časa,
- tretji pa sploh niso med seboj odvisni in lahko delajo popolnoma samostojno.

Zaradi tega je zanesljivo v isti delovni organizaciji potrebno uveljaviti več različnih oblik spremenljivega, za nekatere kategorije delovnih mest pa tudi togega delovnega časa. Zaradi narave dela je včasih potrebno nekatere skupine

V Litostroju že približno dve leti nekoliko bolj poglobljeno razpravljamo o našem delovnem času. Takrat so se pričele razprave o nedotakljivem tabuju, ki nam je s skrivnostno močjo navade vladal petintrideset let. Delovni čas pri nas ni bil spremenjen niti takrat, ko smo v letu 1963 prešli na 42-urni delovni teden. Ostal je po starem — od 6. do 14. ure, od 14. do 22. ure in za nekatere od 22. do 6. ure, le da smo si opredelili delovne in proste sobote.

Delovni čas, ki smo ga vneto zagovarjali in izvajali vseh petintrideset let, je bil nehotno ukrojen po pogovoru »stara navada — železna srajca«, z dodatkom, da je bila to pri nas »jeklena srajca«.

Razlogov in razlag za to je več. Nemoten delovni proces, večizmensko delo, red in delovna disciplina, ki naj bi bila za vse enaka, problematika vozačev itd. Vsi ti in drugi razlogi so bili v preteklosti močnejši in pomembnejši od razmišljanja o tem, ali je naš delovni čas dejansko tisti, ki si ga želimo in potrebujemo, ter o tem, ali drugačen delovni čas ne bi bil racionalnejši in boljši tudi za doseganje večje produktivnosti dela.

V lanskem letu je sicer prišlo do majhne spremembe, ki pa je zadevala le pričetek dela (premik za 30 minut), tako da sedaj pričenjamo z delom ob 6.30, 14.30 oziroma 22.30, vse ostalo pa je, kot je bilo prej. V letu 1982 je bil sprejet dopolnjeni pravilnik o delovnih razmerjih, kjer je bilo zaradi neenotnosti mnenj pri usklajevanju pravilnika sprejeto določilo, po katerem delavci podrobneje razčlenijo delovni čas v letnem planu izrabe delovnega časa, ki ga morajo tozdi in delovne skupnosti uskladiti na ravni delovne organizacije glede na potrebe delovnega procesa (66. člen), v 67. členu pa je bilo določeno tudi to, da lahko delavski svet tozda oziroma delovne skupnosti določi za posamezna dela na podlagi utemeljenega predloga delavcev in vodij enot drugačen začetek in konec dela, kot ga določa organizacijski predpis.

S tem je bila dana realna možnost in spodbuda za ponovno in močnejše razmišljanje ter prizadevanje za uvedbo spremenjenega delovnega časa.

Na osnovi tega je bila pri delavskem svetu DO imenovana ko-

misija za pripravo predloga plana izrabe delovnega časa v delovni organizaciji. Komisija je sicer predlagala, da delovni čas ostane takšen, kot je, predlagala pa je tudi, naj o možnosti drsečega delovnega časa temeljne organizacije in delovne skupnosti usklajujejo svoje predloge preko organizacijske službe POAE, v smislu večje produktivnosti, boljše izrabe delovnega časa, predvsem pa nemotenega delovnega procesa. Ta zaključek je sprejel delavski svet DO na svoji 10. redni seji 9. septembra 1983.

Navedeni zaključki so bili neposredni povod ter možnost, ki je omogočila tozdoma IRRP in kasneje PFSR zelo na hitro sprejeti sklep o drsečem delovnem času ter ga tudi že izvajati.

Nikakor si ne smemo delati utvar, da je uvajanje drsečega delovnega časa (ali kakšne druge oblike drugačnega delovnega časa, ki predstavlja le malenkostne spremembe takšnega delovnega časa, ki si ga delavec vsaj deloma lahko sam porazdeli glede na svoje potrebe ter na potrebe proizvodnega procesa) nekakšna revolucionarna novost in da smo med prvimi, ki smo se odpravili po tej poti. V času, ko je di-

lema: drseči delovni čas da ali ne, že davno preteklost in ko se vse pogostejše pojavljajo ideje o skrajšanem delovnem tednu (marsikje pa se takšne za marsikoga prevratniške in nerazumne ideje tudi uspešno udejanjajo v praksi), zaveševanje in naslanjanje na tradicijo ter ideologijo, da je lahko dobro le tisto staro (kar smo že preizkusili na svoji koži), kaj slaba utemeljitev.

Mnenja o spremenjenem delovnem času so še vedno deljena, nekateri takšne spremembe zagovarjajo, drugi pa so ostri nasprotniki kakršnihkoli sprememb v tej smeri.

Okrogla miza naj bi poskusila odgovoriti na številna vprašanja, ki so se pojavila ob uvedbi drsečega delovnega časa, pa tudi na vsa tista, ki so se pojavljala v razpravah pred tem in na katera niso bili dani dokončni in utemeljeni odgovori. Ali je drseči čas sprejemljiv za delovno organizacijo takšne vrste, kot je naša, kakšne so prve izkušnje tistih, ki so ga uvedli, in kakšno je mnenje ter kakšne bodo naslednje poteze ostalih?

To so nedvomno vprašanja, na katera je potrebno dobiti odgovore.



Pred začetkom te razprave se moramo zavedati, da je osnova proizvodnje red, ki ga mora vsakdo spoštovati. Tega pa pri nas ni.

Zakon o združenem delu je vzpostavil tozdi kot osnovno celico proizvodnje, vendar pa se ob združitvi v delovno organizacijo pojavijo dodatna pravila, ki jih je potrebno spoštovati. Zato me je tudi presenetil omenjeni zaključek delavskega sveta DO, saj sem prepričan, da teh stvari ne smemo tako poenostavljati. Argumenti organizacijske službe ter tozdv/ds, ki so za spremenljivi delovni čas, bi morali biti posredovani predstavnikom delavskega sveta DO, ta pa bi jih moral pred uvedbo drsečega delovnega časa spoznati za utemeljene in potrditi predlog.

Sploh pa bi bilo bolje, da bi letos, ko smo si zastavili tako visoke planske cilje, razmišljali raje o tem, kako bomo čimbolje delali, ne pa, da se ubadamo s tem, kako bomo drsli s časom.

Sekač: V našem tozdu nasprotujemo drsečemu delovnemu času. O uvedbi takšnega delovnega časa ne razmišljamo zaradi nemotenosti delovnega procesa, izmenskega dela, vozačev, reda in delovne discipline.

Različni prihodi delavcev na delo

povzročajo motnje, ki ne prispevajo k boljši izrabi delovnega časa, debatni krožki ob prihodu in odhodu na delo se lahko le še razširjajo. Takšni prihodi na delo negativno vplivajo na delavce v neposredni proizvodnji, katerih delo se pričinja po starem. Povrh vsega pa delavci sploh niso bili obveščeni o uvedbi premakljivega delovnega časa v drugih tozdi.

Obsojamo način te uvedbe brez predhodnega posvetovanja z ostalimi in sklepu komisije navkljub.

Smatramo tudi, da se dajo vse individualne potrebe po drugačnem prihodu ali odhodu z dela rešiti z obstoječimi organizacijskimi predpisi in postopki.

Vulkan: Prav gotovo je potrebno razmisliti o delovnem času, ki ga imamo že 35 let, ter prečesati druge možnosti, ki bi lahko bile boljše in bi omogočale boljšo izrabo delovnega časa. Tudi komisija delavskega sveta OD je bila ustanovljena s tem namenom. Res je v njenem okviru potekala tudi razprava o spremenljivem delovnem času, vendar to ni bil njen osnovni namen.

Takšnega načina uvajanja sprememb, kot je bilo v primeru TOZD

OKROGLA MIZA O SPREMENLJIVEM

Sprememba delovnega časa:

Sodelujoči naj bi v razgovoru skušali odgovoriti na vrsto vprašanj, osvetlili problem delovnega časa in ocenili naše možnosti in smisel takšnih sprememb v naši delovni organizaciji:

1. Ali je ta oblika delovnega časa, ki je že 35 let nespremenjen in tudi nedotakljiv, v sedanjih razmerah edina sprejemljiva in najboljša oblika delovnega časa za našo delovno organizacijo?

2. Ali je uvedba spremenljivega delovnega časa v dveh tozdih oziroma delovnih skupnostih sprejemljiva in dovolj pretehtana odločitev glede na vse predloge in pripombe ostalih tozdv, ki iz raznih razlogov nimajo te možnosti?

3. Dosedanje oblike delovnega časa smo zagovarjali z naslednjimi argumenti:

— večizmensko delo zahteva nemoten tehnološki delovni proces, — nepremakljiv delovni čas zagotavlja večjo kontrolo in uveljavljanje delovne discipline, — vozači so vezani na vozne rede, ki so usklajeni z nepremakljivim delovnim časom.

Ali so ti argumenti dovolj močni, da še v naprej vztrajamo na stari obliki delovnega časa?

4. Ali sta naša zavest ter moralni čut dovolj visoka in ali smo organizacijsko in strokovno ustrezno pripravljeni na različne delovne čase v delovni organizaciji?

5. Ali bi morali tisti tozdi/ds, ki so prešli na premakljiv delovni čas, nujno počakati na stališča ostalih tozdv/ds, preden so pričeli to spremembo izvajati v praksi?

IRRP in DS PFSR ne odobravam, to ni pravilno.

TOZD IRRP in DS PFSR sta s takšnim stihijem pristopom izkoristila in zlorabila sklep delavskega sveta in 66. člen Pravilnika o delovnih razmerjih. Tako izvedena akcija načinja enotnost naše delovne organizacije. Tako kot se skupno dogovarjamo o izpolnjevanju proizvodnega programa, se moramo tudi usklajevati in skupno dogovarjati o ureditvi delovnega časa.

Naj navedem primer, ki prikazuje eno izmed slabih strani takšne neenotne spremembe. Dva delavca se skupaj vozita na delo z avtobusom. Ker pa je eden zaposlen v tozdu s spremenljivim delovnim časom, bo pričel z delom že ob 6.15, drugemu, ki pa nima te sreče, se upošteva začetek dela šele ob 6.30.

Vsem delavcem moramo nuditi enake možnosti in delovne razmere. Probleme delovnega časa moramo reševati na bolj organiziran način. Zbiranje minut ni pot, ki vodi k disciplinirani in urejeni delovni organizaciji, kot naj bi bila Litostroj.

Zajc: Naša delovna skupnost je 1. februarja prešla na premakljivi delovni čas. Pred sklepom delavskega sveta smo predlog podrobno obravnavali na sindikalnih skupinah, ki so ga podprle.

Pri nas se redno pojavlja hudo povečan obseg dela ob obračunavanju osebnih dohodkov in ob zaključnih računih, ko je potrebno veliko dela opraviti izven rednega delovnega časa. Ta problem se je še stopnjeval, ko je delavski svet ob prvih stabilizacijskih ukrepih sprejel sklep, po katerem se delavcem več ne izplačuje nadur. To je glavni razlog, dovolj utemeljen, da nas je spodbudil k spremembi delovnega časa.

Zaenkrat je še prezgodaj za celovitejšo analizo učinkov spremembe. Prve izkušnje pa kažejo na večjo zadovoljstvo delavcev. Delavci ne prihajajo na delo pozno, večina jih prihaja enako ali pa celo prej kot pred spremembo.

Tomažič: Mislim, da postopek ni bil povsem v redu izpeljan. Že dejstvo, da večina delavcev s spremembo, ki se je dotaknila 35-letne tradicije, ni bila seznanjena, marsikaj pomeni. Takšne spremembe navadno dvignejo veliko prahu.

Slišati je očitke, da je bil postopek na hitro izpeljan in zaključen. Z druge strani pa lahko slišimo, da ni tako in da so se dogovarjanja okoli de-

lovnega časa vlekla dobri dve leti ter da so v tem času vedno naleteli na gluha ušesa in neargumentirano odklanjanje, češ da ne moremo dovoliti tega, da bi bili eni v drugačnem položaju kot drugi.

S pravnega stališča lahko to zadevo opazujemo z dveh zornih kotov. Izhajamo lahko iz tega, da delavci tozda lahko sami urejamo svoja medsebojna razmerja, vključno z določanjem delovnega časa. V samoupravnem sporazumu pa smo zapisali, da bomo takšne zadeve urejali skupno. Pravno razrešitev tega problema bi bilo zaradi tega težko najti.

Uvedbo premakljivega delovnega časa lahko najbolje izkoristimo tako, da jo toleriramo in počakamo na prve rezultate. Če bodo slabi in bo proizvodnja motena, potem se sproži postopek za uveljavitev Samoupravnega sporazuma o združitvi v delovno organizacijo in proti uvedeni spremembi. Spremenljivi delovni čas nedvomno predstavlja napredek in zato naj tisti, ki lahko opravljajo svoje delo, ne da bi motili proizvodnjo, zahtevajo takšno spremembo. Tisti pa, ki so funkcionalno povezani z drugimi, ne glede ali so tozdi ali delovne skupnosti, pa se bodo morali temu odpovedati. Neargumentirano vztrajanje na obstoječem ter odklanjanje vsega novega bo prav gotovo povzročilo to, da nas bo čas prehitel.

Premk: Ne strinjam se s predlogom tovariša Tomažiča, naj uvedbo premakljivega delovnega časa toleriramo in počakamo na prve rezultate. Na celoten potek dogodkov je potrebno gledati drugače. V omenjenem 66. členu jasno piše, da morajo biti vsi predlogi sprememb usklajeni z ostalimi tozdi/ds. Tega v primeru, ki ga obravnavamo, ni bilo.

Zato smo v tozdi Obdelava mnenja, da je bila ta sprememba neustrezno izvedena. Če se že za nekaj odločamo, se moramo odločiti celovito, premišljeno in predvsem po samoupravnih poti. Odločitev mora biti odraz želje po večji produktivnosti, redu in varčevanju. Proizvodni tozdi si prizadevamo za red in za spoštovanje solidarnosti, ki smo jo ves čas gojili. Kakor se je godilo enemu tozdu, tako se je godilo tudi drugemu.

Stanko: Mislim, da komisija, v kateri sem tudi sam sodeloval, ni

Premk: Kot član Komisije za pravo plana izrabe delovnega časa sem se skupaj z ostalimi srečal z vprašanjem o takšni spremembi delovnega časa, ki bi pozitivno vplivala na naše nadaljnje delovanje, in ki ne bi preveč negativno vplivala na red, celoten sistem ter produktivnost. Moje mnenje, pa tudi mnenje našega tozda je, da v naši delovni organizaciji nemalo stvari predstavlja oviro spremembi delovnega časa. Delavci, ki se vozijo na delo iz oddaljenih krajev ter večizmensko delo sta dve takšni težavi. Vemo, da je že ob enourni oziroma polurni spremembi začetka dela, ki smo jo izpeljali lansko pomlad, prišlo do velikih težav s prevozi naših delavcev.

Ni rečeno, in tudi komisija ni bila mnenja, da je nesmiselno razmišljati o kakršnihkoli spremembi. Spremembe pa naj se uvajajo le tam, kjer so utemeljene z večjim varčevanjem in večjo produktivnostjo. Izmensko delo v proizvodnih tozdi naj poteka po že ustaljenem delovnem času, spremljevalne službe pa imajo možnost uvesti takšen delovni čas, ki ustreza njihovem delu in potrebam.

V TOZD Obdelava nismo kategorično proti spremembam, smatramo pa, da je potrebno predhodno pripraviti ustrezne analize. Kar zadeva to, smo bili tudi v našem tozdu površni, saj v času razprave nismo pripravili takšne analize, ki bi pokazala, katere službe bi lahko delale po spremenljivem delovnem času. Dodatna težava pa je tudi v tem, da je med nami delavci precejšen odpor do spremembe delovnega časa, predvsem pri tistih, katerim DO ni edini vir zaslužka.

Podbevšek: Delovni čas, o katerem toliko govorimo, dejansko že imamo. Delavci že sedaj brez težav prihajajo na delo ob 6.30 in odhajajo z dela že po 14. uri. Toliko za začetek.

DELOVNEM ČASU

da ali ne

imela uspeha enostavno zato, ker so nekateri tozdi že vnaprej odklanjali možnost kakršnekoli spremembe delovnega časa. Zato je komisija vedno prišla do iste točke in zato je tudi bila razformirana.

V našem tozdu nikakor nismo mnenja, da so spremembe nemogoče. V tem smislu smo tudi ugotavljali prednosti in slabosti, ki jih je uvedba takšne spremembe prinesla, ugotovili pa smo tudi, kateri pogoji morajo biti izpolnjeni za uvedbo spremenljivega delovnega časa. Prednosti, ki smo jih ugotovili, so naslednje: boljši izkoristek delovnih sposobnosti zaradi proste izbire delovnega časa ter zaradi možnosti urejanja osebnih zadev pred službo in po njej, razbremenitev prometa, manjša izguba delovnega časa zaradi različnih vzrokov — vreme, promet, počutje delavcev ipd. Slabosti pa so: uvesti bi morali dežurstva odgovornih oseb zaradi predpisov o varstvu pri delu, neenotni prihodi bi omogočali večje zlorabe pri prihodu na delo in žigosanju kartic, nastale bi težave s skladišči, odhodi in prihodi žerjavovodij, odhodi delavcev na teren, dokumentacijo v zunanji montaži itd.

Veliko slabosti bi bilo mogoče urediti z drugačno, temu prilagojeno organizacijo dela.

Strinjamo se z razumnimi spremembami, ki so osnova na strokovnih analizah. Številne delovne organizacije, npr. Iskra in Lek, so že prej brez problemov prešle na spremenljivi delovni čas in ne vem, zakaj bi to v Litostroju nemogoče.

Vulkan: Ugotavljamo, da načelno nismo proti, da pa smo za red in organiziran pristop. Zato bi bilo zanimivo izvedeti, koliko je pri prehodu na prehod na premakljiv delovni čas v TOZD IRRP in DS PFSR sodelovala organizacijska služba v POAE, ki je od DS DO dobila takšno zadolžitev.

Vaupotič: Predno odgovorim na postavljeno vprašanje bi rad povedal splošno pripombo o tem problemu ter o današnji razpravi. Današnja razprava (zahteve sindikalnih skupin po spremenljivem delovnem času vse do danes niso bile uslišane) kaže, da je delovni čas za nas še vedno tabu. Pobuda delavcev, ki so izrazili potrebo po spremembi delovnega časa, je bila brez strokovnih argumentov odlagana z dnevnega reda. To odklanjanje je bilo zelo uspešno, vse dokler dve organizacijski enoti nista na praktično izsiljevalski način uspeli doseči to, kar sta že nekaj let brezuspešno zahtevali.

Mnogi med vami zahtevajo direktno povečanje produktivnosti kot predpogoj za spremembo delovnega časa. Gre pa predvsem za boljše počutje in razpoloženje delavca, kar posredno vpliva na produktivnost. V tem razgovoru me je tudi motilo neprestano govorjenje o disciplini ter o redu in to v tem smislu, da smo disciplinirani in da je red le, če vsi hodimo na delo ob 6.30. S spremenljivim časom ne bomo niti poslabšali niti izboljšali delovne discipline. Spremenljivi delovni čas zgolj omogoča to, da posameznik prilagodi svoj delovni čas svojim psihičnim in družbenim potrebam.

Naša organizacijska služba v komisijo ni bila vključena, ker je bilo to pač samoupravno delovno telo. Kot strokovna služba pa smo imeli ves čas vtis, da se člani komisije ne zavedajo dobro kaj sploh pomeni spremenljiv delovni čas, kakšne so

njegove prednosti in slabosti za našo delovno organizacijo. Mimogrede: podoben vtis sem dobil tudi danes.

Zato smo kot strokovna služba poizkušali komisiji pomagati in smo članom priporočili knjigo, ki obravnava uvajanje spremenljivega delovnega časa v našem prostoru. Knjige so bile naročene, kaj se je kasneje dogajalo z njimi, pa ne vem. Od komisije smo dobili tudi nalogo, da izberemo tista delovna mesta, kjer bi lahko uvedli spremenljiv delovni čas.

To je bilo vse naše sodelovanje s komisijo.

Ob predvidenem prehodu tozda IRRP na premakljivi delovni čas je najprej dala svoje mnenje pravna služba. Njihovo mnenje je bilo, da glede na določila pravilnika o delovnih razmerjih vsak tozd sam regulira svoj delovni čas in da s te strani ni zadržkov. Tudi naša strokovna služba ni imela nikakršnih zadržkov na prehod na drseči delovni čas.

Pripravili smo ustrezen organizacijski predpis, s katerim je urejena evidenca prisotnosti, zavarovan pa je tudi nemoten potek dela v tistih tozdih, ki imajo togi delovni čas in so v proizvodnem procesu povezani s tozdom IRRP. Dana je tudi možnost, da tisti, ki je odgovoren za izvršitev določene delovne naloge, pri kateri je nujno sodelovanje delavcev z drugače urejenim delovnim časom, obveže vse udeležence, da za čas izvršitve naloge prihajajo na delo v nepremakljivem delovnem času.

Kostevc: Po mojem mnenju smo razpravo povsem narobe zastavili — ne komisija, ampak tisti, ki predlaga spremembo, mora navesti prednosti, mi pa bomo potem ugotavljali, ali te trditve in predpostavke držijo. Zato ne nasprotujemo uvedbi premakljivega delovnega časa v TOZD IRRP in DS PFSR, le dokažejo naj, da bo to prispevalo k večjemu delovnemu uspehu. Glede na našete člene in sklepe ima tudi TOZD PUM pravico do gibljivega delovnega časa, vendar smo stodostotno prepričani in to lahko tudi dokažemo, da bi bila pri nas izraba delovnega časa slabša.

Zdi se mi, da se v Litostroju pričujemo podrežati manjšinskimi željam in to na vseh področjih. Vedno manj smo DO, vse bolj tozdi in prav kmalu bodo že samoupravne delovne skupine zahtevale zase neke posebne pravice.

Zelo primerno bi bilo tudi narediti analizo o tem, koliko ljudi je zainteresiranih za spremembo delovnega časa in zakaj. To bi bil zelo pomemben podatek in argument.

Tomažič: Ni res, da bi moral tozd z argumenti o povečani produktivnosti vnaprej utemeljevati odločitev o razporeditvi delovnega časa. Zakon o združenem delu in Ustava jasno določata, da delavci v tozdu sami urejajo vse svoje družbeno-ekonomske odnose.

Šele potem, ko drugi tozdi dokažejo, da taka sprememba moti njihov delovni proces, je mogoče in potrebno uveljaviti zahtevo po vzpostavitvi prejšnjega stanja. Kolikor pa takšna sprememba nikogar ne ovira, so vsa nasprotovanja le izraz nevoščljivosti.

Perko: Vse izrečene kritike in pripombe kažejo na to, da je delovni čas v Litostroju nedotakljiv. Neargumentirano odklanjanje kakršnekoli spremembe se pojavlja že vsaj dve leti. TOZD IRRP se je trudil, da bi svoj sklep uskladil z ostalimi. Mesec dni pred sprejetjem sklepa so obvestili vse ostale tozde/ds, vendar niso dobili nikakršne pripombe. Ni res, da so se odvijale stvari tako na



skrivaj, kot nekateri skušajo prikazati. Očitno je bilo tudi to, da večina misli, da pomeni uvedba spremenljivega delovnega časa nered in anarhijo. Takšno prepričanje izvira iz nepoznavanja problematike. Spremenljivi delovni čas ima svoje dobre pa tudi slabe strani. Prednosti so v boljši delovni klimi, boljšem izkoristanju delovnega časa, večji učinkovitosti dela, manjši fluktuaciji. Od tod izvirajo tudi ekonomske prednosti. Večja učinkovitost neposredno vpliva na poslovne rezultate, manjša fluktuacija ter manjša potreba po nadurnem delu pa zmanjšuje poslovne in proizvodne stroške. Pojavljajo pa se tudi slabosti. Teh je največ pri poslovanju — težje planiranje in koordiniranje dela, omejena je možnost komuniciranja v delovnem času, pojavljajo se organizacijske težave zaradi različnega delovnega časa v posameznih organizacijskih enotah, težave pa so tudi v odnosih med delavci, ki imajo različno organiziran delovni čas. Uvajanje nove oblike delovnega časa zahteva tudi dodatne začetne stroške, ti pa se pojavljajo tudi zaradi nadomeščanj na liniji ter večjih zalog nedokončane proizvodnje, prav tako pa zahteva dodatne stroške tudi obračunavanje časa.

Prednosti in slabosti pa delujejo zelo različno glede na delovne razmere, organizacijo dela, sestavo delovne sile in samo obliko spremenljivega delovnega časa. Študije, ki so jih napravili v podjetjih, kjer so spremenljivi delovni čas že uvedli, pa dokazujejo da so prednosti dokaj večje od pomanjkljivosti. Najpomembnejše je počutje delavcev, ki vpliva na povečanje proizvodnje ter na boljšo izrabo delovnega časa.

Babič: V tozdu Prodaja smo že pred leti razmišljali o spremenljivem delovnem času. Ker pa je bila že sama misel na to »bogokletna«, smo počakali, da bo kdo drug storil prvi korak. Ker ni nikakršnih pravnih niti organizacijskih zadržkov, lahko rečem, da bomo tudi mi prešli na premakljivi delovni čas.

Za naš tozd ima takšen delovni čas velike prednosti. Imamo opravka s strankami, ki ne prihajajo zgodaj zjutraj, ostajajo pa do poznega popoldneva. Glede na to in zaradi dejstva, da nadure niso možne, se nam zdi sprememba delovnega časa najugodnejša rešitev. Med delavci bomo naredili anketo in če bo večina za spremembo, ima naš delavski svet pravico in dolžnost sprejeti ustrezen sklep.

Djukanović: V tozdu Nabava smo za to spremembo in nameravamo preiti na premakljivi delovni čas. Seveda bomo svoje delo organizirali tako, to zahteva predvsem delavce v skladišču, da se bo proizvodnja nemoteno odvijala.

Pavlovič: V našem tozdu ne nasprotujemo spremembi delovnega časa, s pogojem, da bo zagotovljena nemotnost proizvodnega procesa.

Arh: O spremenjenem delovnem času smo razpravljali tudi v tozdu TVN. Odločili smo se, da ga ne bomo uvajali. Vsekakor ima spremenljivi čas svoje prednosti, pretehtati pa je potrebno, v katerih tozdih ga je smiselno uvajati.

Majič: Pri nas smo se odločili, da delovnega časa ne bomo spre-

Na okroglo mizo, ki je bila 13. januarja v sejni sobi sindikata, smo povabili predstavnike vseh TOZD/DS ter predstavnike družbenopolitičnih in samoupravnih organov. Razgovora so se udeležili Janko Babič — TOZD PROD, Đuro Đukanović — TOZD NAB, Milan Zajc — DS PFSR, Miro Podbevšek — TOZD PUM, Miha Premk — TOZD OB, Franc Arh — TOZD TVN, Andrej Sekač — TOZD PPO, Drago Skok — TOZD IVET, Nežka Majič — TOZD ZSE, Mijo Stanko — TOZD MONT, Vladimir Pavlovič — TOZD PTS, Darika Perko in Jože Vaupotič iz organizacijske službe POAE, Mira Šček — predsednica SDK, Jurij Vulkan — predsednik DS DO, Franc Kostevc — predsednik UO, Marjana Đulinac — predsednica ZSMS, Anton Tomažič — predsednik uredniškega odbora časopisa Litostroj ter Karel Gornik — odgovorni urednik časopisa in Tone Škrjanec — novinar, ki sta tudi organizirala to okroglo mizo.

minjali. Po naravi dela se mora naš tozd prilagajati drugim tozdom, poleg tega pa je bila tudi večina naših delavcev za ta, že obstoječi delovni čas.

Kot članica komisije pa bi želela povedati, da člani komisije nismo razpolagali z nikakršnim strokovnim gradivom ali knjigo, ki je bila omejena. Ni izključno, da bi bilo na osnovi dodatnih strokovnih informacij naše mnenje drugačno in da bi sprejeli drugačne sklepe.

Vaupotič: S problemom delovnega časa se ukvarjamo že vrsto let, ustanovili smo celo komisijo in podobno. Mislim, da je v Litostroju veliko bistvenejših problemov, ki bi povečali proizvodnjo in izboljšali poslovanje, vendar jih znatno manj populariziramo. S spremenljivim delovnim časom si mečemo pesek v oči, kot da je tu ključ za boljše rezultate. To ni res, saj prihranki ter povečanje produktivnosti zaradi spremenjenega delovnega časa niso bistveni. Bistveno je boljše počutje in večje zadovoljstvo delavca.

Spremenljivi delovni čas lahko predstavlja tudi težavo in dodatno delo za vodilne in vodstvene delavce, saj zahteva natančno planiranje in spremljanje izvajanja dela svojih sodelavcev. To kar je lahko težava za vodstvene delavce pa je zelo pozitivno za delovno organizacijo.

Gornik: Okrogla miza je z odgovori na vprašanje — drseči delovni čas da ali ne ter z izzivom, ki smo ga posredovali, dosegla svoj namen.

Razpravljalci so zadeli v bistvo problema našega delovnega časa, ki v taki obliki, kot ga imamo sedaj, nikakor ni urejen.

Razmišljanja in razprave, ki smo jih imeli priložnost slišati, nam dajejo celovitejši vpogled v problematiko uvajanja gibljivega delovnega časa v naši delovni organizaciji ter na vzdušje ob prvih dveh spremembah, dajejo pa tudi odgovore, čeprav precej okvirne in razpršene, na vprašanja, ki smo jih postavili pred začetkom razgovora. Mnenja se med seboj razlikujejo. Nekateri se strinjajo s spremembami in jih nameravajo uvesti tudi v svojem tozdu oziroma delovni skupnosti, drugi pa jim nasprotujejo. Vsi po vrsti izjavljajo, da načelno niso proti spremembi delovnega časa, če ta ne ovira proizvodnega procesa in če se bo zaradi tega povečala produktivnost oziroma izboljšala izraba delovnega časa. Slednjemu ne nasprotujejo

niti opravljene znanstvene ter strokovne analize ter mnenja, ki soglašajo v tem, da osnovni namen gibljivega delovnega časa ni povečanje produktivnosti, temveč boljše počutje delavcev, ki pa se konec koncev tudi odraža v povečani produktivnosti in kvaliteti dela.

Slišali smo tudi, da takšen način prehoda na drseči delovni čas, kot sta ga izpeljala TOZD IRRP in DS PFSR, ni najbolj pravičen in je kot takšen izzval v delovni organizaciji številna negodovanja, hkrati pa marsikoga prisilil k resnejšemu razmisleku o tem problemu. To pa je le ena plat medalje, saj se pojavljajo tudi mnenja, da je bil to edini način, ki je sploh omogočil takšno spremembo, vsaj glede na izkušnje zadnjih dveh let, ko je bila vsaka tovrstna akcija onemogočena.

Predvsem pa se je večina udeležencev strinjala, da bi morali takšne spremembe izvajati bolj organizirano, strokovno in z dogovarjanjem in usklajevanjem med vsemi tozdi in delovni organizaciji.

Med razgovorom je bilo nemalo krat slišati mnenje, da naša zavest še zdaleč ni tako visoka, da bi dovoljevala takšno svobodo, ki bi nam omogočala pričeti in končati z delom v časovnem razdobju ene ure in pol, glede na lastne potrebe in glede na potrebe dela. Težko se je bilo ubraniti vtisa, da nas delavce zanima predvsem to, kako bomo drug drugemu nasprotovali in podobno, za delo pa da nam je kaj malo mar. Močno je prepričanje, da sta čvrsta disciplina in strog red, kate-rega pa lahko zagotovi le enoten delovni čas, edini način, da sploh še ostanemo celovita in uspešna delovna organizacija.

Razprave o ustreznem delovnem času moramo nadaljevati na utemeljenih strokovnih analizah in izkušnjah tistih, ki so to vprašanje že uspešno rešili. Poti in načini urejanja medsebojnih odnosov so nam jasni in znani že petintrideset let. Tudi naš delovni čas bomo morali urejati po samoupravnih poti, z razpravami, v katerih bo udeležena večina delavcev. Ta proces že tako ne bo lahek, še težji pa bo, če pred sabo ne bomo imeli jasnih ciljev. Delovni čas si bomo morali ukrojit tako, da bomo lahko vsaj tako kot do sedaj, če ne še bolje, izpolnjevali skupne planske obveznosti in posamezne delovne naloge, kar je vir našega obstoja.

k. g. in t. š.

Izobraževanje v letu 1983

V naši delovni organizaciji smo imeli konec preteklega leta 461 študentov, od tega na naši SŠTS 360 študentov, 101 študent pa se izobražuje v drugih izobraževalnih organizacijah.

Ugotavljamo, da število kadrovskih študentov upada, prosilcev pa je iz leta v leto več. Na 57 razpisanih študentov smo v tem letu prejeli 240 vlog zunanjih prosilcev. Samo v dveh letih se je število prosilcev početrilo, komisija je v tej zadreži morala uporabiti običajne kriterije za podeljevanje študentov.

Ti kriteriji so: učni uspeh, rezultat psihološkega pregleda in dohodek na člana družine. Po teh kriterijih smo dobili dokončni prednostni red prosilcev. Prišlo pa je do nesporazumov, ker smo morali mnogo poslednejše upoštevati tudi določila samoupravnega sporazuma o izobraževanju in študentiranju, po katerem imajo otroci naših delavcev prednost le ob enakih pogojih z drugimi. Odstopanje je možno le pri deficitarnih poklicih, kjer je lahko tudi zadostni uspeh upoštevan kot ustrezen in je tudi kadrovske študentije možno podeliti ob prekoračevanju omenjene višine dohodka na družinskega člana. Tako so nekateri otroci naših delavcev izpadli. Starši teh otrok so menili, da bi jim kljub temu komisija za delovna razmerja študentije morale dodeliti, kajti

delavec, ki dela na primer že 20 let in več v livarni ali na podobnih težkih delovnih mestih, ima lahko določene prednosti.

Če bi te želje in mnenja upoštevali, potem bi odpadli vsi drugi kriteriji in bi enostavno podelili študentije le otrokom naših delavcev. To pa ni v skladu s podpisanim samoupravnim sporazumom za študentiranje, niti z našo kadrovsko politiko, saj je delovna organizacija zainteresirana, da zaposli za zahtevnejša dela in naloge čim bolj sposobne in perspektivne delavce.

Zavzemamo pa se, da bi tudi v primeru slabšega uspeha otrokom naših delavcev na podlagi izjave o vzpostavitvi medsebojnega (učnega) razmerja omogočili ugodnost opravljanja proizvodnega dela oz. delovne prakse in pripravništva (delovno razmerje za določen čas). Verjetno pa bi bilo treba opustiti razlikovanje po spolu pri usmerjanju oz. odločanju za poklice, pri katerih je poudarek na ročni spretnosti in je zato zadostna ocena ustrežnejšega, kot pa za poklice s poudarkom na sposobnostih izražanja, na primer pri ekonomskih tehnikah, admini-

strativnih tehnikah in podobnih poklicih.

Skupaj se torej izobražuje ob delu 205 študentov. Ker se nekateri študenti izobražujejo še po starem načinu šolanja, so tudi poklici navedeni še »po starem«, na primer TŠS-strojna smer in ne oblikovalec kovin — srednji program, tako kot je to po novem usmerjenem izobraževanju.

ŠTUDIJSKI OBDEL

Letos se na novo izobražuje ob delu 28 študentov. Ugotavljamo, da pri študiju ob delu ni zanimanja za obdelovalce in oblikovalce kovin, še manjše pa je zanimanje za metalurško usmeritev.

Pri študiju ob delu moramo tudi poudariti, da se je stanje precej izboljšalo. Večina študentov v rokih opravlja študijske obveznosti. Na to gotovo vpliva bližajoči se program novega usmerjenega izobraževanja na fakultetah, pa tudi to, da dvakrat letno obveščamo vse TOZD/DS o opravljenih izpitih posameznikov ter o izkoriščenih dopustih.

(Dalje na naslednji strani)

Razpis študentij v letu 1984/85

V šolskem letu 1984/85 bomo na novo izobraževali skupaj 272 študentov, od tega 196 kadrovskih študentov in 76 študentov izobraževanja ob delu.

Vsem mladincem, ki se bodo odločili za delo v naši delovni organizaciji in izobraževanje v Srednji šoli tehniških strok Litostroj, bomo podelili kadrovske študentije ter dodek za izobraževanje v metalurški usmeritvi.

Za zunanje študente (kadrovske študentije) bomo prijave zbirali in obravnavali od 15. maja do 15. junija 1984 in od 1. avgusta do 5. septembra 1984.

Zaradi postopka izbire kandidatov in kolektivnih dopustov v mesecu juliju in avgustu smo predvideli dva razpisna roka. Priporočamo vsem prosilcem, da v svojem interesu oddajo prošnje v prvem razpisnem roku, saj jim le tako lahko zagotovimo izplačilo študentije do 1. septembra 1984. Prošnje, ki bodo prispele po 15. juniju 1984, bomo obravnavali konec septembra 1984.

Kandidati za pridobitev kadrovskih študentij morajo dostaviti naslednje dokumente:

- prijavo za študentijo na obrazcu 8,40 DZS;
- potrdilo o vpisu v šolo;
- overjen prepis oziroma fotokopijo zadnjega šolskega spričevala ali potrdilo višješolske OZD o opravljenih izpitih;
- potrdilo o premoženjskem stanju družine in število družinskih članov, ki živijo v skupnem gospodinjstvu;
- potrdilo o dohodkih staršev preteklega koledarskega leta (če so starši upokojeni, priložijo odrezek od pokojnine za mesec december preteklega leta);
- potrdilo o višini otroških dodatkov članov družine prosilca za december 1983;

- izjavo kandidata, da ne prejema nobene kadrovske študentije;
 - za kandidate, ki še niso izpolnili 18 let, podpišejo izjavo starši ali skrbniki.
- Za študij ob delu bodo komisije za delovna razmerja TOZD/DS sprejemale vloge in jih obravnavale od 1. avgusta do 10. septembra 1984.

Prosilci za študij ob delu morajo dostaviti naslednje dokumente:

- prijavo na obrazcu 8,40 DZS za študentijo;
 - prošnjo za študentijo ob delu;
 - nagnjenost za določeno delo in sposobnost obvladati višjo stopnjo znanja (pisno mnenje psihologa v DO);
 - dosežen uspeh pri dosedanjem šolanju oz. izobraževanju (fotokopija zadnjega šolskega spričevala);
 - mnenje vodstva TOZD/DS, na katerih delih in nalogah bo delavec delal, ko bo končal šolanje;
 - družbenopolitična aktivnost delavca (mnenje kadrovske komisije pri osnovni organizaciji sindikata);
 - socialni položaj delavca (socialna služba pri KSS);
 - izjava, da delavcu še ni bil izrečen ukrep zaradi hujše kršitve delovnih obveznosti (pravna služba, evidenca KSS).
- Prošnje bo sprejemal oddelek za izobraževanje pri Kadrovsko-slošnem sektorju DO Litostroj, obravnavale pa jih bodo komisije za delovna razmerja TOZD/DS.
- KADROVSKO-SPOŠNI SEKTOR
Oddelek za izobraževanje

Ob koncu leta smo imeli v DO Litostroj naslednje število študentov

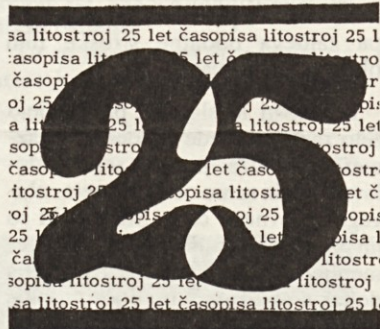
Kadrovske študentije:		
Obdelovalec kovin	— skrajšani program	38 študentov
Oblikovalec kovin	— srednji program	262 študentov
Metalurg	— skrajšani in srednji program	60 študentov
Elektronik	— srednji program	20 študentov
Elektroenergetik	— srednji program	9 študentov
Administrativni tehnik	— srednji program	1 študent
Ekonomski tehnik	— srednji program	9 študentov
Komercialni tehnik	— srednji program	1 študent
Kuhar	— srednji program	1 študent
Strojni inženir	— višja stopnja	14 študentov
Elektro inženir	— višja stopnja	3 študente
Ekonomist	— višja stopnja	4 študentov
Dipl. stroj. inž.	— visoka stopnja	15 študentov
Dipl. inž. matematike in mehanike	— visoka stopnja	2 študenta
Dipl. elektro inženir	— visoka stopnja	7 študentov
Dipl. inž. metalurgije	— visoka stopnja	1 študent
Dipl. ekonomist	— visoka stopnja	13 študentov
Dipl. pravnik	— visoka stopnja	1 študent
SKUPAJ:		461 študentov

Za študij ob delu:

Obdelovalec kovin	— skrajšani program	1 študent
Poklicni laborant		1 študent
Poklicna administrativna šola		7 študentov
Osnovna šola		4 študentov
Šola za poklicne gasilce		2 študenta
Oblikovalec kovin	— srednji program	52 študentov
Splošna gimnazija		1 študent
TŠS — strojna smer		32 študentov
TŠS — elektro smer		2 študenta
TŠS — grafična smer		1 študent
ESŠ — ekonomska smer		10 študentov
UAŠ — administrativna smer	— srednji program	1 študent
ESŠ — komercialna smer		1 študent
Obratni strojni tehnik	— nadaljevalni program	3 študenti
Strojni inženir	— VIŠJA stopnja	27 študentov
Elektro inženir		4 študentov
Inž. kemije		1 študent
Varnostni inž.		3 študenti
Ekonomist		6 študentov
Organizator dela		8 študentov
Višji upravni delavec		5 študentov
Dipl. strojni inž.	— visoka stopnja	13 študentov
Dipl. inž. metalurgije		1 študent
Dipl. elek. inženir		2 študenta
Dipl. industrijski pedagog		1 študent
Dipl. ekonomist		5 študentov
Dipl. inž. organizacije dela		5 študentov

Na III. stopnji se izobražuje naslednje število študentov:

na Fakulteti za strojništvo	4 študenti
na FNT — metalurgija	1 študent
na VEKŠ — specialistični študij	1 študent
SKUPAJ:	205 študentov



Na podlagi potreb TOZD/DS razpisujemo za šolsko leto 1984/85 naslednje študentije:

ZUNANJI ŠTUDENTISTI — KADROVSKE ŠTUDENTIJE ZA SREDNJE USMERJENO IZOBRAŽEVANJE

Usmeritev	Vrsta	Štev.	Smer izobraževanja	Štev.	Poklic	Štip. za šol. v SŠTS za DO Lito- stroj	Štip. za šol. v ostalih izobraževalnih organizacijah
KOVINSKO- PRE- DELOVALNA	Obdelava kovin in upravljanje strojev — skrajšani program	17	B-Obdelovalec kovin (II. stop.)	17	manj zahtevna dela ročne in strojne obdelave	17	
		Kovinarstvo in strojništvo — srednji program	103	A-Oblikovalec kovin (IV. stop.)	54	strugar rezkalec brusilec orodjar strojni mehanik tehnični strojni risar	15 2 4 1 4 21
			B-Preoblikovalec in spajalec kovin (IV. stop.)	35	konstrukcijski ključavničar varilec		9 26
			C-Monter in upravljalac energetskih naprav (IV. stop.)	2	Inštalater ogrevalnih in plinskih naprav		2
			E-Strojni tehnik (V. stop.)	12	Strojni tehnik Varilski tehnik	10 2	
	OSEBNE STORITVE	Osebna storitev — srednji program	1	A-Avto-ličar (IV. stop.)	1	pleskar-ličar	
METALURŠKA	Pridobivanje in predelava kovin — skrajšani program	20	Č-strojni livar in jedrar	20	manj zahtevna dela v metalurškem obratu	20	
	Metalurgija — srednji program	22	B-Kalupar-livar (IV. stop.)	17		17	
C-Livarski modelar (IV. stop.)			4		4		
E-Metalurški tehnik (V. stop.)			1		1		
ELEKTRO — TEHNIŠKA	Energetika — srednji program	4	A-Elektrikar — energetik (IV. stop.)	4			4
	Elektronika	4	A-Elektrikar — elektronik (IV. stop.)	1	Avtoelektrikar	1	
			B-Elektrotehnik — elektronik (V. stop.)	3		3	

EKONOMSKA	Poslovno-finančna dejav. srednji program	3	B-Ekonomski tehnik (V. stop.)	3		3
DRUŽBO-SLOVNA	Družboslovno — jezikovna dejavnost — srednji program	1	C-Upravni tehnik (V. stop.)	1	administrativni tehnik	1
SKUPAJ SREDNJE USMERJENO IZOBRAŽEVANJE		175		175	129	46

ZUNANJI ŠTIPENDISTI — KADROVSKE ŠTIPENDIJE ZA VIŠJE IN VISOKO IZOBRAŽEVANJE

Usmeritev	Vrsta programa	Štev.	Smer izobraževanja	Štev.	Poklic	Štip. za šol. v SŠTS za DO Litostroj	Štip. za šol. v ostalih izobraževalnih organih
		9	Višja stopnja (VI./1)	9	Ekonomist Strojni inženir Varnostni inž. VUŠ-Upravni delavec		3 4 1
		12	Visoka stopnja (VII/1)	12	Dipl. ekonomist Dipl.inž. strojništva Dipl. inž. elektrotehnike Dipl. inž. matematike Dipl. inž. metalurgije		1 3 6 1 1 1
SKUPAJ VIŠJA IN VISOKA STOPNJA		21		21			21
SKUPAJ RAZPISANIH KADROVSKIH ŠTIPENDIJ		196		196		129	67

ŠTIPENDIJE OB DELU ZA SREDNJE USMERJENO IZOBRAŽEVANJE

Usmeritev	Vrsta programa	Štev.	Smer izobraževanja	Štev.	Poklic	Štip. za šol. v SŠTS za DO Lito-stroj	Štip. za šol. v ostalih izobraževalnih organih
KOVINSKO — PRE-DELOVALNA	Obdelava kovin in upravljanje strojev — skrajšani program Kovinarsko in strojništvo — srednji program	9	B-Obdelovalec kovin (II. stop.)	9	manj zahtevna dela ročne in strojne obdelave	9	
		16	A-Oblikovalec kovin (IV. stop.)	13	rezkalec strojni mehanik	6 2 5	
			B-Preoblikovalec in spajalec kovin (IV. stop.)	3	varilec		3
METALURŠKA	Metalurgija — srednji program	5	B-Kalupar-livar (IV. stop.)	5	kalupar-livar	5	
DRUŽBO-SLOVNA	Administrativna dejavnost — srednji program	2	B-Administrator (IV. stop.)	1	administrator		1
			C-Upravni tehnik (V. stop.)	1	admin. tehnik		1
EKONOMSKA	Poslovno finančna dejavnost — sred. program Trgovinska dejavnost — srednji program	1	B-Ekonomski tehnik (V. stop.)	1	ekonomski tehnik		1
		2	C-Komercialni tehnik (V. stop.)	2	komer. tehnik		2
KOVINSKO-PRE-DELOVALNA	Kovinarstvo in strojništvo — nadaljevalni program	10	A-Tehnolog (V. stop.)	10	obratni strojni tehnik	10	
SKUPAJ ZA SREDNJE USMERJENO IZOBRAŽEVANJE		45		45		37	8

ŠTIPENDIJE OB DELU ZA VIŠJE IN VISOKO IZOBRAŽEVANJE

Usmeritev	Vrsta programa	Štev.	Smer izobraževanja	Štev.	Poklic	Štip. za šol. v SŠTS za DO Lito-stroj	Štip. za šol. v ostalih izobraževalnih organizacijah
VIŠJA		19	višja stopnja (VI/1)	19	inž. strojništva inž. elektrotehnike varnostni inženir organizator dela ekonomist		9 3 3 2 2
VISOKA		12	visoka stopnja (VII/1)	12	dipl. inž. strojništva dipl. inž. elektrotehnike dipl. inž. fizike (pedagoška usmeritev) dipl. inž. organiz. dela dipl. ekonomist		5 2 1 1 3
SKUPAJ VIŠJA IN VISOKA ŠOLA		31		31			31
SKUPAJ RAZPISANIH ŠTIPENDIJ OB DELU		76		76		37	39



Izobraževanje v letu 1983

(Nadaljevanje s prejšnje strani)

S šolskim letom 1985/86 se zaključi na vseh srednjih šolah učni program po starem načinu šolanja, v šolskem letu 1989/90 pa tudi na fakultetah, kar pomeni, da bodo vsi tisti, ki so se izobraževali po starem učnem programu, morali preiti na novi učni program — oz. na usmerjeno izobraževanje. Zato predlagamo vsem študentom ob delu, da s študijem pohitijo.

Zaradi pomislekov o nepravilnostih pri dodeljevanju študijskih dopustov ponovno navajamo določila Pravilnika oz. samoupravnega sporazuma o izobraževanju, ki ureja število prostih dni za posamezno šolsko obveznost: — Študijski dopust za šolanje na srednji šoli je dva delovna dneva za posamezni predmet (izpit) in 15 delovnih dni za zaključni izpit (za tiste študente, ki se izobražujejo po starem programu), pri čemer ne smemo enačiti izpita predmeta v enem letniku z izpitom semestra, kajti na srednjih šolah se pojavlja, da je letnik (predmet) razdeljen na dva semestra, ki skupaj štejeta za opravljeni izpit.

— Za šolanje na višjih in visokih šolah je študijski dopust tri delovne dni za vsak izpit (ne semester) in 30 delovnih dni za diplomu. — Pri podiplomskem študiju je dopust 5 delovnih dni za izpit in 60 delovnih dni za magisterij oz. doktorat.

V letu 1983 je študij ob delu končalo 32 delavcev na srednjih in poklicnih šolah, 5 na višjih in 2 delavca na visokih šolah. Študij pa je zaključilo tudi 15 zunanjih štipendistov, in sicer 7 na srednjih, 3 na višjih in 5 na visokih šolah.

13 delavcev je šolanje prekinilo zaradi osebnih razlogov (bolezen, družina in podobno), 7 delavcev pa je zapustilo delovno organizacijo. O tem naj omenimo, da so vsi štipendisti, ki zapustijo DO pred rokom določenim s Pravilnikom o izobraževanju in štipendiranju, dolžni vrniti ustrezni del stroškov šolanja in štipendiranja. Na ta način smo v letu 1983 dobili vrnjenih 1.356.976.— dinarjev.

Ob tej priliki iskreno čestitamo vsem delavcem, ki so šolanje uspešno zaključili, tako tistim ob delu kot tudi učencem in študentom, ki so bili naši štipendisti. Vsem želimo veliko delovnih uspehov.

V letu 1983 smo zaposlili 83 pripravnikov, od tega 33 pripravnikov skrajšanega programa, 32 srednjega programa, 13 z višjo in 5 z visoko šolo. Večina so bili to naši štipendisti.

Do konca leta je 11 pripravnikov uspešno opravilo strokovni izpit. Pripravniki, ki so obiskovali skrajšani program, morajo po pripraviški dobi opraviti še strokovni izpit, da lahko dobijo potrdilo o strokovni usposobljenosti.

Funkcionalno izobraževanje smo usklajevali s potrebo priprave kandidatov za nove dolžnosti v zvezi z novimi volitvami v letu 1984. Ostale oblike funkcionalnega izobraževanja smo razvijali v okviru danih možnosti. V letu 1983 se je funkcionalno izobraževalo 1935 delavcev.

In še kratko o delu Komisije za izobraževanje in štipendiranje pri DS DO Litostroj v preteklem letu:

Komisija na ravni DO se je v letu 1983 sestala trikrat. Dogovarjali smo se o skupnih stališčih pri tistih zadevah, kjer KDR niso bile enotne, ostalo problematiko izobraževanja in štipendiranja pa so reševale KDR po TOZD/DS same.

V glavnem je komisija na ravni DO obravnavala naslednjo problematiko:

— Razpis in podelitev kadrovskih štipendij. Sprejet je bil predlog, naj strokovna služba pripravi prednostno listo, po kateri bi se izbrali prosilci za štipendije. Ta prednostna lista je navedena na začetku tega članka.

— Obravnavane so bile individualne vloge zaradi vračila štipendij, mirovanja štipendij in podobno. — Komisija je tudi podprla predlog KSS za podelitev štipendij z izjavo. To je 114/A člen Zakona o delovnih razmerjih, ki dopušča, da štipendiramo učence, ki presegajo višino dohodka na družinskega člana, nudi pa se jim samo počitniška praksa, proizvodno delo oz. delovna praksa in možnost opravljanja pripravništva. Do izplačila štipendije pa niso upravičeni.

V letu 1983 je pravna služba pripravila osnutek novega Pravilnika o izobraževanju in štipendiranju, ki ga bomo obravnavali v letošnjem letu. Zato priporočamo vsem komisijam za delovna razmerja in posebno delavcem, ki se izobražujejo ob delu, oz. se nameravajo izobraževati, da ta osnutek pregledajo in posredujejo svoje pripombe.

To je bil le kratek pregled izobraževanja v letu 1983. Če pa vas zanimajo bolj podrobni podatki, vam je na vpogled letno poročilo o izobraževanju in štipendiranju, v katerem so zajeta posamezna področja izobraževanja po TOZD DS.

M. Jevnikar

Kulturniki vseh tozdv - združite se!

Litostroj je v širši javnosti znan med drugim tudi po tem, da posveča veliko pozornosti kulturni dejavnosti in družbenemu standardu delavcev. Spomnimo se samo televizijske oddaje pred dobrim letom, ko smo s ponosom prikazali svoj pihalni orkester, pevski zbor, likovnike in se sploh predstavili kot vzor pravičnega odnosa do kulture, kot idealen primer ustvarjanja in podoživljanja kulture v združenem delu... Pa je res vse tako idealno?

Kulturna komisija pri konferenci osnovnih organizacij sindikata (osrednja kulturna komisija) se je v letu 1983 prvič (in zadnjič) sestala v decembru, da bi razdelila plakete ob prihodu dedka Mraza. Izgleda, da med nekaterimi prevladuje mišljenje: »Tako, sedaj imamo kulturnega organizatorja, referenta za kulturo, nekaj zagnancev v šoli, pihalni orkester, pevski zbor — pa se naj oni ukvarjajo s kulturo. Kaj pa še hočete? Vsako proslavo pripravijo takoj, po naročilu, hitro in kvalitetno. Tudi za množičnost je poskrbljeno: denar imamo, odkupimo kaki dve predstavi v Drami, brezplačno razdelimo vstopnice — lahko jih uporabite ali pa tudi ne, vaša stvar... Tako rekoč »Instant kultura«!

Res, kultura po naročilu, kultura za hitro rabo! A žal to vodi v smer birokratizirane kulture, kulture zaradi kulture. Ker ni široke pobude in ustvarjalnosti, tudi ni zavzetega dojemanja in navdušenja. Delavca v tozdu se kulturne pobude ne dotaknejo, preveč so oddaljene. To kar prebere v časopisu ali oglaših razobešenih po delovni organizaciji, ga ne gane. Tistih ljudi pač ne pozna in gre vse to mimo njega. Drugo pa je, če mu ogled neke predstave,

dobro knjigo ali drugo kulturno iskrico priporoči njegov sodelavec. Preprosta ljudska igrice, zaigrana na amaterskem odru, nedovršena in toga, je vendar za vse prisotne v vašem kulturnem domu veliko večje notranje doživetje in razburjanje kot pa prenos vrhunskega gledališkega dela zvečer na televiziji. V prvem primeru so bili neposredno prisotni radovedni, če bo stvar uspela, navdušeno so ploskali, videli odziv, v drugem primeru pa je šlo le za nekaj, kar se dogaja na majhni ploskvi v stanovanju, vmes so lahko šli v kuhinjo po sendvič, se pogovarjali in s pritiskom na gumb celotni dogodek v trenutku ukiniti. Tudi televizijska »Instant kultura« ima seveda velik vzgojni in izobraževalni pomen le, če nas spominja na prava kulturna doživetja in v nas budi željo po novih, nikakor pa ne more biti edini in izključni nadomestek za žive medčloveške odnose.

Rešitev je torej vedno v aktivnosti, številčnosti udeležencev. V Litostroju pa smo storili naslednjo napako: osrednja kulturna komisija ni razširila svoje dejavnosti v petnajstih kulturnih komisijah po TOZD in DS in ni vzela kulturne politike v svoje roke. To pa je res velika škoda, predvsem zato, ker

dejansko obstajajo vse možnosti za bogatejšo kulturno življenje naših delavcev. To, da imamo poklicnega organizatorja kulture, bi morali izrabiti tako, da bi mu poverili izvajanje akcij, za katere bi se odločili samoupravni in sindikalni organi, predvsem osrednja kulturna komisija, ne pa pričakovati, da bo kot posameznik nadomestil aktivnost vseh petnajstih sindikalnih organizacij na kulturnem področju. Znale so usmeritve sindikatov, da naj bi bili poklicni kulturni organizatorji v organizacijah združenega dela predvsem pomoč samoupravnim organom, ne pa nadomestilo kulturne aktivnosti delavcev samih.

Ob teh kritičnih mislih glede vodenja kulturne politike v Litostroju naj navedem še nekaj izkušenj, ki smo jih v zadnjih dveh letih dobili pri delu kulturne komisije DS, SSP, predvsem z namenom, da k podobni aktivnosti pritegnemo še druge kulturne komisije, seveda s potrebno koordinacijo osrednje komisije delovne organizacije.

Glavno akcijo smo vodili pod naslovom »Spoznajmo Cankarjev dom«. Zavedajoč se dejstva, da je bila ta kulturna ustanova zgrajena s sredstvi, ki smo jih v različnih oblikah sami prispevali, smo se odločili, da to, kar imamo, tudi ustrezno izkoristimo. Za to pa so vse možnosti. Cankarjev dom ima veliko lepih dvoran in prostorov, kjer se nenehno odvijajo različne dejavnosti (gledališče, koncerti, filmi, pantonima, literalni večeri, kabareji, zabavna glasba, folklor

itd.). Mi smo vsak mesec izbrali nekaj prireditev in jih v kratki pisni obliki predstavili vsem članom sindikata ter prispevali nekaj sredstev k ceni vstopnic. V nekaterih primerih smo omogočili celo brezplačen vstop, pač takrat, ko smo menili, da gre za kvalitetno umetniško delo, a na prvi pogled ni dovolj privlačno. S tem, ko smo vodili svojo politiko regresiranja in svetovanja, smo dejansko izboljšali strukturo izbranih predstav. Marsikdo, ki se je v začetku zanimal le za lahkotnejša dela, je končno spoznal tudi vrednote in kvalitete zahtevnejših prireditev, n.p.r. koncertov resne glasbe. Samo v letu 1983 smo tako preskrbeli 493 vstopnic za 37 predstav. Nekajkrat smo se po predstavi tudi zbrali na sproščnem pogovoru. Če smo si skupaj ogledali kakšno razstavo, smo potem zavili še na kozarec piva in po izmenjavi mnenj je bil vtis ogledanih likovnih del še bogatejši.

Drugim sindikalnim organizacijam v Litostroju nikakor nočemo vsiljevati svojega recepta kulturne aktivnosti, menimo pa, da je prav, da zaživi osrednja kulturna komisija kot mesto, kjer se bodo rojevale ideje in usklajevale aktivnosti vseh petnajstih komisij. Geslo »V slogi je moč« naj ilustriramo s podatkom,

da smo pri posameznih predstavah, ki smo jih kupili v Cankarjevem domu, dosegli število prijavljenih 10 do 15 in tako nismo bili deležni 20-odstotnega popusta, ki velja za skupine nad 20 oseb. Če se bomo dogovorili za skupno akcijo, bo ta popust brez dvoma dosežen.

Če bodo kulturne komisije TOZD in DS povezane v aktivni in živi osrednji komisiji, potem bodo izmenjale veliko več idej in le tako bo mogoče izpeljati tudi kakšne posebne akcije (kot je bila n.p.r. Človekov odnos do okolja v letu 1982) in spodbujati množično ustvarjalno dejavnost (glasbeno, likovno, fotografsko, dramsko itd.). Skratka, kri bo zaplala tudi v manjše žile, ogrela nekatere zamrznjene organe in telo kot celota bo postalo živahnejše!

Pa še skromna misel kot obramba pred morebitnimi očitki, češ, kaj je sploh treba v teh časih toliko govoriti o kulturi, sedaj imajo ljudje druge skrbi. Kakor se po eni strani zavedamo, da brez trdne gospodarske osnove tudi ni družbene nadgradnje, pa moramo vedeti, da bi bilo še tako veliko materialno bogastvo prazno in nesmiselno, če ga ne bi spremljal enako močan razvoj duhovnih vrednot.

Anton Tomažič

NOVO PRI DZS NOVO PRI DZS NOVO PRI DZS NOVO PRI DZS NOVO PRI

Novo pri DZS



Jean Cassou: ZAPISAN SVOBODI

Knjiga je izšla v zbirki BIOGRAFIJE in je mozaik spominov na najrazličnejše ljudi, dogodke, doživljanja, ki vsi skupaj dajejo podobo časa in ozračja, po drugi strani pa se spleta v natanko tisto, kar obeta naslov: podoba avtorjevega življenja, ki je od začetka do danes zapisano boju za svobodo in resnico, naj gre za posameznika, narod ali človeštvo. Cassou je bil tudi eden prvih zagovornikov Titovega upora proti stalinizmu in jugoslovanske poti v socializem, o čemer spregovori tudi v knjigi. 335 str., pl., 520.-

Miriam Drev, Sonja Tomažič: 101 ZELENJAVNI JEDILNIK

Izvirna kuharska knjiga slovenskih avtoric prinaša pester izbor receptov za najrazličnejše okuse zelenjavne jedi. Recepti so sestavljeni tudi v jedilnike, ki ustrezajo našim potrebam in možnostim. 220 str., pl., 1.180.- din.

Günter Friedrichs-Adam Schaff: MIKROELEKTRONIKA IN DRUŽBA — v dobro ali zlo?

Teza knjige: razvoj mikroelektronike in njena verjetna široka razširjena uporaba v gospodarstvu in na drugih področjih bo v naslednjih nekaj desetletjih pomenila glavno politično silo z močnim vplivom na mednarodno delitev dela in z verjetnim vplivom na vse države ne glede na njihove ideološke in kulturne tradicije. 270 str., br., 950.- din.

Tomas in Teresa Pàmies: OPOROKA V PRAGI

Teresa Pàmies v tem delu, za katero je leta 1970 dobila nagrado Josep Pla, izraža spoštovanje do očetove osebnosti. Postopoma spoznavamo njegova prepričanja, ki jih odločno zagovarja: boj za boljšo družbo, spomin na rodno deželo, osamljenost izgnancev... Hkrati nas spodbuja, da kritično podoživljamo problematiko socializma v luči intervencije dežel varšavskega pakta na Čehoslovaško leta 1968. 242 str., br., 650.- din.

Tone Pavček: DEDIŠČINA

Pavčkova nova zbirka se navezuje na tisti del pesnikovega dosedanjega dela, ki je bil posvečen domači pokrajini, rodu in premišljevanju o človekovem bivanju. Vsem tem motivnim krogom je pesnikova tragična življenjska izkušnja dala novo osvetlitev in novo intenziteto. V obeh središčnih ciklih, ki sta ubrana na temo smrti, je Pavčkova lirika dosegla svoj doslej najzrelejši vrh v siloviti, a vendar uravnoteženi izpovedi o poslednjih stvareh človeškega življenja. 74 str., pl., 390.- din.

Boris A. Novak: 1001 STIH

Avtor je vanj strnil svoja čustvena in miselna dognanja o človeškem bivanju, ki je sicer omejeno s končnostjo, vendar nas zavest o tem, da smo, hkrati navdaja z radostjo, to bivanjsko radost pa izreka prav pesem. 72 str., br., 450.- din.

Miquel Martí i Pol: PESMI/POEMES

Pesniško delo Miquela Martíja i Pola zavzema eno najvidnejših mest v sodobni katalonski literaturi. V njem se srečujemo z življenjem človeka iz ljudstva, samouka, ki se nam brez cenjenih ali zaslepljujočih spretnosti odkriva z redko intenzivnostjo, globino in jasnostjo, hkrati pa s preprostostjo in nežnostjo, ki odpravljata vsako morebitno distanco med pesnikom in njegovimi bralci. 78 str., pl., 480.- din.

Sándor Weöres: BOBEN IN PLES

Sodi med najvidnejše sodobne madžarske pesnike. V njegovih pesmih se prepletata intimna osebna izpoved in filozofska meditacija. Sooča se z žgocimi problemi sodobnosti in se pogloblja v prazgodovinske mite vzhodnjaških kultur, iz zgodovine se seli v prihodnost in izumlja nove, neznane svetove, zajema iz bogate zakladnice madžarske tradicije in jo hkrati ustvarjalno vseskozi presega. 76 str., pl., 450.- din.

PORTRET Anton Režek



Skoraj štiri desetletja že živi Anton Režek v Ljubljani. Toda vsa ta leta mu niso iztrgala iz srca rodne kraja — Bojanje vasi pri Metliki. Rodil se je kot Belokranjec in to tudi ostal. Njegovo pripovedovanje o otroških letih je vznemirljivo. Srečnih in žalostnih dni, ki jih je doživljal tedaj, mu ne more nihče izbrisati. Toliko spominov in bridkih izkušenj ga veže na medvojna leta. Njegovo pripovedovanje o materi Jožefi, o bratih in sestri Cvetki je prežeto z bolečino. Usode Tonetovih najbližjih so tako močno žive v njem, da v svojem pripovedovanju ne more mimo njih. Kako ponosno je povedan samo delček življenjske zgodbe matere, ki je skrbela med NOB za otroke in ki je leta 1942 v zidanci brez oken, brez lesenih tal in seveda brez pomoči babice, da o zdravniku niti ne govorimo, rodila deklico Cvetko. Ferdo Godina je v knjigi Požgane slovenske vasi zapisal: »Malo Cvetko je Režkova Jožefa rodila v neverjetnih okoliščinah, in če bi imelo kaj smisla, bi obtožil naravo, ker je tako kruta do žene. Svojo dosledno brežzčnost kaže do žene prav v vojni...«

Ponosno govori Tone o svoji materi. Bridka pa je njegova pripoved o sestri Cvetki. Ni ji bilo usojeno dolgo življenje. Ze kot drobno dekletce se je nalezla revmatizma, po vojni pa so se posledice pokazale na srcu. Uspešno je končala administrativno šolo in se zaposlila v

Litostroju, vendar se cvet njene mladosti še ni odprl, ko je že morala umreti, stara komaj devetnajst let, verjetno se je bo spomnil marsikateri bralec, ki jo je poznal.

Tone je doživel vse, kar lahko doživi otrok med vojno. Še kako živ je ostal v njem spomin na 7. avgust 1942, ko so belogardisti in Italijani z brizgalkami škropili bencin po hišah in jih nato zažgali. Vsa vas je bila v hipu goreča plamenica. Ta dan je pogorela cela Bojanja vas, pogorelo je 159 hiš in gospodarskih poslopij, samo šest hiš je po naključju ostalo. Bojančani so od tega strašnega dne pa do konca vojne živeli med požganimi zidovi, v zidanicah brez oken in lesenih tal. Težka so pota življenja! Taka so bila tudi za Bojančane in Toneta.

Tone je rojen leta 1929. Med vojno je bil fantič, ki je moral prehitro dozoreti v fanta, moža. Moral je biti v oporo bratom, sestri in mami. Njegov oče je bil v partizanih. Leta 1943 so na Ilovi gori Nemci napadli 10. ljubljansko brigado, v kateri je bil tudi Tonetov oče. Vsi borci so padli v bitki, le on se je po naključju rešil. Kmalu zatem so ga okupatorji ujeli in ga odpeljali na rusko fronto. Družina je bila prepričana, da je oče mrtev. Toda prišlo je leto 1945, ko se je vrnil. Nepozaben je ta dan!

Tone Režek je prišel v litostrojski Izobraževalni center leta 1951. Začel je z delom učitelja praktičnega pouka. To delo je opravljal le dve leti. Odšel je na izobraževanje iz dela na strokovno pedagoško šolo v Ljubljani in jo uspešno končal. Vrnil se je v naš center, kjer je začel poučevati matematiko, hkrati pa je bil še vodja šolskih delavnic. Njegova želja po znanju pa ni bila potešena. Zato je nadaljeval s študijem na fakulteti

za industrijsko pedagogiko, jo uspešno končal in si pridobil naziv profesorja.

Tone se rad spominja svojih prvih let učiteljevanja. Pravi, da so bile prve povojne generacije učencev fantastične. Ti učenci so prišli iz vseh krajev Slovenije. S sabo so prinesli delovne navade in samodiscipliniranost. Učenje niso sprejemali kot breme, kot nekaj neprijetnega. Njegov odnos do učencev je bil vedno prijateljski, vedno je bil z njimi v fizični aktivnosti. Po Tonetovem mnenju je to zelo pomembno. Kajti otroka, odraščajočega mladeniča ali mladenko, poleg doma in okolja, so oblikuje v celovito osebnost, še šola. Žal pa mora danes vse bolj ugotavljati, da otroci pri izbiri poklicev nimajo ustrezne družbene motivacije. Poklici v kovinarski stroki so premalo družbeno priznani. Da je trditve točna, moramo priznati. Ni malo staršev, ki pravijo svojemu otroku: če se ne boš učil, boš šel delat v delavnice za stroje. To je povsem napačno, kajti učimo se zato, da delamo. Prav bi bilo, da bi rekli: če se ne boš učil, ne boš dobil dela, zaposlitve. Včasih je bila pridobitev kvalifikacije izpolnitev življenjskega cilja. Kako pa je danes?

Tone kot profesor ni mogel mimo usmerjenega izobraževanja za proizvodne poklice. Tudi on, tako kot mnogi, ugotavlja, da je reforma šolstva pri proizvodnih poklicih storila korak nazaj, kajti nekdaj so učenci po končani šoli imeli že toliko praktičnega znanja, da so lahko samostojno delali za strojem. To ni nič presenetljivega, kajti tedaj so imeli 32 ur prakse tedensko, sedaj pa jo imajo 3 ure. Vsak komentar bi bil odveč.

Tone je sedaj predstojnik delavnice SŠTS Litostroj. Vse njegovo življenje je sestavljeno iz dela, umskega in fizičnega. Rad dela. V izgradnjo svoje hiše pod Šmarno goro, kjer živi z ženo, dvema sinovoma in s svojo materjo je vložil po njegovi evidenci okoli 2000 ur fizičnega dela. Tone je ponosen na svoje delo. Če povprašamo njegove sodelavce, kaj menijo o njem, nam povedo, da so srečni, ker ga imajo za sodelavca, prijatelja in učitelja. Če pa o njem vprašamo njegove nekdajne učence, nam povedo, da so veseli, ker so ga imeli za učitelja, za učitelja, ki jih je poleg matematike učil še pravila življenja. Malo je takih pedagogov, malo je takih ljudi, ki delajo zato, der radi delajo, ker jih delo osrečuje. Tak je Tone, mi pa si želimo, da bi jih bilo še več takih.

S. Mrkun

OBJEKTI DRUŽBENEGA STANDARDA

Naša skupna skrb

Ob izgradnji je bila naša delavska restavracija dokaj sodoben objekt in je zadostila glede na število obrokov vsem sanitarnim zahtevam. Glede na povečanje števila obrokov in z otvoritvijo novih razdelilnic hrane v tovarni ter prodaje malic nekaterim zunanjim odjemalcem sanitarni pogoji v delavski restavraciji niso več zadovoljivi.

Nenehna opozorila Mestne sanitarne inšpekcije so privedla do tega, da nam je ta v oktobru leta 1983 izdala odločbo, da moramo do 30. junija 1984 odpraviti pomanjkljivosti v obratovanju delavske restavracije:

— posebej moramo urediti prostore za pomivanje bele posode, črne posode in termos posode; urediti moramo garderobne prostore za delavce z dvodelnimi garderobnimi omaricami za ločeno shranjevanje delovne in civilne obleke.

Problem pomivanja posode se pojavlja zaradi večanja števila obrokov in predvsem zaradi razvažanja hrane v razdelilnice v tovarni. Tako sedaj za razvoz hrane uporabljamo skupaj sto termos posod. Te termos posode je po prihodu potrebno pomiti in uskladiščiti do uporabe naslednjega dne.

Naslednji večji problem so garderobni prostori za zaposlene. Do sedaj se je za garderobo v kuhinji uporabljal prostor velikosti dvanajst kvadratnih metrov; garderobne omarice so lesene in vsak zaposlen v kuhinji je imel le en predel. Strežno osebje pa ima garderobne omare kar v vogalu jedilnice. Ker teh zahtev sanitarne inšpekcije ni možno rešiti v sedanjem objektu delavske restavracije, smo predlagali upravni odboru delovne organizacije, da se ponovno oživi komisija za izgradnjo objektov družbenega standarda, ki jo je imenoval delavski svet delovne organizacije.

V tem času smo v tozdu ZSE pripravili več predlogov in finančnih izračunov za rešitev prej navedenih problemov.

Na prvi seji komisije za izgradnjo objektov družbenega standarda je bilo ugotovljeno, da obstaja nekaj možnosti za zagotovitev sredstev po zaključnem računu za leto 1983. Naši temeljni organizaciji pa je bilo naloženo, da izdela še dodatne predloge tako glede novega prizidka delavske restavracije kakor tudi finančno konstrukcijo, potrebe in koriščenje sredstev v letu 1984. Do naslednje seje komisije za izgradnjo objektov družbenega standarda so bile predložene vse zahteve in po razpravi so bili sprejeti določeni sklepi.

Potrjene so bile programske zasnove izgradnje prizidka, ki je načrtovan jugozahodno ob kuhinji. Pod prizidkom se mora po zakonu o ljudski obrambi zgraditi zaklonišče za dvesto oseb in kletni prostori, potrebni za skladišče hrane in pijač. V pritličju bi bili prostori za pomivanje črne posode, termos posode, skladišče za termos posode, dva priročna skladišča, soba za sestanke in nova jedilnica za goste (za sto oseb). V sedanji jedilnici za goste in v sobi za sestanke se uredi garderoba za moške in za ženske ter jedilnica za osebje kuhinje.

Ker pisarniški prostori vodstva in računovodstva tozda ZSE na Ljubljanski 19/a niso več uporabni, saj objekt ni bil zidan v ta namen in razpada, prav tako prostori vodstva počitniških in samskih domov, smo predvideli v prvem nadstropju pisarniške prostore za vodstvo tozda, računovodstvo, za vodstvo počitniških domov, samskih domov ter za vodstvo delavske restavracije.

Na seji komisije je bil potrjen izdelovalec projektno-tehnične dokumentacije, in sicer SLOVENIJA-PROJEKT Ljubljana.

Priprava rekonstrukcije oziroma izgradnje prizidka poteka pospešeno, pričetek gradnje bo v juliju tega leta. Ocenjena finančna sredstva, ki so potrebna za rekonstrukcijo delavske restavracije, po programskih osnovah znašajo triinšestdeset milijonov novih dinarjev.

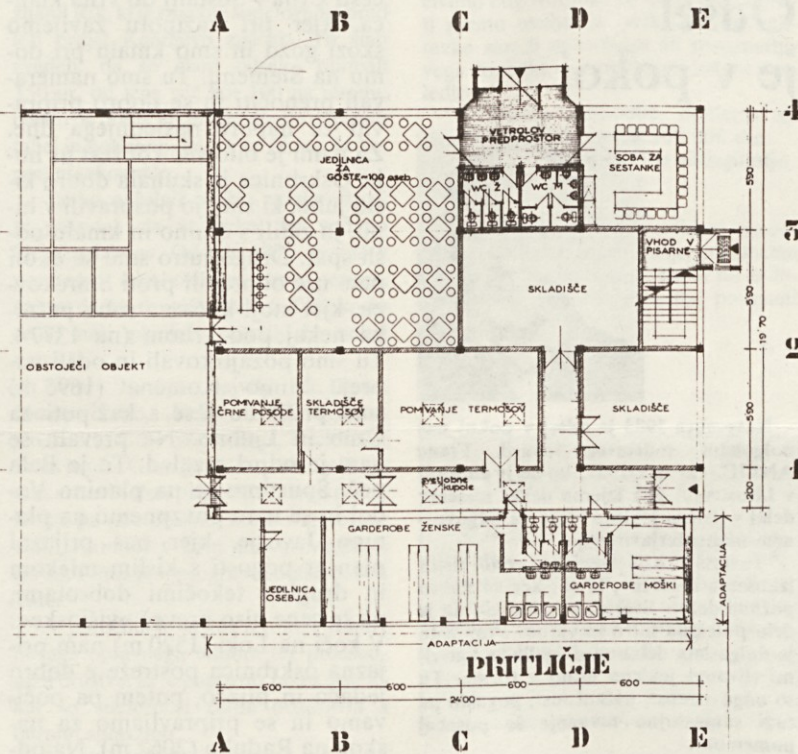
Naslednji pereč problem pri obnovi objektov družbenega standarda je ogrevanje in priprava tople vode v samskem domu II na Djakovičevi 10. To sedaj ogrevamo s pečjo na trdo gorivo, s kotli EMO Celje, ki so zastareli in potrebni zamenjave. Potrebno je zamenjati vso hišno napeljavo in radiatorje. Pro-

tople vode preko vročevodnega omrežja oziroma preko oskrbe Komunalne energetike Ljubljana.

V ta namen so bili izdelani vsi načrti, pridobljena vsa soglasja in lokacijska odločba. Veljavnost lokacijske odločbe je že podaljšana za eno leto in velja do 22. februarja letos. Do tega datuma moramo zaprositi za gradbeno dovoljenje, v nasprotnem pa nam nehalo veljati lokacijska odločba in vsa soglasja.

Na seji komisije za izgradnjo objektov družbenega standarda je bilo po razpravi o tej problematiki sprejeto stališče, naj bi se v letošnjem letu ta pomanjkljivost v samskem domu odpravila. Za priključitev na zunanji vročevod, toplotno postajo, instalacije v objektu in zamenjavo radiatorjev bi potrebovali finančna sredstva v višini milijon dvesto tisoč dinarjev.

V našem tozdu že nekaj let vlagamo vsa amortizacijska sredstva v investicijsko vzdrževanje zelo dotrajanih objektov družbenega standarda in za nakup nove opreme.



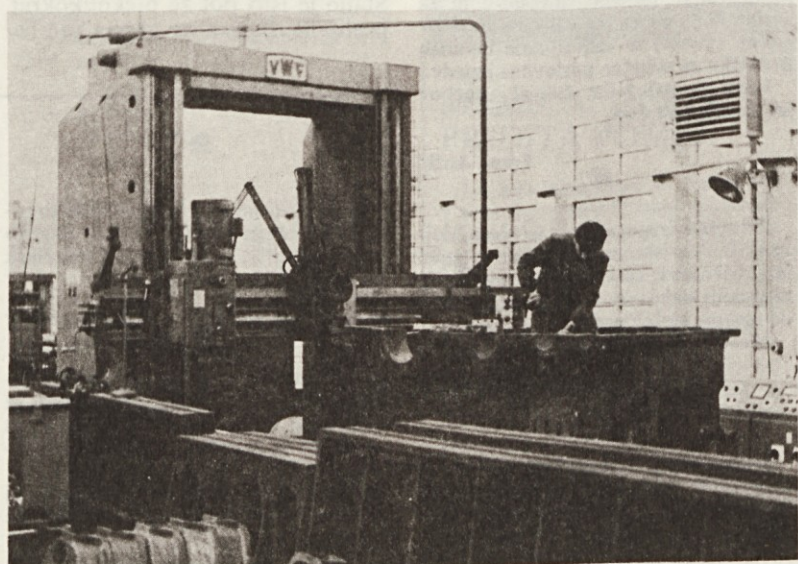
blem ogrevanja prostorov in vode traja že vrsto let. Zaradi kurjenja peči s trdim gorivom zelo onesnažujejo okolje, našo krajevno skupnost. Ker so kotli za kurjenje tako zastareli in iztrošeni, je poraba premoga zelo velika, učinek ogrevanja in gretja vode pa zelo slab. Po izračunu stane sedaj povprečno ogrevanje in priprava tople vode na trdo gorivo veliko več, kot bi stalo po priključku na vročevod Komunalne energetike.

Glede na zgoraj navedeno smo se odločili, da v samskem domu II preidemo na ogrevanje in pripravo

Vendar pa z našimi storitvami ne ustvarimo take akumulacije za razširitev materialne osnove dela, da bi sproti reševali potrebe po vzdrževanju objektov, nakup nove opreme in da bi gradili nove objekte družbenega standarda.

Zato prosimo vse delavce naše delovne organizacije, da prisluhnejo težavam, ki se pojavljajo pri vzdrževanju in pri gradnji objektov družbenega standarda, saj se moramo vsi zavedati, da bo boljše počutje nas delavcev v teh objektih prispevalo tudi k večji storilnosti dela.

N. Jug



JEZIKOVNI OSTRUŽKI

Danes je nekaj besed o pisavi zloženih pridevnikov oziroma pridevniških zvez, za katere včasih res ne vemo, kako naj jih pišemo: ali skupaj, ali narazen ali povezane z vezajem. Težavno pri tem je še to, ker raba včasih omahuje in se pojavljata dve različni pisavi, včasih tudi tri:

družbenoekonomski
družbeno-ekonomski
družbeno ekonomski

Pa pogledjmo stvari natančneje. To so pridevniške besede oziroma besede zveze, ki so nastale z združitvijo dveh pridevnikov, vsak zase pa je imel svoj pomen. Kaj se zgodi s tem pomenom po združitvi?

1. Lahko dobimo nov, enoten pojem, ki je nastal iz obeh, in nato takšno besedo pišemo skupaj, kot eno besedo:

umetnost + zgodovina = umetnostna zgodovina, umetnostnozgodovinski

namizen + teniški = namiznoteniški (namizni tenis)

južen + slovanski = južnoslovanski (Južni Slovani)

družben + političen = družbenopolitičen (družbena politika)

2. Lahko pa enotnega skupnega pomena ni in zložena beseda obdrži oba pomena, iz katerih je sestavljena. Tako besedo zato povezujemo z vezajem, pri čemer nam vezaj nadomešča veznik in ali vejico:

marksistično-leninistične ideje (= marksistične in leninistične)

angleško-slovenski slovar (= angleški in slovenski slovar)

vzgojno-izobraževalni smotri (= vzgojni in izobraževanje)

volilno-programska konferenca (= volilna in programska)

3. Narazen pa pišemo besedne zveze, kadar je prva beseda prislov in ne pridevnik (kadar se po njej lahko vprašamo: Kako? in ne: Kakšen?):

snežno bel,

splošno veljaven,

družbeno angažiran delavec,

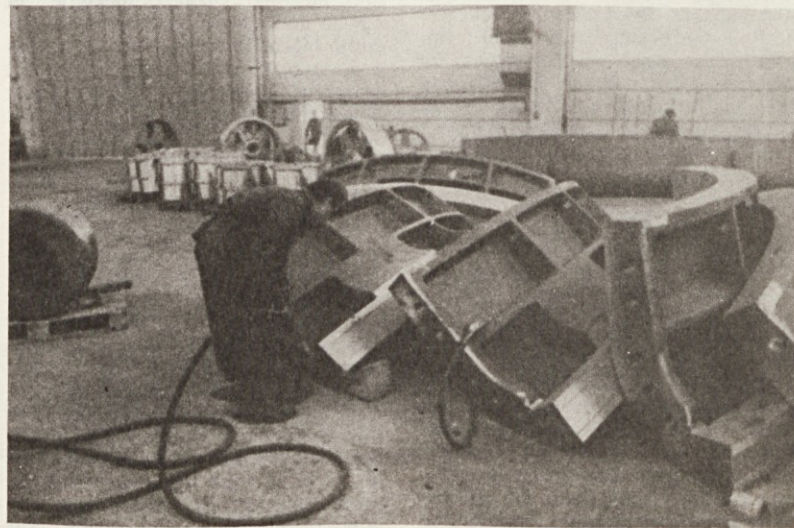
kulturno razvita družba,

Pri tem naj še zapišem zanimivost.

Verjetno ste opazili, da besedo vzgojnoizobraževalni zapisujemo skupaj. Ali je, glede na zgoraj pogledano, to prav? Ni! Ne gre za vzgojno izobraževanje, temveč za enakovredna pomena: vzgojo in izobraževanje. Zato bi bila edino pravilna pisava z vezajem: vzgojno-izobraževalni sistem. Vzrok, da ne pišemo tako, pa je zunanji, češ da je brez vezaja zapisano v Zakonu o srednjem usmerjenem izobraževanju in da tega ne smemo spreminjati.

Mislim pa, da napačno pisavo besede vseeno lahko popravimo.

V. Tomc



RAZPIS

Na osnovi sklepa Pusta in Kurenta objavljamo razpis za opravljanje naslednjih del in nalog:

1. LOVCA — da nam pokaže, v katerem grmu tiči zajec,
2. ARHEOLOGA — za odkrivanje notranjih rezerv,
3. KOZMETIKA — za olepševanje finančne situacije,
4. KROJAČA — za krpanje lukenj v poslovanju,
5. MINERJA — za razbijanje ustaljenih navad,
6. GASILCA — za gasitev gorečih vprašanj,
7. NOSAČA — da nosi odgovornost,
8. MAZALCA — za podmazovanje mest, na katerih nam škriplje.

Prošnje z vsemi potrebnimi pisnimi dokazili pošljite takoj na šifro "Gori ogenj šestintridesetkrat".

Zvonko Bendelja

Srečanje s starimi prijatelji



Veseli in zadovoljni upokojenci tozda OB na obisku

Pred dobrim letom, ob zaključku leta 1982, smo se v tozdu Obdelava prvič odločili, da ob koncu leta povabimo naše upokojence na skupno srečanje. Akcija

se je izkazala za zelo uspešno in želja večine takrat prisotnih je bila, da se še kdaj srečamo.

Ob zatonu preteklega leta smo se

spomnili na obljubo. Na sindikatu in na vodstvu tozda smo se brez težav sporazumeli za čas in kraj srečanja. Organizacija je stekla po že utečenem redu. Za udeležbo nas ni preveč skrbelo, saj smo že pred letom ugotovili, da so taka srečanja zelo dobrodošla.

Napovedanega dne se je ob določen uri pred našo delavsko restavracijo zbralo kar precejšnje število ljudi, naših upokojencev. Za srečanje smo se namreč odločili tako rekoč v domačem okolju, v mali sobi delavske restavracije.

Srečanje je bilo pristrčno, saj je potekalo ob kosilu, kozarčku zlahtne pijače ter v prijetnem kramljanju, popestril pa ga je tudi kratek kulturni program. Čas je zelo hitro, kar prehitro mineval. Pogovori so bili odkriti in topli. Večina naših upokojencev je pokazala živo zanimanje za naše delo, poslovanje, uspehe in načrte, zato jih je z gospodarsko situacijo tozda in DO seznanil tovariš Nadlišek. Bili so zadovoljni in veseli, ko so zvedeli za naše dokaj uspešno poslovanje. Veliko upokojencev se je srečalo po daljšem času; njihovi medsebojni pogovori so bili še posebej živahni.

Na koncu srečanja smo se s težkim srcem poslovili. Naše upokojence smo povabili, naj se tudi med letom oglasijo na svojih nekdanjih delovnih mestih v tovarni. Vsi po vrsti so bili veseli, da nanje še nismo pozabili in so si želeli čimprejnjega ponovnega srečanja. Za konec smo si vsi voščili srečo in zdravje ter se poslovili z besedami: Na svidenje prihodnje leto!

ŠF. ZF.

»Smučali« smo v Visokih Tatrah

TOZD ZSE nam je v okviru izmenjave letovanja delavcev med ČKD Blansko in Litostrojem pripravil vablivo ponudbo smučanja v Visokih Tatrah.

Litostrojčani gotovo dobro poznamo Češkoslovaško in dobre strani bivanja v tej državi, prav tako pa si je imel marsikdo možnost ustvariti lastno mišljenje o pomanjkljivosti in tistem, česar nam ne morejo nuditi. Vsekakor je bila ponudba vabliva zaradi smeri letovanja, kamor do sedaj nismo zahajali.

Potovali smo po predvideni poti preko Šentilja in mimo Dunaja do Bratislave, kjer nas je v snegu in vetru pričakal naš češki vodič tov. Mirko in nas peljal na kosilo. Pred nami je bila še dolga vožnja do Poprada, katero je ovalil in podaljšal led in sneg, kar pa je bil vzrok splošnega zadovoljstva v pričakovanju obilice snega in dobre smuke.

V poznih večernih urah smo prispeli v dom. Vožnja je bila dolga in naporna, zato so le najbolj vztrajni proslavljali srečen prihod na cilj v veliko nezadovoljstvo onih, ki so želeli mir in počitek.

Prvi dan bivanja se je pričel z bojaznijo, da pravih snežnih razmer za smuko ne bo, saj nam suhi in goli Propad ni vzbujal veliko upanja. Predvidenih 12 km do smučišča se je podaljšalo na 38 km. Ustavili smo se v Štrbskem plesu z nadmorsko višino 1355 m. Vreme je bilo sončno, snega je izgledalo dovolj, zrak je bil čist in napotili smo se mimo prijetnih hotelov do smučišča. Na naše razočaranje je vse to privabilo na isto mesto tudi veliko drugih, smučanja željnih obiskovalcev, da so se pred vlečnico in sedežnico vile dolge vrste čakajočih.

Preizkusili smo smučine, popoldne pa smo se odpravili na ogled drugih terenov. Prišli smo celo do poljske meje. Naš vodič tov. Mirko je bil dolgoletni član gorske reševalne službe in pozna vsak kotiček Visokih Tater. Ob glasbi in njegovem pripovedovanju resničnih dogodkov ter opisu krajev smo puščali za seboj kilometre in kilometre.

Odločali smo se, da bomo smučali v Štrbskem plesu, saj nikjer drugje niso obratovali naprave zaradi pomanjkanja snega. Tov. Mirko je posredoval, da so vlečnica in sedežnica začeli obratovati

že ob 8. jutraj, kar je dve uri prej, kot običajno. Tako smo odhajali iz doma zgodaj na smučišče, da bi se izognili poznejši gneči in izkoristili smuko brez prevelikega čakanja v vrstah.

Popoldneve smo namenjali predvsem izletom v okoliške kraje, ki predstavljajo češki narodni park in imajo turistično tradicijo. Oba vodiča, Jure in Mirko, sta se trudila, da bi zadostila vsem željam in okusom, kar pa je bilo seveda težko uresničiti v celoti. Svoje bivanje v ČSSR nebi mogli opravičiti tudi brez nakupov, zato smo si natančno ogledali vse blagovnice in olajšali marsikatero polico v njih. Avtobus je bil v tem tednu kar naš drugi dom, oba Alpetourjeva šoferja pa sta nas varno in z mnogo potrpežljivosti prevažala v željeni smeri, če je bilo potrebno tudi v disko.

Dnevi letovanja so ob tako pestri ponudbi kar hitro minevali. V prvih dneh smo bili tudi žrtve redukcije, tokrat je šlo za vodo. Misleč, da gre za okvaro, smo nestrno čakali inštalaterje, in z malo dobre volje in iznajdljivosti zadostili higienskim potrebam. Ko je bilo jasno, da okvare ni in ne gre za redukcijo, je po posredovanju gostiteljev iz ČKD Blansko v našem domu tekla voda brez omejitev.

Domov smo se vračali po isti poti. V bližini Dunaja smo imeli priložnost dokončno potešiti nakupovalno mrzlico in šoferja sta nas varno prepeljala preko zasneženega Ljubelja. Ljubljana se nam je kar rogala v svežem snegu, saj smo ga v Tatrah pogrešali. Vendar nam je tov. Mirko priporočil, naj jih ponovno obiščemo v februarju ali marcu, ko je vreme zanesljivo in tudi sonce topleje sije na zasnežene Tatire.

Od tov. Mirka smo se poslovili na robu Bratislave. Ko nam je zaželel srečno pot domov, je tudi dejal: »Trudili smo se, da bi se imeli lepo, vendar tistega, zaradi česar ste prišli, torej snega, vam nismo mogli dati. Vendar pozabite, kar je bilo slabega, tisto lepo in prijetno pa ponesite s seboj vašim in našim prijateljem v Jugoslavijo ter kmalu zopet nasvidenje.«

ZAHVALE

Težko je najti prave besede za zahvalo vsem, ki ste pospremili k preranemu počitku našega sina Aleša, nam izrazili sožalje, darovali cvetje ali se kako drugače spomnili nanj.

Posebno se zahvaljujemo članom Planinskega društva Litostroj, praporščaku Rudiju Veburu in Ludviku Šarfu za občutene poslovilne besede, ki nam v teh težkih dneh lajšajo neutolačljivo bolečino.

Andrej in Vida Anžič

Ob smrti mojega brata se iskreno zahvaljujem sodelavcem iz delavske restavracije za izraze sožalja in venec.

Jožefa Kamin

Odšel je v pokoj



Novembra 1983 je odšel v pokoj naš dolgoletni sodelavec tovariš Franc ANŽIČ. Od leta 1952, ko se je zaposlil v Litostroju, je z izjemo nekaj mesecev delal v livarni jeklene litine na odgovornem mestu žerjavovodje.

Tovariš Anžič spada v vrsto tistih izkušenih delavcev, ki so, ker so dobro poznali delo v livarni, pripomogli, da je delo potekalo hitro in varno. Prav zato je dolga leta delal na dvigalih, s katerimi vlivamo jekleno litino v forme. Tu so odgovornost, natančnost, pogosto pa tudi samostojno ravnanje še posebej pomembni.

Tudi zadnja leta, ko je zaradi poslabšanja zdravja delal na dvigalu v skladišču starega železa, je s svojim delom prispeval, da je bilo delo v talilnici nemoteno, obenem pa je brez negotovanja raztovarjal velike količine surovin in materialov, ki so prišla v livarno po železnici.

Ves čas je delal v treh izmenah, pa ni nikoli negotoval, ampak je s svojim umirjenim nastopom vplival na druge sodelavce in je bil zlasti mlajšim vzor in v pomoč.

Sodelavci mu želimo, da bi zdrav in zadovoljen dolgo užival zasluženi pokoj.

Sodelavci

Vsem svojim sodelavcem in sindikalni organizaciji tozda PUM se najlepše zahvaljujem za prijetno slovesnost in za darilo, ki so mi ga izročili ob odhodu v pokoj. Posebej se zahvaljujem tovarišu Bradešku za prisrčne poslovilne besede. Vsem skupaj želim čimveč uspehov pri nadaljnjem delu.

Franc Anžič

Ob smrti dragega moža in očeta Alojza PIRCA se iskreno zahvaljujem godbi in govorniku iz Litostroja in vsem tistim njegovim sodelavcem, ki so ga spremili na njegovi zadnji poti.

Hvala tudi za podarjeno cvetje.

Žena Pavla in hčerka Biba

Ob boleči izgubi mojega dragega očeta Rudolfa MAROLTA se iskreno zahvaljujem vsem sodelavcem tozda Obdelava, ki so ustno izrazili sožalje, darovali venec in ga spremili na zadnji poti.

Sin Janez z družino

Jesenska pot od Slovenjgradca do...

Zbrali smo se na ljubljanski avtobusni postaji in se ob 7.10 odpravili z avtobusom proti Slovenj Gradcu. Rezervacije smo imeli in tudi navala ni bilo, saj je bil četrtek.

V Slovenj Gradec smo po prijetni vožnji prispeli okoli 10. ure dopoldne in se po zelo kratkem predahu (nekdo je moral še kupiti kruh) podali na pot do Poštarskega doma pod Plešivcem (800 m), ki stoji na jasi ob gozdu.

Po kratkem počitku, nakupu kartic in drugih dobrot smo nadaljevali pot po pobočju Plešivičke kope in skozi borov gozd, mimo spomenika planinca Franca Eilitza, ki ga je tu 1935. leta zasul plaz, na preval med Plešivcem, Črnim vrhom in Plešivičko Kopo in po strmi bližnjici na Plešivec oziroma Uršljo goro (1690 m).

Po krajšem počitku v domu nas je pot vodila strmo navzdol in nato skozi gozd ter preko travnikov do ruševin gostilne Križan, po lepi gozdni cesti proti Šentvidu, kjer so danes le še ruševine, in po cesti Črna—Šoštanj do vrha klanca, kjer pri kažipotu zavijemo skozi gozd in smo kmalu pri domu na Slemenu. Tu smo nameravali prenočiti in se dobro pripraviti za napore naslednjega dne. Za nami je bilo več kot šest ur hoje. Oskrbnica je skuhalo dobro kisljugo, ki smo jo pospravili v hipo, jo zalili s črnino in kmalu odšli spat. Drugo jutro smo se okoli pete ure odpravili proti Smrekovcu, kjer stoji koča na robu pašnika nekaj pod vrhom (na 1377).

Tu smo pozajtrkovali in odšli naprej. Mimo Komena (1695 m) smo prišli do jase s kažipoti za Črno in Ljubno. Na prevalu se nam je odprl razgled. To je Bela peč. Spustimo se na planino Vodol in se nato povzpemo na planino Javorje, kjer nas prijazni planšar pogosti s kislim mlekom in drugimi tekočimi dobrotami, pa še cene niso preveč »višinske«.

V koči na Loki (1520 m) nam prijazna oskrbnica postreže z dobro jedačo in pijačo, potem pa počivamo in se pripravljamo za naskok na Raduho (2062 m). Na odcepu za Durce se trije odločijo za boljše varianto brez vrha, ostali pa jo pogumno uberejo na vrh. Nahrbtnike pustimo seveda neke sredi pota, saj nam jih pazi Ivan, ki nam na soncu posuši prepotene srajce in majice. Na povratku se spustimo čez Durce po melišču do Grohata. Tu nas že čaka trojica ubežnikov, ki si je medtem privezala dušo in prijetno lenari na soncu. Po izdatni večerji in kratki debati o prehojeni in neprehojeni poti se podamo na spanje, ki se vsem prileže.

Zjutraj po toplem čaju in obilnem zajtrku odrinemo na pot v dolino do Rogovilca, kjer napravimo nov načrt. Ekipa se je namreč zmanjšala za tri člane — Stane je isto pot že ničkolikokrat prehodil, Borisa ne uboga več le-

vo koleno in tudi Rudi ima težave s kurjim očesom.

Tako nadaljuje pot po Robanovem kotu le še osmerica in si poje pesem o 11 zamorcih, ki so odšli na pot itd. Ob postrežbi dveh mladencev se ponovno okrepčamo s kislim in toplim mlekom, da bomo zmogli »zahteven« vzpon na Korošico. Trojica — neugnanih — Štefan, Rudi in Andrej — se prvi zaženejo v strmino posejano sem in tja s klini in jeklenicami ter nam uidejo proti Korošici, ostali pa uberemo bolj zmeren tempo in se med ostalimi planinci prebijemo na vrh ter po ravninah do Kocbekovega doma na Korošici. Na poti vidimo tudi prvotno Kocbekovo kočjo ob smučišču, ki že razpada. Dom stoji med Ojstrico in Dedcem, ki je raj za alpiniste. Po odličnem golažu in brez čaja se odpravimo malo na potep, Štefan in Rudi pa jo mahmeta v dolino na avtobus in domov. Spat nas gre torej le še šest od enajstih članov skupine. Zjutraj se odpravimo po zajtrku preko Ojstrice (2349 m), Škarij, Brane, Babe (2240 m) in Planjave (2349 m), kjer nas dobro prepiha, proti Kamniškemu sedlu (1884 m). Med potjo nas zmoti razigran trop kozorogov, ki imajo svoje svatovske igre in Stane jih neutrudno fotografira.

V koči na Kamniškem sedlu se dobro okrepčamo in se po krajšem počitku odpravimo v dolino. Med potjo se razen male nezgode — padec planinke Nade — ni zgodilo nič nenavadnega, le počitki so bili pogostejši in praznili smo nahrbtnike oziroma čutarice, saj je bila žeja vse večja in dolina vse bližja.

Pri domu v Kamniški Bistrici sta oče in mama pričakala našega najmlajšega člana Andreja, ki je kar dobro prestal svoj dolgoprogaški planinski krst, med samimi znanimi in izkušenimi planinskimi veččaki, ki so mu sem pa tja dali tudi nekaj koristnih planinskih nauk.

Vreme namje bilo zelo naklonjeno in smo z dežniki v nahrbtnikih dobro držali vreme pokoncu.

Razporeženje med potjo in v kočah je bilo na višku, za kar je skrbel neutrudni Ivan s svojo strogostjo, veselostjo in tudi pesmijo. Skupina je bila sestavljena v večini iz samih prekaljenih »starih« planinskih mačkov, ki so meni kot vodniku nudili vsestransko pomoč, posebno še Ludvik, ki je bil vedno na čelu male čete. Upam, da bodo tradicijo pohoda po tej poti obdržali in vsako leto prehodili en del. Tak pohod je izredno doživetje. Spoznavanje med seboj in nenazadnje tudi utrjevanje nas samih za večje in zahtevnejše napore.

V upanju, da nas bo prihodnje leto na pohodu po slovenski planinski poti še več, zaključujem kratko poročilo.

J. Soklič

Vsem sodelavcem in sindikalni organizaciji tozda Obdelava se iskreno zahvaljujem za novoletno darilo in obisk na domu v času moje bolezn.

Janez Šifrer

Ob odhodu v pokoj se iskreno zahvaljujem vsem, svojim sodelavcem in sindikalni organizaciji tozda Montaža za darila in prisrčno poslovilno slovesnost.

Posebej se zahvaljujem tovarišu Marjanu Pihlerju za iskrene besede ob slovesu.

Vsem skupaj želim še veliko delovnih uspehov in osebnega zadovoljstva.

Stane Grundner

Ob boleči izgubi drage žene Agice FENDE se zahvaljujem vsem sodelavcem TOZD PZO in ostalim za izaze sožalja, darovano cvetje ter spremstvo na njeni zadnji poti.

Mož Andrej s sinom

Ob odhodu v pokoj se najlepše zahvaljujem sodelavcem iz tozda PUM — Siva livarna za prijetno slovo in praktična darila, ki me bodo vedno spominjala na sodelavce, s katerimi sem preživel mnogo lepih let. Vsem skupaj želim še mnogo zdravja in delovnih uspehov.

Albin Trlep

ČESTITKE

Te dni je naš sodelavec Anton MERČUN, strugar in sedaj delovodja v TOZD Obdelava, praznoval svoj petdeseti rojstni dan. Tovariš Merčun je več kot trideset let vestno in marljivo opravljal delo strugarja v mehanski obdelavi, pred dobrim letom dni pa je postal delovodja v oddelku lahke obdelave.

Vsi sodelavci in prijatelji mu ob tem življenjskem jubileju iskreno čestitamo.

Vsem sodelavcem in prijateljem se iskreno zahvaljujem za čestitke in darilo ob moji petdesetletnici.

Anton Merčun

PLANINSKI KOTIČEK

UREJA PLANINSKO DRUŠTVO LITOSTROJ

Občni zbor

Naše planinsko društvo slavi letos 35. obletnico. 2. februarja 1984 je imelo svoj 35. redni občni zbor, katerega se je udeležilo 121 ljubiteljev planin. To pot je bil zbor v jedilnici PPO. Da ne bi kdo od zunanjih članov društva ter povabljenih zgrešil, je poskrbel naš dolgoletni markacist Rik, zato je na ključnih mestih postavil markacije, ki so vodile na mesto zbora. Predsednik društva je nekaj čez 17. uro pozdravil vse prisotne in jim zaželel urico, dve prijetnega razpoloženja. Za uvod so poskrbeli s kratkim kulturnim programom mladi iz šole pod vodstvom tovarišice Vesne.

O delu društva v preteklem letu je poročal predsednik Janez. Uvodoma je poudaril, da prav v olimpijskem letu slavimo svojo 35. obletnico. V letu 1983 smo izvedli 25 izletov oziroma tur od skupno 28, kolikor jih je bilo načrtovanih. Dva izleta sta odpadla zaradi slabega vremena, izlet sezone »Gore Makedonije« pa zaradi premajhnega števila prijavitelj. Skupno število udeležencev na izletih je bilo 350, povprečno 14 planincev na izlet. Udeležba je bila nekoliko slabša kot leto poprej. Žal tudi letos ugotavljamo, da je med mladimi še vedno premalo zanimanja za hojo v gore. Privlačijo jih bolj atraktivni športi, kot sta košarka in nogomet. Mogoče je za to kriva tudi slaba propaganda, vendar se trudimo, da to izboljšamo. Že od 34. občnega zbora dalje imamo v našem časopisu prostor, kjer v rubriki Planinski kotichek seznanjamo bralce o izletih v tekočem mesecu, doživetjih na turah ter vabimo nove člane k vpisu.

Tovariš Tone Tomažič, ki je tudi predsednik pripravljalnega odbora, je prisotne seznanil, da smo v jubilejnem letu dobili kandidaturu za organizacijo in izvedbo XIV. planinskega tabora ljubljanskih planincev, ki bo 27. maja 1984 na Polževo. Slavnostni govornik na taboru bo dr. Kmecl, pokrovitelj tabora pa občina Grosuplje.

Z aktivnostjo alpinističnega odseka nas je seznanil Stane Kragelj. Čeprav

maloštevilni so opravili 82 vzponov, od tega 62 plezalnih, 7 turnih smukov ter 13 pristopov. Silvo Kragelj je opravil Akademsko ponovitev v Vežici 8 PP z oceno (VII—), kar je doslej najtežje splezana smer v Litostrojskem odseku. Škoda je le, da se je članstvo v AO zmanjšalo, tako smo imeli v letu 1983 le tri aktivne alpiniste ter dva aktivna pripravnika. 30. avgusta 1983 so zaključili alpinistično šolo.

Natančno poročilo o finančnem stanju je podala dolgoletna blagajničarka Marica. Z delom markacistov nas je seznanil Rik, ki je za svoje sodelovanje pred leti prejel Knafljevo značko. To smo zvedeli, da so člani odseka opravili 150 ur, od tega več kot 100 na terenu, ostalo pa doma pri pripravljanju napisnih tabel in podobno. Pa kaj ne bi, saj 84 km poti ni tako malo.

Janko, načelnik odseka za izletništvo, je povedal, da že nekaj let vodimo kroniko izletov. Od leta 1976 imamo v programu izlet oziroma turo sezone, enkrat doma, drugič na tujem. Tako so do sedaj naši planinci osvojili že nekaj najvišjih vrhov Evrope: najvišji Mt. Blanc, Monte Roso, Veliki Klek (Grossglockner), Gros Wenediger, Breithorn, za las je ušel Gran Paradiso. Ne manjkajo tudi vrhovi s Poti prijateljstva treh dežel. Doma pa smo obiskali Prenj v Hercegovini, Durmitor v Črni gori in Maglič v Bosni. Letos je v programu obisk čeških Tater.

V poročilih je sledila izvolitev članov novega upravnega odbora ter predsednika društva, ki je ponovno Janez Soklič, kar so udeleženci zbora pozdravili z burnim aplavzom.

Uradni del 35. občnega zbora je bil pri kraju. Po že običajni zakuski nas je naš mojster fotografije Oskar z diapozitivni popeljal na samotne poti, kjer se ti odpočije oko in si nabereš novih moči za naš vse hitrejši vsakdan. Na svidenje prihodnje leto ob še večji udeležbi!

V. Miklavčič

PLANINSKA ČLANARINA ZA LETO 1984

Tudi letos je članarina relativno cenejša kot prejšnje leto, saj njeno naraščanje močno zaostaja za inflacijo. Poleg tega je v njej letos všteta tudi zavarovalnina.

Članarina in zavarovalnina za leto 1984 znašata:

— za člane	200 din
— za mladince	100 din
— za pionirje	50 din

Seveda tudi ti zneski niso majhni, vendar se nam izplačajo že v dveh, treh letih, saj v planinskih kočah velja poseben popust za vse, ki imajo člansko knjižico z vplačano članarino (20% popust na ležiščih v sobah in 40% popust na skupnih ležiščih).

Poverjeniki PD Litostroj, pri katerih se lahko vpišete v društvo in vplačate letno članarino:

Franc LOVŠE, tel. 601
Jože PEČJAK, tel. 378
Olga RUPNIK, tel. 735
Viktor POGAČNIK, tel. 426
Tone ERMAN, tel. 522
Marica ŠPAREMBLEK, tel. 262

t. t.

35 LET PD LITOSTROJ

ZAVAROVANJE PLANINCEV

Od začetka tega leta je za člane Planinske zveze Slovenije uvedena novost pri zavarovanju. S plačilom znamkice (članarine) so sedaj zavarovani vsi planinci, ne glede na to, ali so civilno odgovorni proti tretji osebi. Zavarovalnina znaša: za člane in mladince 25 din, za pionirje 20 din. V zavarovanje so vključene nezgode, ki bi se zavarovancem pripetile pri planinarjenju in alpinistiki, vključno na poti od doma do namembnega kraja in pri vrnitvi do doma.

Planinec je nezgodno zavarovan za naslednje vsote:

- če se smrtno ponesreči v gorah 10.000 din
- če ga zaradi poškodbe v gorah doleti invalidnost 20.000 din
- če mora kriti stroške reševanja 100.000 din

Vsak planinec je zavarovan tudi za civilno odgovornost, če tretja oseba proti njemu uveljavlja odškodninske zahtevke zaradi nenadnega ali presenetljivega dogodka — nesreče, ter ima za posledico:

- telesne poškodbe, obolenja ali smrt neke osebe 200.000 din
- uničenje, poškodbe ali izginotje stvari 60.000 din

Zavarovanje je izraz solidarnosti celotne planinske organizacije, planincem pa naj bi olajšalo breme, kadar jih zadene nesreča v gorah in z njo povezani stroški.

t. t.

KOLIKO NAS JE?

Slovenska planinska organizacija je imela v preteklem letu 104.059 članov ali 3590 več kot prejšnje leto. Obdržimo to nenehno rast naše organizacije in prepričajmo kakega prijatelja ali znanca, da se nam pridruži!



MAMICA, OČKA, PRIDITA POME!

Le kdo izmed nas ne vzame rad v roke fotografije iz naše najranjše mladosti! S prav takim veseljem, ali pa še večjim, jih bodo radi gledali tudi naši otroci, še zlasti, če so na sliki skupaj z dedkom Mrazom. Ta fotografija ni taka kot so druge, ta je lepša, priskrbejša, polna radosti in spominov na darila, ki jih je prinesel dedek Mraz. Fotografije z dedkom Mrazom so tako lepe in priskrbe, zato bi bila prava škoda, da jih otroci ne bi imeli v svojih albumih. Zato, starši, pridite v tajništvo sindikata, kjer boste našli fotografijo s svojim otrokom in mu s tem naredili še eno novoletno veselje. Cena dveh barvnih fotografij je samo 120 din.



DRUŠTVENI IZLETI V LETU 1984

datum	cilji	vodnik
8. jan.	Osankarica-Rogla (obletnica)	Žebavec
8. jan.	Dražgoše (obletnica)	Mažgon
21. jan.	Koprivnik-Mladi vrh	Veber
4. feb.	Polhograjska grmada-Tošč	Žebavec
25. feb.	Stol (obletnica)	Gamberger, Šarf
10. marec	Snežnik (obletnica)	Cankar, Ogrič
25. marec	Porezen (obletnica)	Miklavčič, Vipotnik
31. marec	Limbarska gora	Tomažič
14. april	Bratska planinska pot Lj.-Zg.	Pečjak
22. april	Bratska planinska pot Lj.-Rijeka	Kreft
27. april	Boč	Pečjak
5. maj	Po poteh partizanske Ljubljane	Miklavčič
19. maj	Golica	Lovše, Vogelnik
27. maj	Tabor MDO—Polževo	Odbor
9. junij	Veliki Rogatec	Vipotnik
23. junij	Stegovnik	Miklavčič
30. junij	Fužinske planine-Debeli vrh	Dolenc, Tomažič
4.-6. julij	Po slov. planinski poti-Triglav	Soklič, Šarf, Vogelnik
21.-22. julij	Od Kokrškega do Kamniškega sedla	Gamberger
23.-30. julij	Visoke Tatre (ČSSR)	Ogrič, Šarf
11.-12. avg.	Rombon	Vipotnik, Ogrič
25.-26. avg.	Kokrško, Kočna	Cankar
2. sept.	Ratitovec (obletnica)	Žebavec
9. sept.	Dan planincev	Soklič
15. sept.	Soriška planina, 35-letnica PDL	Odbor
6. oktober	Fotografski izlet	Dolenc
13. oktober	Baza 20 — Kočevski rog	Pečjak
27. oktober	Pekel—Pokojišče	Dolenc
10. nov.	Pugled	Cankar
24. nov.	Škofjeloško pogorje	Veber
15. dec.	IV. Spominski pohod na Tisje	Kreft



Na luni ali na Možicu (Foto: T. Tomažič)

VREMENSKI PREGOVORI

Januar — prosinec

Če v januarju ni snega zato šele april ga da.

Februar — svečan

Matija led razbija, če ga ni, ga pa naredi.

Marec — sušec

Tisto leto, ko v marcu grmi, lakote bati se ni.

NEPOZABNI SPOMINI

Pred kratkim nam je iz Blanskega na Čehoslovaškem spet pisal naš prijatelj tovariš Polanski.

Piše nam, da ga spomini na prelepe trenutke, ki jih je doživel pri nas, poživljajo in mu lepšajo njegovo starost. Predlanskim je namreč v svojem osemdesetem letu prehodil del naših gora in se s skupino naših planincev povzpel tudi na vrh Triglava. Za konec svojega bivanja pri nas pa je preživel nekaj dni ob toplem jadranskem morju.

Tovariš Polanski nam piše, da je vzljubil našo deželo in ljudi, da je za njega praznik, ko sreča koga izmed nas ali izletniško skupino iz Litostroja. Posebej se zahvaljuje za svoje prijetne doživljanje nekaterim tovarišem iz planinskega društva, ki so ga spremljali na planinskih poteh, predstavnikom sindikata in ZK ter delavcem iz tozda ZSE — Počitniški domovi.

Tovariš Polanski naj tudi od nas prejme lep pozdrav. Želimo mu še veliko srečnih dni in priskrbenj srečanj s prijatelji!

M. V.



Previdnost je mati modrosti... si je mislila izkušena planinka Tatjana Žebavec, ko se je odpravila na muhasti Snežnik (Foto: T. Tomažič)

VESTI IZ PROIZVODNE

Obdelava sklopov za železarno Jesenice

V prvi polovici januarja 1984 je bilo potrebno v zelo kratkem času izdelati 2 sklopke na Bloomingovo napravo v valjarni jese- niške železarne, ker so vgrajene zaradi razpok komaj še delova- le.

Sklopke niso majhne, saj ima ena dimenzije 1500×700 mm z maso 3600 kg iz zelo zahtevnega materiala. Dosedanje sklopke so bile izdelane v ZDA.

Sodelavci v težki obdelavi in brusilnici hidravličnih oblik tozda Obdelava so razumeli, kaj bi pomenila zaustavitev ključne naprave v valjarni železarne Jesenice in so v najkrajšem možnem času brez zaustavitve strojev in ne glede na proste dneve ali noči izdelali obe sklopki hitro in izredno kvalitetno.

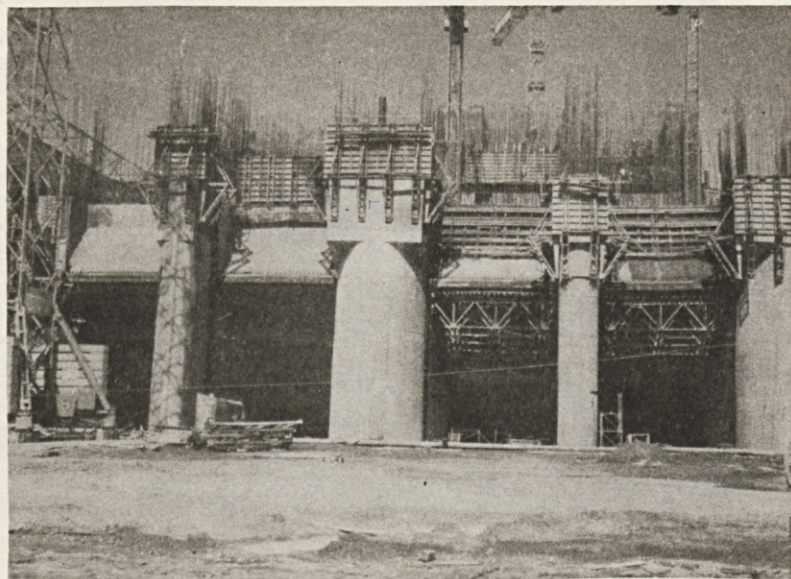
Železarna Jesenice se nam je pismeno zahvalila ter izrazila priznanje za odlično in v najkrajšem času izdelani sklopki. Izrec- no so se zahvalili za naše razumevanje in skrajno prizadevanje vseh sodelujočih, kar je preprečilo daljši zastoj dela v njihovi val- jarni.

S takšnim razumevanjem, medsebojno pomočjo in sodelo- vanjem, kakršno je bilo v tem primeru, bodo naši skupni uspehi še večji.

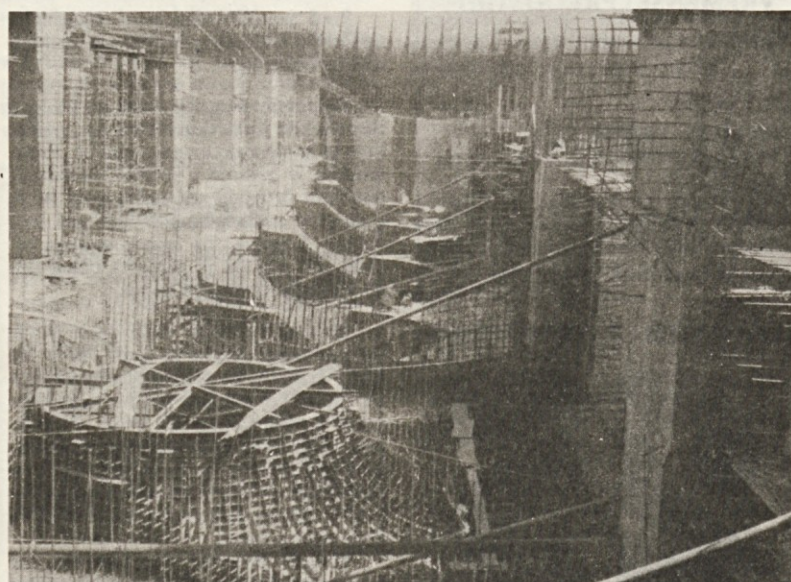
Miha Kričaj



Naselje, kjer živijo naši delavci, ki delajo na HE Haditha



Pogled na izstopni del sesalnih cevi



Vzdolžni pogled na strojnico — izdelava sesalnih cevi (Foto: A. Razpot- nik)

Novosti iz HE Haditha

Po vročem poletju in skoraj končani zimi se ponovno oglašamo iz vsem že dobro znane Hadithe. O njej bomo slišali še veliko zanimivega in pisali še mnogo člankov. Za sedaj lahko trdimo, da imamo trde temelje in dobre po- goje za nadaljevanje. V vseh 18 mesecih, odkar smo pričeli z organizacijo gradbišča, pa do danes, so bila naša glavna dejavnost sesalne cevi. Sedaj je to delo za nami. 22. decembra smo zadnjo, šesto sesalno cev predali na betoni- ranje. V tem času sta prvi dve sesalni cevi bili že zabetonirani, postavljena pa sta tudi spodnja dela konusov in šablone za sidrne vijake statorja turbine. Na prvi turbini so postavljena že tudi sidra, sklop pa je predan na betoniranje spirale. Vsa ta dela bi bila opravljena tudi že na drugem agregatu, če se ne bi zataknilo pri oskrbi armature Ø 36, ki je potrebna za varjenje na sidrne vijake. Tako bomo predvidoma to delo opravili do konca februarja.

Poleg dela na samih agregatih teče vzporedno tudi montaža pomožne opreme, ki bo v letošnjem letu pred- vsem pomembna zaradi »diverzije«, ki jo je naročnik določil za 1. sep- tember letos. Beseda »diverzija« v tem primeru na pomeni nič drugega kot preusmeritev reke Eufkrat in nje- nega korita v pretok skozi strojnico. S tem bo omogočeno graditeljem jezu, da ob levem boku strojnice jez dogradijo, spojijo in ga vzporedno s strojnico dvignejo na konstrukcijsko višino.

Program dela do diverzije je na- rejen, potrebno ga bo samo uresni- čiti. Za Litostroj je obseg del v pr- imerjavi z Metalno Maribor, ki vgra- juje hidromehansko opremo, majhen in upamo, da nam to ne bo delalo preglavic. Večja odgovornost nas čaka pri vgradnji turbin. Ža tako kratke roke, ki jih je narekovala konkurenčnost v pridobivanju tega objekta, bo potrebno še skrajšati, da bi bile končne zamude čim manjše. To bomo uspeli z dosledno izdelano opremo doma, s pravilno organiza- cijo v poteku proizvodnje, trans- portu, skladiščenju na gradbišču in dobrim sodelovanjem z gradbenim izvajalcem — Hidrogradnjo.

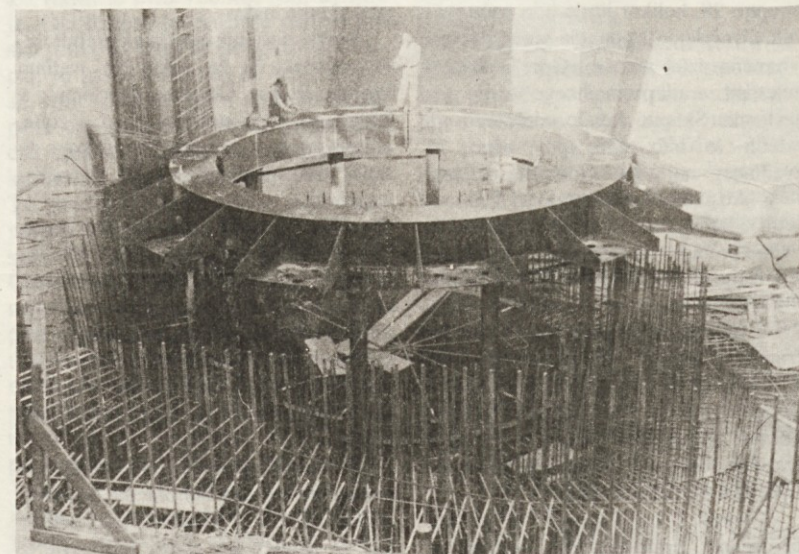
V naselju, kjer prebivamo, imamo za litostrojke delavce pripravljenih 92 ležišč. Ta bodo izkoriščena v času največje aktivnosti, ki naj bi bila v letu 1985 in 1986. Med hišicami v naselju smo jeseni 1983 posadili evkaliptuse, ob glavni poti pa oleandre, kar naj bi prispevalo k domačnosti počutja v prostem času. V klubu smo poleg televizorja nabavili še video rekorder, ki nam omogoča gledanje domačih in med- narodnih filmov ter novic. To je zelo poživilo dejavnost kluba. V času predvajanja filmov je klub napolnjen do zadnjega sedeža. Še večje za- nimanje pa je za namizni tenis. Imamo tri mize, ki so neprekinjeno zasedene od 18. do 22. ure. Zgradili smo tudi skromno nogometno ig- rišče za mali nogomet. Želja je, da bi ga izboljšali z betonsko prevleko, vendar bi bili stroški preveliki. V naselju je sedaj že okrog 170 ljudi. Glavnina je iz Metalne. Litostroj- čanov je trenutno na gradbišču 17, od Rade Končarja pa ni še nikogar.

Organizacija menjave ljudi na šest mesecev se je obnesla. Menimo, da bi ta rok menjave bilo treba ob- držati tudi za naprej. To je čas, kate- rega povprečen človek lahko pre- nese brez posebnih posledic in obdrži tempo in kvaliteto svojega dela na zahtevnem nivoju.

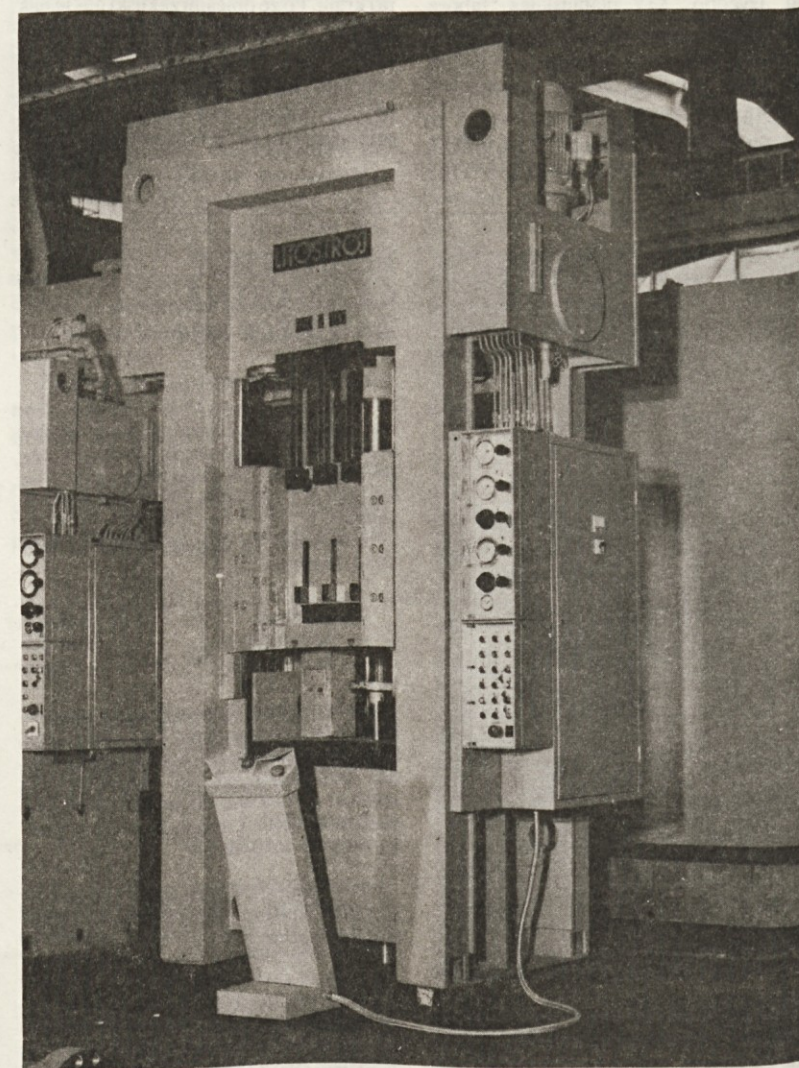
In kakšne so želje večine delavcev, ki so do sedaj delali na Hadithi?

Naj najprej povemo, da se je do sedaj na gradbišču izmenjalo 69 imen. Nekateri med njimi pa so pre- bili tu že po dva »mandata«. Večina si želi delati vsak dan do polne utrujenosti, narediti čim več in seveda prihraniti čim več, potem pa čim prej domov. Pri tem je seveda treba skrbeti za to, da je delo vsa- kemu delavcu, ki pride na gradbišče, že pripravljeno in da ga ima ves čas bivanja dovolj. To pa ni tako lahko glede na razmere, v katerih se Ha- ditha gradi (pomanjkanje cementa, železa, denarja itd.).

Ne maramo pretiravati, še manj pa zavajati tiste, ki nas bodo za- menjali in nadaljevali začeto delo. V Iraku ni več tako, kot je bilo pred vojno z Iranom. Vse bolj se čuti pomanjkanje raznih artiklov. V pre- teklosti so v resne težave zašli strastni kadilci, ker je zmanjkalo cigaret. Zmanjkalo je tudi kave, jedilnega olja, vžigalic itd. Vse to so posledice že več kot tri leta trajajoče vojne. Vsi, ki se bodo odpravljali na Haditho, naj imajo to v mislih in naj pustijo vso razvajanost raje doma. Misel vsakega, ki se odpravlja na Haditho, naj bo usmerjena tudi v to, da je član delovne organizacije, ki je podpisala pogodbo za ta objekt in da mora izpolniti svoje pogodbene obveznosti. Z delčkom navdušenja,



Prvi konus in šablona temeljnih vijakov pred betoniranjem



Predstavnik hidravličnega vlečnega stroja HVO-2-XXX, XXX=100, 160, 250, 400, 630, 1000 (Foto: B. Jereb)

pridanem k materialnim koristim, bo olajšan tudi vsak povečani napor, duševni in telesni, in bo lažje zdržati.

Vse ekipe do sedaj so dokazale, da se pod takimi pogoji da živeti in delati in vsi se s ponosom vračamo v domovino z zavestjo, da smo pri- spevali svoj delež k izgradnji tega giganta v Iraku.

Večina tistih, ki ste se v letu 1982 prijavili za odhod na Haditho, vedite, da še vedno računamo na vas in bomo pravočasno vzpostavljali stike preko vodstev tozdov.

Prehrana, ki jo imamo v Hidro- gradnjini restavraciji je še vedno sprejemljiva, čeravno se z vitamini ne moremo preveč pohvaliti. Jedi so okusne in izbira je tudi še vedno za- dovoljiva.

Zdravstveno stanje v ekipi je kar dobro. Le redki so primeri rahlega prehlada. Letošnja zima je v pr- imerjavi z lansko zelo ugodna za delo, tako da do sedaj skoraj nismo izgu- bili nobenega delovnega dneva na račun slabega vremena. Pričaku- jemo lahko še kakšen deževen dan pomladi, potem pa je na vrsti zopet vročina z izredno nizko vlago, ki je prikladna za revmatike.

Naj na koncu izkoristimo prilož- nost in pozdravimo vse svoje so- delavce v tovarni.

Za ekipo Hadithe
Alojz RAZPOTNIK