

Kje smo?

Na kateri progi smo prepočasni?

Polovica poslovnega leta je za nami. Torej smo prav na pol poti, ob mejniku, kjer piše: 50 %. Ali smo res OB mejniku, ali smo šele PRED, ali celo že ZA njim? Ko smo se podali na to našo pot, ki je nakazana v proizvodnem, finančnem in drugih načrtih podjetja, smo točno odmerili (obljubili), koliko te naše poti bomo vsak mesec prehodili (dinamični načrti)!

Ali smo držali obljubo? Poglejmo, kje smo? Ali smo bili uspešni? Na kateri progi smo prepočasni? Ali smo upravičili prejete predume za naše delo (akontirane osebne dohodke)? Na vsa ta vprašanja bomo iskali odgovore v polletnem poslovnem poročilu, ki pa nam je iz opravičljivih vzrokov žal vedno na razpo-

lago nekoliko kasneje. Toda čas beži. Mimo je že tudi julij. Smo že v avgustu. Zato si oglejmo v tem članku le nekaj podatkov, ki so že na razpolago, čeprav se morda ne bodo povsem točno ujemali z »uradnimi«, ki bodo objavljeni v polletnem poslovnem poročilu.

Finančna realizacija (v Ndin)

		%	
— fakturirana	90 726 940	83,44	42,66
— vnovčena	85 610 618	78,73	40,25

Blagovna proizvodnja (v tonah)

		%	
— skupna	8 705,6	95,57	47,03
— finalizacija	6 094,4	100,18	48,52
— odpremljena	5 492,9	90,29	43,73

Osebnih dohodki (v Ndin)

		%	
— izplačani	28 443 283,28	94,20	46,93

V predzadnjem stolpcu je navedena odstotkovna izpolnitev polletnega dinamičnega načrta. Rezultati bi morali biti vsaj 100-odstotni. V zadnjem stolpcu pa je navedena odstotkovna izpolnitev celoletnega načrta. Dobri rezultati bi bili tisti nad 50 %, kolikor si nismo že z dinamičnimi načrti naložili večjih bremen za II. polletje.

Oglejmo si rezultate v zadnjem stolpcu. Nobeden ni nad 50 %. Zelo blizu sta skupna in finalizirana blagovna proizvodnja. Toda ta dva rezultata vsebujeta tudi proizvode, ki gredo na zalogo. (Zato se mimogrede vprašajmo, ali se proizvodi na zalogi dovolj hitro »obračajo«?) Slabše rezultate pa smo dosegli pri odpremljeni blagovni proizvodnji ter fakturirani in vnovčeni finančni realizaciji. To pa so najpomembnejši činitelji pri gospodarjenju, saj je splošno znano, da moramo blago najprej odpremiti, nato izstaviti račun (fakturirati) in ga čimprej vnovčiti.

Kaj pa osebni dohodki? Tudi ti niso bili izplačani v načrtovani višini. Verjetno jih ne bi bilo težko »izplačati« in izpolniti polletni načrt, če ne bi bili ravno oni tako neizprosno odvisni od

razpoložljivega denarja in pa od poslovnih stroškov, ki pa žal pressegajo načrtovano višino.

Torej, KJE SMO? Podatki nas seznanjajo, da smo PRED mejnikom, ki je oznamovan s 50 % in s tem tudi opozarjajo, da moramo pospešiti naš korak. N. V.

O osebnih dohodkih januar-junij 1968

Vsaka delovna skupnost si prizadeva, da ustvari čim več dohodka. Večji dohodeki ji omogoča, da svoje člane bolje nagraduje in jih tako vzpodbuja k še večjim prizadevanjem. Nekatere skupnosti se to posreči, drugim zopet ne. In kako je pri nas? Najobjektivnejši odgovor bomo dobili: če si izplačane osebne dohodke vsestransko ogledamo, jih primerjamo z istim obdobjem lanskega leta ter ugotovimo, ali so boljši ali ne.

Oglejmo si najprej izplačane bruto-bruto osebne dohodke (v Ndin):

	1967	1968	%
januar	4 767 010,53	4 491 010,22	94,21
februar	4 217 397,06	4 754 889,10	112,74
marec	4 371 740,54	4 796 666,90	109,70
april	4 487 019,32	4 523 597,79	100,80
maj	4 161 794,62	5 106 323,30	122,70
junij	4 392 003,43	4 770 795,97	108,62
povprečje	26 396 965,50	28 443 283,28	107,75

Vidimo torej, da je bilo izplačanih 7,75 % več bruto-bruto osebni dohodkov kot v istem času lanskega leta. Višje izplačilo je bilo v vseh mesecih razen v januarju.

	1967	1968	%
januar	3 285	3 113	94,76
februar	3 267	3 111	95,22
marec	2 283	3 151	95,98
april	3 186	3 116	97,80
maj	3 157	3 102	98,25
junij	3 135	3 094	98,69
povprečje	3 219	3 114	96,74

Torej nas je v letošnjem letu celo 3,26 % manj. Zanimivo je tudi to, da se število zaposlenih v letošnjem letu le neznatno spreminja.

Neto izplačila osebni dohodkov so v enakem razmerju kot zgoraj navedena bruto-bruto iz-

plačila. Če mesečno neto izplačilo osebni dohodkov delimo s številom zaposlenih v odgovarjajočem mesecu, dobimo povprečni mesečni dohodek zaposlenega, ki je izglejal v prvem polletju leta 1968 takole (v Ndin): (glej tabelo spodaj!)

	1967	1968	%
januar	939,77	910,63	96,89
februar	834,07	958,48	114,91
marec	854,35	962,67	112,67
april	906,05	921,59	101,71
maj	846,67	1048,79	123,87
junij	901,00	966,39	107,25
povprečje	880,32	961,42	109,22

Razen v januarju so bili letos v vseh mesecih povprečni mesečni dohodki višji kot lani, polletno povprečje pa je za 9,22 % večje in to znaša 961,42 Ndin. Vsekakor je to uspeh delovne skup-



VSEM ČLANOM NAŠE DELOVNE SKUPNOSTI ČESTITAMO OB 21. OBLETNICI USTANOVITVE NAŠEGA PODJETJA!

nosti, posebno če to vrednost primerjamo s polletnim povprečnim osebnim dohodkom v kovinski industriji LR Slovenije, ki znaša 920,00 Ndin in je doseglo le 4 %-no povečanje (»Delo« — 20. 7. 1968).

Lahko si rečemo, le tako naprej, z edinim pridržkom in sva- rilom: osebne dohodke moramo izplačevati v odvisnosti od uspe-

hov poslovanja, kar moramo nenehno kontrolirati. Paziti moramo, da ne bodo naši predujmi (akontacije) preveliki, kajti pravi dohodek nam je omogočeno ugotoviti šele ob koncu leta.

To svari! skušamo upoštevati med letom s faktorjem uspešnosti, ki je bil v letošnjem prvem polletju v posameznih mesecih naslednji:

	1967	1968	%
januar	87,4	81,4	93,13
februar	83,1	93,3	112,27
marec	77,0	88,0	114,28
april	86,9	83,5	96,08
maj	82,5	91,0	110,30
junij	92,2	88,8	96,31
povprečje	84,85	87,66	103,31

Navedba faktorjev uspešnosti ima le bolj informativen pomen. Medsebojna primerjava po mesecih ne pove dosti, morda le primerjava polletnih povprečij v letih 1967 in 1968, ko izvedemo, da je bil letos faktor uspešnosti za 3,31 % boljši od lani — in nič več. Zato ga samega sploh ne smemo obravnavati, temveč le skupno z nizom drugih podatkov, kar zahteva posebno, obširnejšo obravnavo, posebno še za-

radi tega, ker kaže, da nam še vedno ni povsem razumljiv. O njem bomo spregovorili v posebnem članku.

Tokrat se zadovoljimo le s kontrolo, če nam faktor uspešnosti ni načel naših »osnovnih plač«, ki so vsebovane (v glavnem) v vrednosti EC-1 in EC-2. Zato primerjajmo celotna neto izplačila osebni dohodkov z vrednostjo izplačil EC-1 in EC-2, kot je razvidno iz razpredelnice:

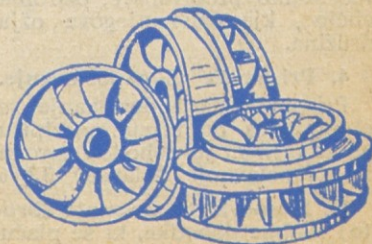
1968	Skupno neto izplačilo	Vrednost EČ-1 in EČ-2	%
januar	2 834 785,33	2 557 862,58	110,82
februar	2 981 852,17	2 558 979,78	116,52
marec	3 033 376 90	2 606 647,77	116,37
april	2 871 692,85	2 626 113,26	109,35
maj	3 253 373,32	2 506 768,31	129,78
junij	2 990 020,59	2 423 318,85	123,38
	17 965 101,16	15 279 690,55	117,57

Vidimo, da so ostale naše osnovne nedotaknjene in še 17,57 % je ostalo za ostale vrste izplačil. Kadar je manjši od 100 %, korigira vse vrste izplačil enakovredno. Toda, kot smo že omenili, bomo o faktorju uspešnosti spregovorili v posebnem članku.

Ko gledamo visok znesek izplačanih osebni dohodkov (ne-

to 17 965 101,16 Ndin) v prvem polletju letošnjega leta, se nehoti vprašamo, kam je šel ta denar. Odgovorimo na to v izbirni tabeli, ki je prirejena po vrstah izplačil v neto zneskih z ustreznimi odstotkovno strukturo, poleg tega pa še odstotkovno strukturo izplačil nad vsoto EC-1 in EC-2, torej izplačil nad našimi osnovnimi. Tabela izgleda takole:

Vrsta izplačila	Sdin	%	%
EC-1	773 356 982	43,04	—
EC-2	754 612 073	42,00	—
Preseg norm	174 253 498	9,70	33,58
Redni dopust	72 026 065	4,00	13,88
Nadure (50 %)	55 195 530	3,08	10,64
VP-42	51 524 829	2,86	9,92
Državni prazniki	44 891 386	2,50	8,64
Težavnost	43 713 751	2,44	8,42
Stalnost	42 539 690	2,36	8,20
Povračila	14 545 458	0,82	2,80
Nočni dodatek	13 395 144	0,74	2,58
Avtokontrola	3 205 000	0,18	0,62
Izredni dopust	3 158 261	0,18	0,60
Razlika do min.	594 341	0,04	0,12
VP-44	— 250 501 892	— 13,94	—
povprečje	1 796 510 116	100,00	100,00



NOVA NAROČILA TURBIN

Hidroelektrarna	Predmet dobave	Teža (ton)	Datum naročila	Rok dobave
HE VARAŽDIN	2 × Kaplan po 61.200 KS	1.160	16. 7. 1968	28 mes.
HE DJERDAP	Sestavni deli za 6 Kaplanovih turbin po 245.000 KS	700	29. 7. 1968	18 mes.

O prispevkih iz osebnih dohodkov

Prispevki iz osebnih dohodkov se obračunavajo in plačujejo na podlagi predpisov temeljnega zakona o prispevkih in davkih občanov, temeljnega zakona o financiranju socialnega zavarovanja ter zakonov o otroškem varstvu, stanovanjski izgradnji in obnovi Skopja. V zvezi teh zakonitih

predpisov vsaka družbeno politična skupnost (federacija, republika, občina ter druge skupnosti) uvajajo za svoje področje z zakonom oziroma odlokom obveznost plačevanja prispevkov in davkov, ki so po zakonu njen dohodek.

Namesto intervjuja

Ob prekinitvi dela smo tudi v našem podjetju slišali pripombe na račun slabega informiranja članov kolektiva. Poleg Litostrojskega glasila, ki enkrat mesečno prinaša novice o preteklih dogodkih, so na oglasnih deskah objavljene sklepi samoupravnih organov, pravilniki in različna druga obvestila. Nekatere informacije posredujejo tudi zvočniki, ki pa zlasti v delavnicah niso najbolj učinkoviti zaradi hrupa. V razpravah o informiranosti ali še bolj o neinformiranosti so nekateri menili, da je premalo učinkovita tako imenovana upravna linija. Z namenom, da bi ugotovili vzroke za slabo informiranje, smo o tem povprašali delavce v neposredni proizvodnji.

V razpravi je bil enoten pravilnik o delitvi dohodka, osebnih dohodkov in drugih prejemkov. Pred tem so že razpravljali o sistematizaciji delovnih mest in revidirani metodi za analitično ocenjevanje delovnih mest. To gradivo so dali vsem vodstvom PE-S, obratnim delavskim svetom, centralnim samoupravnim organom in družbeno-političnim organizacijam. Tako delovodje, kot neposredno vodstveni delavci, gradiva, ki je v razpravi, posebej ne prejmejo. Ko smo enega od delovodij povprašali, kako sploh informira svoje podrejene, če ne dobi nobenega izvoda predloga novega enotnega pravilnika, nam je povedal, da ga je »zahteval« v tajništvo svoje proizvodne enote. Ta izvod, sicer brez priloge, je dal v uporabo delavcem, od katerih ga je vsak lahko obdržal en dan, da bi si ga doma »ogledal«. V petnajstih dneh — petnajst delavcev!

Delavec bi moral biti bolj obveščen tudi o spremembah na področju delovnih razmerij. O tem, kako se določi mesečna kvota za izplačilo osebnih dohodkov, oziroma kako sploh pride naše podjetje do denarja, bi moral nekdo delavca informirati bolj neposredno. Delavca zanima plačilo, primerjava vrednotenja posameznih delovnih mest, zlasti pa vprašanje ali bo imel dovolj dela.

Včasih smo imeli v delavnicah proizvodne sestanke...

V delavnicah menijo, da bi o vsem tem morali vedeti kaj več delovodje, ki pa pravijo, da nimajo na razpolago dovolj podatkov. Litostrojsko glasilo sicer prinaša mnogo informacij, žal pa nekoliko prepozno in zato le kot komentar k preteklim dogodkom.

Lahko bi trdili, da ob tem, ko govorimo o izgubljenih pristojnostih delovodij, ne krepimo dovolj dejanske funkcije tega kadra, ki lahko kar največ prispeva k povezavi neposrednih proizvajalcev z vodstvom podjetja. S tem bi tudi navsezadnje okrepili zaupanje v poslovno politiko podjetja.



sko zavarovanje. Za to delo je pa v letu 1968 uveden poseben republiški prispevek iz osebnega dohodka, ki pa se obračunava po občinah.

TABELARIČNI PREGLED OSEBNEGA DOHODKA IN PRISPEVKOV OD DODATNEGA DELA

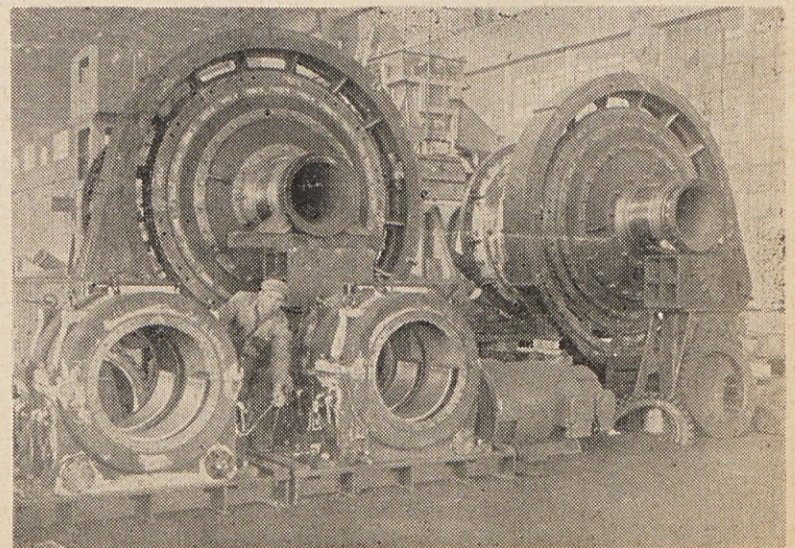
	osnova din 100 bruto os. doh.	osnova din 100 neto os. doh.
	%	%
Čisti (neto) osebni dohodek	67,80	100,00
Prispevek iz osebnega dohodka iz delovnega razmerja (brez republiškega) s prispevkom za izobraževanje po izbirni stopnji	11,39	16,80
Posebni prispevek iz osebnega dohodka od dodatnega dela	15,81	23,32
Dodatni prispevek za zdravstveno zavarovanje	5,00	7,37
Kosmati (bruto) osebni dohod.	100,00	147,49
Prispevek za subvencioniranje najemnin	0,68	1,00
Prispevek za stanovanjsko izgradnjo	3,32	4,90
Prispevek za obnovo Skopja	1,00	1,48
Skupaj bto-bto osebni dohodki v breme sredstev za osebne dohodke	105,00	154,87

Drobne novice

»Delo« je dne 26. VII. 1968 objavilo vest pod naslovom »Nova hidroelektrarna Tikveš«.

— Makedonsko gospodarstvo je dobilo še en vir ki bo dajal letno približno 215 milijonov kWh električne energije. Nova hidrocentrala »Tikveš« na Črni reki pri Kavadaru, ki je začela včeraj obratovati, je izključno delo jugoslovanske industrije: Litostroja, Rade Končarja in Metalne. V teh tovarnah so izdelali vso opremo zanjo. Gradbena dela so opravili »Tunelogradnja« iz Beograda, »Konstruktor« iz Splita, geološki zavod iz Skopja in nekatere druga podjetja.

Nova hidrocentrala je tudi za makedonsko kmetijstvo zelo pomembna. Izkoriščena voda iz velikega zbiralnega jezera bo namakala nad 20 tisoč ha zelo plodne zemlje v tem delu republike prek hidromelioracijskih sistemov, ki jih že več let grade iz sredstev federacije in republike.



Dva cementna mlina, pallčni in kroglčni, izdelana za Alžir

jejo iz dela dohodka gospodarske organizacije, namenjenega za osebne dohodke.

Ti prispevki so uvedeni z zveznimi predpisi in se dele na:

1. Stanovanjski prispevek, ki se deli na:

- a) prispevek za subvencioniranje najemnin, kot dohodek občine oziroma mesta 0,68 %
- b) prispevek za stanovanjsko izgradnjo kot namenski dohodek sklada skupne porabe gospodarske organizacije 3,32 %

Skupaj stanovanjski prispevek 4,00 %

2. Prispevek za obnovo in gradnjo Skopja 1,00 %

Skupaj: 5,00 %

Prispevek za subvencioniranje najemnin in stanovanjskega prispevka je predpisan v zvezi z uvedbo ekonomskih najemnin in ugasne z letom 1970, ko bo v celoti stanovanjski prispevek dohodek sklada skupne porabe. Ta prispevek se v ljubljanskih občinah znižuje letno za 0,34 % in istočasno povišuje prispevek za stanovanjsko izgradnjo. Prispevek za subvencioniranje najemnin se obračunava po stopnji, določeni po občinski skupščini, kjer je sedež podjetja; dohodek pa občine oziroma mesta, kjer ima delavec stalno prebivališče oziroma občine, kjer živi njegova ožja družina.

III. Prispevki za kosmate osebnih dohodke, ki se plačujejo iz poslovnih stroškov gospodarske organizacije. Pod to vrsto prispevkov se obračunavata in plačujeta:

a) dodatni prispevek za zdravstveno zavarovanje po stopnji 1,37 %

b) dodatni prispevek za invalidsko in pokojninsko zavarovanje 0,30 %

Skupaj 1,67 %

IV. Prispevki iz čistega osebnega dohodka posameznega delavca kot zavezanca prispevka.

Pod to vrsto prispevkov spadajo:

1. Izredni prispevek za zdravstveno zavarovanje, kot kritje primanjkljaja na skladu zdravstvenega zavarovanja skupnosti socialnega zavarovanja Ljubljana 0,95 %

TABELARIČNI PREGLED OSEBNEGA DOHODKA IN PRISPEVKOV ZA POLN DELOVNI ČAS, KI JE OSNOVA ZA POKOJNINSKO IN ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE

	osnova din 100 bto. os. doh.	osnova din 100 neto os. doh.
	%	%
Čisti (neto) osebni dohodek	67,50	100,00
Prispevek iz delovnega razmerja s prispevkom za izobraževanje po zbirni stopnji	12,90	19,11
Osnovni prispevek za soc. zavar.	17,50	25,93
Prispevki za neposredno otroško varstvo	1,80	2,67
Prispevek za zaposlovanje	0,30	0,44
Kosmati (bruto) osebni dohodek	100,00	148,15
Prispevek za subvencioniranje najemnin	0,68	1,00
Prispevek za stanovanjsko izgr.	3,32	4,92
Prispevek za obnovo Skopja	1,00	1,48
Skupaj bto-bto osebni dohodki v breme sredstev za osebne doh.	105,00	155,55
Prispevki iz poslovnih stroškov: Dodatni prispevek za zdravstveno zavar.	1,37	2,03
Dodatni prispevek za invalidsko — pokojninsko zavarovanje	0,30	0,44
Skupaj osebni dohodki v breme sredstev za osebne dohodke in v breme poslovnih stroškov	106,67	158,02
50 % izredni prispevek za zdravstveno zavarovanje v breme sredstev za osebne dohodke	0,32	0,48

S k u p a j 106,99 158,50

Iz tega izhaja, da so stopnje nekaterih prispevkov tako po posameznih republikah kot po posameznih občinah v okviru teh republik različne. V našem sestavku se bomo omejili samo na stopnje prispevkov iz osebnega dohodka, ki so v veljavi za naše podjetje.

Glede na sredstva, iz katerih se plačujejo prispevki iz in na osebne dohodke, ločimo naslednje vrste prispevkov:

I. Prispevki iz kosmatega (bruto) osebnega dohodka, ki se plačujejo iz dela dohodka gospodarske organizacije, namenjenega za osebne dohodke.

Iz kosmatega (bruto) osebnega dohodka se v letu 1968 za naše podjetje plačujejo naslednji prispevki:

1. prispevek iz osebnega dohodka iz delovnega razmerja in prispevek za izobraževanje, ki je razdeljen na:

a) zvezni prispevek iz OD iz delovnega razmerja 4,70 %

b) republiški prispevek iz OD iz delovnega razmerja 1,51 %

c) republiški prispevek za izobraževanje 1,95 % 2,46 %

Skupna stopnja zveznega in republiškega prispevka 8,16 %

d) občinski prispevek iz OD iz delovnega razmerja 2,04 %

e) občinski prispevek za izobraževanje 2,70 % 4,07 %

Zbirna stopnja prispevka za OD in prispevka za izobraževanje 12,90 %

Občinski prispevek iz OD in občinski prispevek za izobraževanje se obračunavata po stopnji, predpisani po občinski skupščini, kjer je sedež gospodarske organizacije in je dohodek občine, kjer ima delavec svoje stalno prebivališče, oziroma kjer živi njegova ožja družina.

2. Osnovni prispevek za socialno zavarovanje. Osnovni prispevek za socialno zavarovanje se deli na:

a) osnovni prispevek za zdravstveno zavarovanje, ki je dohodek komunalne skupnosti socialnega zavarovanja 5,00 %

b) osnovni prispevek za invalidsko in pokojninsko zavarovanje, ki je dohodek republiške skupnosti socialnega zavarovanja 12,50 %

Skupna stopnja osnovnega prispevka za socialno zavarovanje 17,50 %

3. Prispevek za neposredno otroško varstvo in otroški dodatek. Prispevek za neposredno otroško varstvo je predpisan z republiškim predpisom v višini 1,8 %

a) kot dohodek sklada republiške skupnosti otroškega varstva za otroški dodatek 1,62 %

b) kot dohodek republiške skupnosti otroškega varstva za potrebe dnevnega varstva otrok 0,04 %

c) kot dohodek temeljnih (občinskih) skupnosti otroškega varstva 0,14 %

Skupna stopnja prispevka za otroško varstvo 1,80 %

Prispevek za otroško varstvo se obračunava po občinah, ker je del prispevka dohodek občinskih skupnosti otroškega varstva, po načelu, da je prispevek dohodek občine, kjer ima delavec stalno prebivališče, oziroma občine, kjer živi njegova ožja družina.

4. Prispevek za zaposlovanje.

Prispevek za zaposlovanje se obračunava po repub. predpisu po stopnji in je dohodek zavoda za zaposlovanje delavcev 0,3 %

II. Prispevki na kosmate (bruto) osebne dohodke, ki se plaču-

Odgovori na pereča vprašanja

NA ZBORU DELOVNIH LJUDI JE PREDSEDSTVO PREJELO OD NAŠIH ČLANOV V PISMENI OBLIKI TRI VPRAŠANJA, KI SE DOBESEDNO GLASIJO TAKOLE:

1. KAKO SE PRI NAS IZLOČAJO IN OBRAVNAVAJO SREDSTVA ZA K-15?
2. ALI SO STANOVANJA, ZA KATERA JE BIL RAZPIS, ŽE RAZDELJENA OZIROMA KAKO SE STANOVANJA RAZDELJUJEJO?
3. KAKO SE OBLIKUJE FAKTOR USPEHA PODJETJA IN KAKŠEN BO NJEGOV VPLIV V PRIHODNJE?

Tudi ustnih vprašanj je bilo mnogo:

— kolikšna je razlika med bruto-bruto in neto osebnimi dohodki in kam gre ta denar?

— ter vprašanja, ki so se lotevala vsebine enotnega pravilnika o delitvi dohodka, osebnih dohodkov in drugih prejemkov.

Na vsa vprašanja smo dolžni odgovoriti, četudi se nekatera večkrat ponavljajo. V tem članku bomo skušali odgovoriti na prvi dve vprašanji bolj na kratko, na tretje pa obširneje, saj se s faktorjem uspešnosti srečujemo prav vsak mesec, na ostala vprašanja pa v posebnih člankih ali pa ustno med razpravo o enotnem pravilniku.

Na prvo vprašanje smo obširneje že odgovorili v januarju 1966. Takrat se je vprašanje glasila takole: »Kako je z ukinjivjo K-15 in kaj lahko pričakujemo od podjetja glede na ustrezni prispevek, ki sedaj odpade?«

Torej K-15 je bil v obliki, kakršno smo poznali, že pred leti ukinjen. Odpravljena je bila pravica do znižane vožnje v času letnega dopusta. Istočasno pa je bilo z dopolnitvijo zakona o sredstvih gospodarskih organizacij omogočeno uporabiti sredstva skupne porabe tudi za organiziranje in izrabo dopustov delovnih ljudi. Ta sredstva smo imenovali gotovina za oddih. O njej govori 311. člen enotnega pravilnika skoraj na dveh straneh A4 formata.

Odgovor na drugo vprašanje je medtem posredno že dal UOP, ko je na svoji 44. redni seji z dne 1. 7. in 3. 7. 1968 razpravljalo o razdelitvi stanovanj v bloku 23, nakupu stanovanj in o ostalih stanovanjskih vprašanjih, ter svoje sklepe, kot običajno, javno objavil.

Tudi na tretje vprašanje bi lahko bil odgovor kratek. Toda njegova pomembnost (in zamotnost) je tolikšna, da ga moramo obširneje obravnavati. Seznaniti pa se moramo tudi z drugimi činitelji, ki vplivajo nanj. Zato se lotimo stvari lepo po vrsti.

Najprej pogledimo, kaj so to planirani osebni dohodki. Vsako podjetje v začetku poslovnega leta v finančnem načrtu predvidi svoj celotni dohodek, to je ves denar, ki ga pričakuje za svoje proizvode in storjene usluge. Predvidi pa tudi, koliko tega denarja sme izdati za poslovne stroške, koliko za osebne dohodke in koliko vložiti v sklade.

Litostroj je za leto 1968 predvidel za poslovne stroške 61,5 odstotka, za osebne dohodke 28,5 odstotka in sklade 10 odstotkov celotnega dohodka podjetja. Poudariti pa moramo, da pri tem načrtovanju podjetje nima prostih rok. Upoštevati mora izkušnje iz preteklih let, strukturo proizvodov, razmere na trgu, itd., itd. Skratka, teh 28,5 odstotka planiranih osebnih dohodkov predstavlja 60 605 250 Ndin, ki pa se krepko povežani z nizom pogojev: če bomo proizvedli predvidene proizvode, za katere predvidevamo dobiti denar; če bomo proizvedli predvidene proizvode s predvidenimi poslovnimi stroški itd. Vsak dober gospodar se bo zavaroval pred presenečenjem, do katerega lahko pride na koncu leta v primeru, da bi že med letom optimistično črpal planirana sredstva za osebne dohodke, ki ne bi bila sorazmerna z njegovimi poslovnimi uspehi. Toda kako?

Načinov je več. Oglejmo si našega, domačega.

Najprej smo planirane osebne dohodke porazdelili na posamezne mesece na sledeč način:

4 848 420 Ndin — za februar, marec, junij, september, november

5 068 802 Ndin — za april, avgust, december

5 289 186 Ndin — za januar, maj, julij, oktober

Iz pregleda je razvidno, da je pri porazdelitvi upoštevano število delovnih dni in plačanih državnih praznikov v posameznih mesecih. Smatramo, da je taka porazdelitev pravilnejša, kot pa, če bi enakomerno porazdelili na vse mesece in bi na vsak mesec odpadlo 5 050 437,50 Ndin. Mimogrede lahko tudi izračunamo, da odpade na en delovni dan 220 383 Ndin osebnih dohodkov!

S tako porazdeljenimi planiranimi osebnimi dohodki na posamezne mesece lahko sestavimo dinamični plan tako, da odgovarjajoče seštevamo zneske posameznih mesecev.

Če to napravimo za prvih šest mesecev letošnjega leta, dobimo znesek 30 192 434 Ndin. Predno pa navedemo, koliko smo izplačali in zakaj prav toliko, pa si oglejmo, kako smo določali, ko-



liko osebnih dohodkov smemo izplačati v posameznem mesecu. Izognimo se naštevanju vseh razpoložljivih možnosti in navedimo, da sta nam za merilo služila izpolnjevanje:

plana skupne proizvodnje (v tonah) in
plana fakturirane realizacije (v Ndin).

Lahko bi si pomagali še z ostrejšimi merili (npr. s planom plačane realizacije), toda kot smo že dejali si med letom pomagamo le s kontrolnimi merili, končni obračun naredimo šele v zaključnem računu podjetja konec leta. Zato smatramo, da sta izbrani merili zadostni in utemeljeni: proizvod je potrebno proizvesti (skupna proizvodnja) ter izstaviti račun (fakturirana realizacija).

Tudi za skupno proizvodnjo in fakturirano realizacijo obstajata dinamična plana. No in že smo skoraj na cilju, tako da lahko že rečemo:

če bi izpolnjevali dinamični plan skupne proizvodnje in fakturirane realizacije 100-odstotno, potem bi lahko tudi planirane osebne dohodke izplačevali 100-odstotno, pri čemer je beseda planirane namenoma podčrtana, ker ti niso istovetni z našimi zahtevanimi osebnimi dohodki na podlagi vseh obstoječih aktov o osebnih dohodkih in prejemkih, o čemer bomo kasneje še spregovorili.

Toda izpolnjevanje planov ni stoođstotno, zato... Najbolje je, da si nadaljnjo razlago ogledamo na konkretnem primeru, in sicer obračun letošnjega prvega polletja. Navedena dinamična plana smo izpolnili (orientacijsko) takole:

skupna proizvodnja	95,57 %
fakturirana realizacija	83,43 %
	179,00 %
	179,00 % : 2 = 89,50 %

V gornjem pregledu smo mimogrede napravili tudi že enostavno računsko operacijo: oba odstotkovna izraza izpolnjevanja

plana smo sešteli in delili z 2, tako da smo prišli do nekakega povprečnega odstotkovnega izpolnjevanja obeh dinamičnih planov v višini 89,5 % oziroma dobili smo pomožni faktor $f_1 = 0,895$, s katerim pomnožimo planirane osebne dohodke za prvih šest mesecev:

$$30\,192\,434 \cdot 0,895 = 27\,022\,228 \text{ Ndin}$$

V prvih šestih mesecih bi torej smeli izplačati skupno 27 022 228 Ndin. Ker pa smo v prvih petih mesecih že izplačali 23 672 488 Ndin, bi ostalo za izplačilo za mesec junij razlika gornjih dveh zneskov, torej 3 349 740 Ndin. Kljub blagim merilom je takšen rezultat zelo neugoden, saj sedaj že vemo, da je bilo za junij izplačanih osebnih dohodkov v višini 4 770 796 Ndin.

Potemtakem upoštevajoč dogovorjena merila, smo v prvem polletju »preveč« izplačali osebnih dohodkov v višini 1 421 056 Ndin. Natančnejšo presojo nam bo omogočilo šele polletno poslovno poročilo!

Približajmo se z našo razlago faktorju uspešnosti. Najbolje je, da se seznanimo z njim na primeru junijskega izplačila osebnih dohodkov, ko smo izplačali 4 770 796 Ndin z upoštevanjem »faktorja uspešnosti« $f_2 = 0,888$.

Toda kako smo prišli do tega novega, sedaj že drugega faktorja? Oglejmo si naslednji račun

$$\frac{4\,770\,796}{5\,372\,500} = 0,888$$

Za imenovalc gornjega ulomka (5 372 500 Ndin) moramo povedati, da so to zahtevani osebni dohodki na podlagi vseh obstoječih aktov za mesec junij, medtem ko je števec (4 770 796 Ndin) dejansko izplačilo osebnih dohodkov v mesecu juniju.

Dejansko izplačilo bi sicer moralo znašati 3 349 740 Ndin, kot

smo se seznanili iz prejšnjega izračuna. V tem primeru bi bil faktor uspešnosti zelo nizek ($f_2 = 0,6235$). Ker je bilo junija izplačanih 4 770 796 Ndin osebnih dohodkov, ta denar prav gotovo ni bil izplačan po dogovorjenih merilih, temveč na podlagi presoje tudi drugih okoliščin.

Ne očitajmo si tega ukrepa, temveč nam naj bo to vzpodbuda za večja prizadevanja v naslednjih šestih mesecih letošnjega leta, kajti nobenih ovir ni, da ne bi pri boljših poslovnih rezultatih izplačevali več osebnih dohodkov.

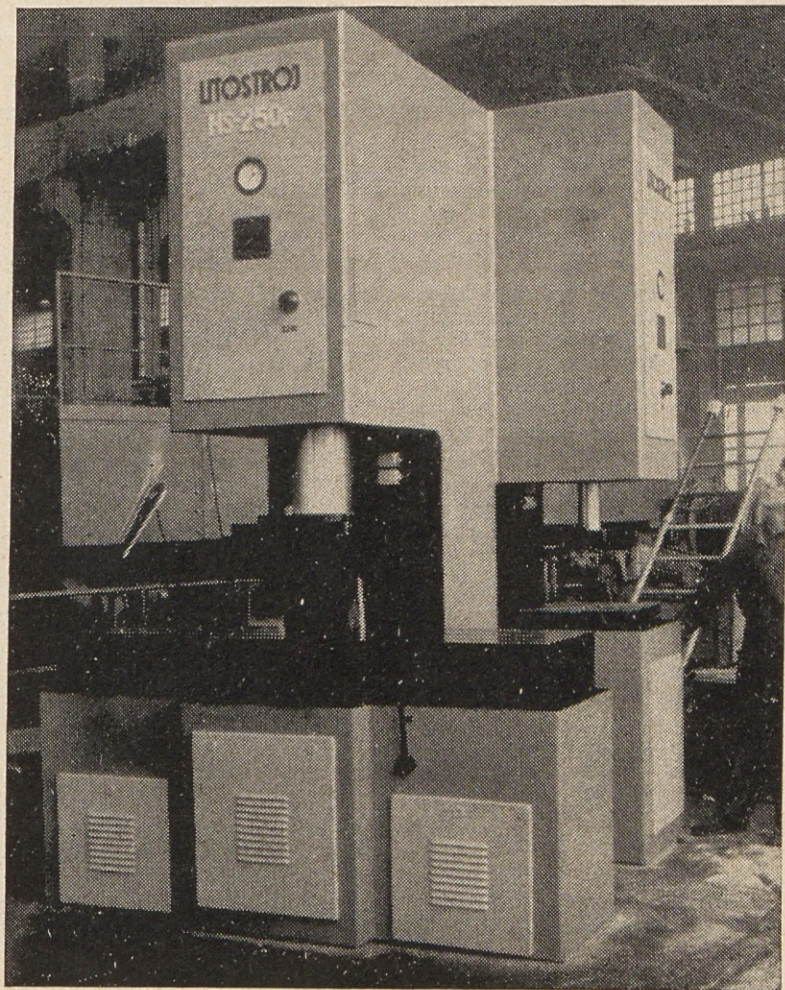
Torej je faktor uspešnosti tisti faktor, s katerim pomnožimo zahteve osebnih dohodkov, da dobimo dejansko izplačilo osebnih dohodkov. Ta faktor je lahko manjši, enak, ali večji od 1, odvisno od poslovnih rezultatov. Kadar je enak 1, takrat so zahtevki osebnih dohodkov enaki dejanskim izplačilom osebnih dohodkov (»100-odstotne plače«).

Nekatere od nas ta tehnika obračunavanja moti, nekatere zato, ker jo ne razumejo, nekateri pa jo nočejo razumeti. Toda naj bo tako ali drugače, vselej bo denarja le toliko, kolikor ga z delom ustvarimo.

Mnoga podjetja imajo podoben sistem, toda toliko časa, dokler ne dajo denarja v ovojnice za osebne dohodke, računajo s točkami, nato pa salomonsko ugotovijo, točka je vredna toliko in toliko ter dajo v ovojnice isti denar, kot če bi od vsega začetka računali z dinarji.

Priznati pa moramo, da naš sistem obračunavanja osebnih dohodkov vsebuje neko »psihološko nerodnost«, s katero se bomo seznanili, če si ogledamo za prvih šest mesecev letošnjega leta faktorje uspešnosti ter planirane, zahtevane in izplačane osebne dohodke (v Sdin):

mesec	plan	zahtevek	faktor	izplačano
I.	528 918 600	551 720 000	0,814	449 101 022
II.	484 842 000	509 630 000	0,933	475 488 910
III.	484 842 000	545 070 000	0,880	479 666 690
IV.	506 880 200	541 740 000	0,835	452 359 779
V.	528 918 600	561 130 000	0,910	510 632 330
VI.	484 842 000	537 250 000	0,888	477 079 597
	3 019 243 400	3 246 540 000	0,876	2 844 328 328



Hidravlična stiskalnica z dvema delovnima mestoma za ravnanje osi in gredi ter druga dela. To stiskalnico smo pred kratkim izdelali doma za domačo uporabo

Iz razpredelnice vidimo, da so bili izplačani osebni dohodki sicer manjši od planiranih, kar je v redu, saj tudi plana skupne proizvodnje in plana fakturirane realizacije nismo izpolnili 100-odstotno. Pravilno pa ni, da so zahtevki osebnih dohodkov večji od planiranih. Tak slučaj lahko nastopi le v primeru, če bi izpolnjevali planske obveznosti preko 100 odstotkov. V našem primeru pa, kot vemo, ni tako. Potemtakem je vzrok lahko le v previsokih kalkulativnih osnovah (npr. previsoka vrednost analitične stopnje, neutemeljene vrste izplačil itd.).

Iz vsega tega lahko zaključimo, da je uporaba faktorja uspešnosti nujna in utemeljena ter da le-ta upošteva izpolnjevanje planiranih obveznosti, popravlja pa tudi previsoke kalkulativne osnove in ostale vrste izplačil.

In še zadnji del vprašanja:

»...in kakšen bo njegov vpliv v prihodnje?«

Odgovorimo lahko, da takšen, za kakršnega se bomo skupno dogovorili. Noben dogovor pa ne bo mogel izločiti ekonomskih zakonitosti pri določevanju sredstev za naše osebne dohodke.

N. V.

Enotni pravilnik

Ena od zahtev kolektiva ob prekinutvi dela je bila tudi delitev osebnih dohodkov, ki bi morala sloneti na enotnih osnovah za vse delavce v podjetju. Sklep o izdelavi enotnega pravilnika je sprejel tudi centralni delavski svet, ki je upravni odbor kot svoj izvršilni organ in upravo podjetja, zadolžil za organizacijo izdelave pravilnika.

V okviru kolegija je bila ustanovljena komisija z nalogo, da bi kot idejni pobudnik skrbela za ustrezno izoblikovanje posameznih elementov v delitvi. Druga komisija operativnega značaja, sestavljena iz predstavnikov TPD, EAS, FRS, KS in sekretariata pa je imela nalogo izdelati konkreten osnutek novega pravilnika. Zlasti ta komisija je stala pred težko nalogo, kako v izredno kratkem času sestaviti nov pravilnik.

Znotraj operativne komisije se je med člani izoblikovala delitev dela po posameznih področjih, saj je bilo edino tako mogoče v predvidenem roku opraviti nalogo.

Vsem, ki količjak poznajo načine delitve v našem podjetju, je bilo takoj jasno, da ne bo mogoče popolnoma zanemariti vseh dotedanjih dosežkov na področju stimuliranja posameznih kategorij delavcev. Tako je operativna komisija iz obstoječih pravilnikov izločila vse tisto kar je preživeto, ali pa ne služi svojemu namenu. Nekatere dele se je dalo poenostaviti, v vsebinskem pogledu pa so bila vnesena drugačna načela, bolj objektivna merila za vrednotenje dela posameznika in drugi predlogi, ki so bili v strokovnih službah že pripravljeni, vendar bi do njih uveljavitve prišlo šele ob planiranju celotnega dohodka za prihodnje leto.

Osnutek enotnega pravilnika so posredovali v razpravo kolektivu. V obširni razpravi na delavskih svetih proizvodnih enot in sektorjev, v družbeno-političnih organizacijah, zlasti pa na zborih, ki so jih organizirale sindikalne podružnice, je bilo mnogo pripomb, predlogov in kritičnih misli glede na osnutek enotnega pravilnika. Ko bodo vse pozitivne pripombe vnesene v enotni pravilnik in ga bodo potrdili samoupravni organi bodo postavljene okviri za bolj ustrezno delitev dohodka. Upajmo, da bodo ta merila prispevala k večjim uspehom celotnega kolektiva, kar bi prav gotovo ne glede na pravilnik pripomoglo k boljšemu počutju vseh nas.

K. V.

Odmevi na litostrojsko prekinitev dela

Prekinitev dela v Litostroju junija tl. je imela širok odmev ne samo znotraj kolektiva, pač pa so o tem pisali kar precej tudi naši republiški ter srbski in hrvatski časopisi. O teh dogodkih je poročala tudi RTV Ljubljana.

DELO je objavilo kar štiri pripevke o prekinitvi dela: 1. VII. 1968 je v članku »O delu v skupščini« poročalo, da je poslanec Milan Kožuh iz volilne enote Trbovlje II vprašal: »Na zboru delavcev Titovih zavodov Litostroj v Ljubljani 10. junija so člani kolektiva razpravljali o gospodarskem položaju in postavili več zahtev zvezni skupščini in ZIS. V njihovem in v svojem imenu zastavljam tu nekatera izmed teh vprašanj, ki imajo širši pomen, in sicer: ali je mogoče, da v prihodnje ne bomo uvažali investicijske opreme na osnovi tujih kreditov, ker to opremo izdelujejo naša podjetja, nadalje naša industrija, tako kot tudi nobena druga industrija na svetu, ne more živeti samo od izvoza, mar so torej možnosti, da bi za investicije v državi zagotovili dolgoročne in znatnejše kredite v mejah družbenih planov? Kakšne so možnosti, da bi zaostri prepooved uvoza nepotrebnega blaga in uvoza investicijske opreme, ki jo lahko proizvaja domača industrija?«

Predstavniki zveznega izvršnega sveta Janko Smole je dejal, da so ta vprašanja tolikanj široka, da bi bilo treba natančnejši odgovor pripraviti za prihodnjo sejo, na kateri bodo odgovorili poslancu Kožuhu.

O litostrojskem primeru je pisal tudi LJUBLJANSKI DNEVNIK, DELAVSKA ENOTNOST pa je dne 15. VI. 1968 v članku »Ob prekinitvi dela v Litostroju« zapisala med drugim tole:

»Ugotovljeno je bilo, da so delavci Litostroja, predvsem na poldanskem delu razgovora, zavzelo ocenjevali razmere v svoji delovni organizaciji. Njihova kritika je bila osredotočena na neustrezen sistem delitve dohodka in osebnega dohodka, na pomanjkljivosti v organizaciji proizvodnje in na odgovornosti za hitrejši in uspešnejši urejanje stanovanjskih vprašanj zaposlenih. Upravičeno so postavljali tudi zahteve po ureditvi nekaterih nerešenih vprašanj gospodarskega sistema, kot so: prepočasno in nedosledno izvajanje reformskega načela o spremembi delitve narodnega dohodka v korist delovne organizacije, izigravanje kerditiranja opreme za domače in tuje tržišče, visoke carinske stopnje za uvoz nekaterih delov, ki jih potrebuje ta industrija, ki jih izdelavo strojev, medtem ko je uvoz samih strojev le minimalno obdavčen, kakor tudi, da je treba čimprej odpraviti obstoječo na poslovni sklad. Obravnavanje teh in podobnih aktualnih gospodarskih in družbenih problemov mora postati vsebina organiziranja in pravočasnega samoupravnega delovanja slehernega kolektiva. Slaba obveščenost v kolektivu, kakor tudi širjenje različnih dezinformacij o izplačevanju visokih osebnih dohodkov vodilnim in druge nepreverjene govorice odtegujejo člane delovnega kolektiva od tvornega razreševanja bistvenih problemov in ustvarjajo slabo razpoloženje.

DOLENJSKI LIST iz Novega mesta, VESTNIK iz Murske Sobote ter CELJSKI TEDNIK so 13. VI. 1968 objavili naslednjo vest:

V ponedeljek dopoldne so delavci v ljubljanskem Litostroju prekinili delo. Povod je bila delitev osebnih dohodkov za režijske delavce. Popoldne se je kolektiv sestel na zbor. Razprava je pokazala, da kolektiv jezijo tudi slabosti carinskega sistema, zakon o kliringu ter visoki osebni dohodki v bankah, elektrogospodarstvu in zunanji trgovini. Sklenili so, da bodo notranje slabosti sami odpravili, občinska skupščina Ljubljana-Siška pa je zagotovila polno podporo njihovim zahtevam po ustreznejši ureditvi sistemskih rešitev.

Ljubljanski časopis TT je dne 26. VII. 1968 objavil članek z naslovom »Ali stavkamo proti sebi«, kjer je med drugim rečeno:

Ko so delavci Litostroja organizirali protestno zborovanje, so jih skušali pomiriti, češ da je povprečje osebnih dohodkov (95 tisoč din) tako visoko, da ni razlogov za proteste. Eden izmed delavcev je ob teh besedah vstal in govorniku glasno zabrusil:

— S povprečjem plač je tako kot s segedinskim golažem. Eden je samo zelje, drugi pa mu pobira meso.

Kljub vsemu pa so v Litostroju ugotovili, da slabemu položaju podjetja, torej tudi štrajku, botrujejo tudi zunanji vzroki. Zaradi kliringa jim je zamrznilo 4,5 milijarde starih dinarjev, ki bi jih nujno potrebovali, a ne morejo do njih. Za dolgove poslovnih partnerjev niso krivi delavci Litostroja. Carinski predpisi so, milo rečeno, čudaški.

Litostroj mora plačati za dele, ki jih uvažajo, visoko carino, uvoz celih dizlovih motorjev pa je brez carine. Litostrojevi izdelki niso kavni mlinčki, temveč stanje precej več. Tovarna jih ne more kreditirati, prav zaradi tega pa tudi ne dobijo kupcev. Prav tako si Litostroj ni mogel prav nič pomagati, ko so pred meseci zvezni organi pomagali do dela sovjetskimi tovarnam pri izdelavi turbin za Djerdap, Litostroj pa je ostal praznih rok. Spet predvsem zaradi kreditov, ki jih Litostroj ni mogel najeti.

Iz članka v TT z dne 17. VII. 1968 z naslovom »Počakajte predsednik« pa naj citiramo:

»Pa vendar hudobni jeziki v Ljubljani niso mogli mirovati in izmislili so si zgodbo, da bo Slovenija dala Litostroju za beograjskega fantiča Džajića, ki bi postal član Olimpije. Mi njim kruh, oni nam igre. Najbolj nesramni so celo trdili, da je to po mnogih letih spet dobra kupčija z Beogradom, ki bo nam Slovencem prinesla nekaj koristnega. To je seveda žalitev marljivega litostrojskega kolektiva, zato odločno povem, da raje vidim tisoč delavcev Litostroja, ki sedijo pred občinsko zgradbo in zahtevajo višji osebni dohodek kot pa desetstisoče rok, ki ploskajo dvema spretnima nogama.«

JAVNA TRIBUNA pa je v številki 71 v članku z naslovom »Odmevi na litostrojske dogodke« objavila med drugim tudi naslednje:

»Glede visokih osebnih dohodkov v nekaterih delovnih organizacijah« je dejal tov. predsednik občinske skupščine, »ni ekscesov, nasprotno, v vseh delovnih organizacijah ravna jo zelo preudarno. Izjema je samo podjetje Elektrovod z osebnim dohodkom direktorja 5.910 Ndin in računovodje 4.710 Ndin. Od stalnih direktorjev in vodilnih delavcev jih ima 23 osebne dohodke med 3.000 in 4.000 Ndin. Po mnenju občine je vprašanje podjetja Standard, na katero so opozorili delavci v podjetju Litostroj, toliko bolj občutljivo, ker se to podjetje ukvarja s pomembno dejavnostjo. Visoki osebni dohodki v Standardu (direktor 4.160, računovodja 2.970, povprečje vseh zaposlenih 1967 — 1.560, 1968 — 1.770 Ndin) so najvišji v občini razen Elektrovoda s povprečjem 2.310 Ndin.

Odborniki so razpravljali tudi o samih notranjih problemih Litostroja in prišli do naslednjih ugotovitev. Položaj v Litostroju ni tako obupen, kot je bilo sprva videti. Problem osebnih dohodkov je vsekakor pereč, vendar je Litostroj po svojih osebnih dohodkih še vedno pred večino ju-

goslovanskih podjetij kovinske industrije. Povprečni osebni dohodki v Litostroju se sušejo okoli 951 Ndin in so malenkost pod povprečjem osebnih dohodkov vseh zaposlenih v občini. Drugačen pa je položaj, če ocenjujemo dohodke izven povprečij.

Novi sistem nagrajevanja bo gotovo prinesel nekaj izboljšav pri delitvi osebnih dohodkov v Litostroju. Se vedno pa bo ostalo odprto vprašanje, ali lahko samo samoupravne rešitve znotraj delovne organizacije odpirajo nove perspektive, ali pa so te rešitve lahko samo dopolnilo stalnejšim in jasnejšim orientacijam v našem gospodarskem sistemu. »Na občino nismo prišli zato, da bi prosili za materialno pomoč, prišli smo po moralno«, so rekli ob koncu tovariši iz Litostroja.

To pomoč so tudi dobili. Skupščina je sprejela sklep, da bo podprla vse upravičene zahteve Litostroja ter prek poslancev in neposredno stopila v stik z republiško in zvezno skupščino.

Naj citiramo še zgovoren naslov članka, ki je izšel v mariborskem VEČERU dne 11. VI. 1968, ki se glasi — »Namesto protesta dogovor«.

»Blizu 700 delavcev prve izmene Litostroja, kolektiva s skupno 3100 zaposlenimi, je včeraj zjutraj prekinilo delo in po polurnem pogovoru z direktorjem odšlo v sprevedu pred poslopje skupščine občine Ljubljana-Siška.

Neposreden povod za prekinitev dela je bilo izplačilo osebnih dohodkov, ko so delavci videli, da bodo dobili za maj izplačanih le 91 odstotkov svojih dohodkov.

Kolektiv je nezadovoljen tudi zaradi tega, ker so osebni dohodki od delavcev pri strojih odvisni od realizacije podjetja, za režijo pa to ne velja. Delavci so imeli pripombe tudi k neurejenim notranjim odnosom, k delu samoupravnih organov in drugemu.

»Ne bi se smelo dogajati, da se te zadeve rešujejo na ulici, marveč jih je treba urejati v samoupravnem sistemu«, je dejal delavcem član republiškega izvršnega sveta Rino Simoneti. »Če nimate zaupanja v sedanji delavski svet, izvolite komisijo svojih predstavnikov, ki bo skupaj z nami preučila vse vaše probleme in težave.«

Delavci so se nato mirno, skupaj s predstavniki občinskih in republiških organov, ki so bili prišli na zborovanje, vrnili v tovarno na pogovor in dogovor.

O litostrojskih dogodkih je pisalo tudi ostalo jugoslovansko časopisje. Tako je n. pr. POLITIKA v članku z naslovom »Delavci zahtevajo pravičnejšo delitev« z dne 12. 6. 1968 med drugim zapisala: »Člani kolektiva so predvsem poudarjali, da je nepravilno, da se v delovni organizaciji dele dohodki na podlagi 5 pravilnikov, pri čemer so uslužbenci bolj stimulirani kot delavci. Pri analiziranju poslovanja Litostroja so govorniki le malo govorili o svojih napakah (n. pr. o reklamacijah, o zamudnih rokih), pa tudi niso upoštevali pri tem dejstvo, da so njihovi sedanji zmanjšani osebni dohodki, ki znašajo mesečno povprečno okoli 1000 di-

narjev, še vedno višji kot polni dohodki v mnogih ljubljanskih podjetjih. Prav gotovo ni kolektivu lahko najti dober posel in pri tem še dobro zaslužiti, toda res je, da asortiman Litostroja ni najboljši itd.«

Problem Litostroja je našel prostor tudi v drugih beograjskih in zagrebških časopisih. Članki z naslovi: »Vzrok zmanjšani osebni dohodki« — POLITIKA EXPRES, 11. 6. 1968, »Prekinitev dela«, POLITIKA 11. 6. 1968, »V Litostroju želijo enako mero«, VEČERNI LIST, Zagreb, 11. 6. 1968: »Protest delavcev Litostroja«, VJESNIK Zagreb, 11. 6. 1968: »Novi Pravilnik o nagrajevanju v Litostroju«, VJESNIK 12. 6. 1968, so dokaj objektivno obveščali javnost o dogodkih v Litostroju.

Sindikalni časopis »RAD« iz Beograda pa v članku »Ko je mera polna« z dne 5. 7. 1968, ob tem ko našteva znana dejstva, tudi kritično ocenjuje delo sindikalne organizacije Litostroja, ko piše: »Zanimivo pa je tudi, da je med dogodki, ki so se odvijali v prejšnjem mesecu v Litostroju, stala njihova sindikalna podružnica ob strani. To seveda ni v skladu z vlogo, ki bi jo sindikat v naši samoupravni družbi imel. Bilo bi normalno, da bi sindikalna organizacija mobilizirala delavce v borbi za rešitev vseh spornih vprašanj preko samoupravnih organov. Če bi tako postopali, verjetno delavci ne bi segli po klasični obliki borbe za rešitev svojih problemov, po taki obliki, ki ni značilna za socialistično samoupravljanje.«

Razprava o stanovanjskih vprašanjih

Upravni odbor je na dveh ločenih sejah dne 1. 7. in 3. 7. 1968 razpravljal o razdelitvi stanovanj v bloku XXIII, nakupu stano-

vanj in o ostalih stanovanjskih vprašanjih ter sklenil:

Kvote stanovanj v bloku XXIII se razdeli takole:

PE/S	3-sobno	2-sobno	1-sobno	samo soba	dvojna soba
FI	3	2	6	2	2
MO	2	1	3	3	1
VET	1	1	2	2	—
PK	1	1	—	—	—
Dir, EAS, KS, Spl. s.	1	1	1	1	—
GRS, PPB, MB	2	1	2	1	—
CTB, SK, PTO, TPD	1	1	1	2	—
Skupaj	11	8	15	11	3

Namensko je upravni odbor razdelil naslednja stanovanja: za borce NOV:

Dvosobna stanovanja:

Franc Bukovec, PE MO
Milutin Jagodic, PE VET
Alojz Mrvar, PE MO

Marko Stojanović, PE FI
Alojz Šprohar, PE VET
Ivan Žejn, PE FI

Trosobna stanovanja:

Ana in Dominik Čuk, PE FI
Lavoslav Sotenšek, PE FI
Zaradi preureditve lokalov na

Djakovičevi ulici sta dodeljeni dve trosobni stanovanji:

Andreju Fende, PE PK
Josipu Popoviću, PE FI

Z ozirom na obveze in pogoje samoupravnih organov iz leta 1960 se dodeli dvosobno stanovanje Valentinu Srši iz MO.

Odprto ostane še vprašanje borcev, in sicer Franca Hostnika, Alojza Funklja in Franca Peterlina, za katere UOP meni, da se jih upošteva pri naslednjih akcijah, glede na to, da se je Hostnik prijavil prepozno in Peterlin še nima urejenega statusa borca; medtem ko bo UOP za Funklja skušal rešiti stanovanjski problem na ta način, da se izseli sedanji sostanovalec Novak in tako izpraznjene prostore zasede Funkelj.

DSP se predlaga odobritev sredstev iz naslova 4 % prispevka za stanovanjsko gradnjo naslednjim proslcem:

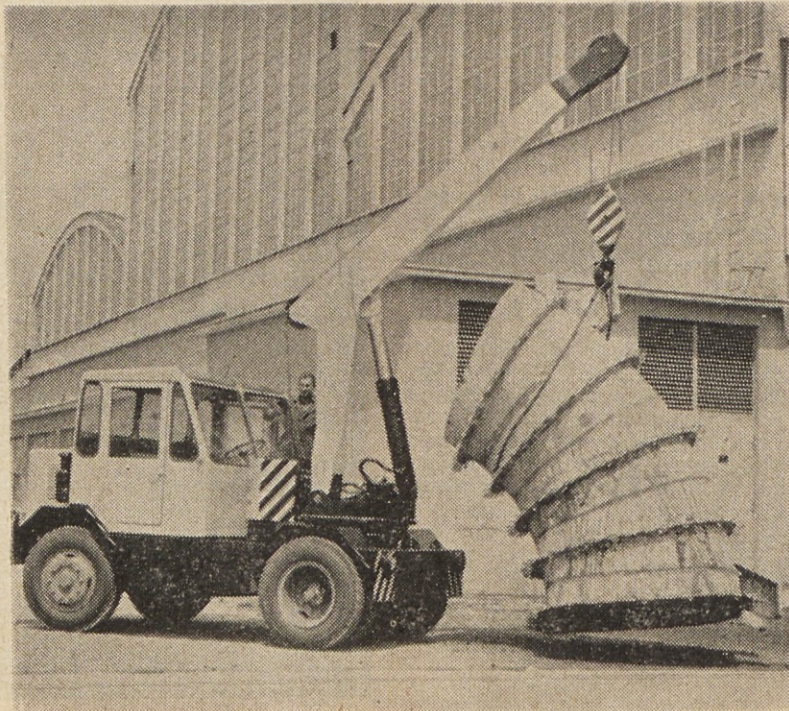
— dr. Edu Tepini iz OA 4 milijone Sdin za nakup stanovanja,
— dr. inž. Vladu Jordanu v višini 5 milijonov Sdin za nakup stanovanja,

— inž. Avgustu Kersniku iz PE FI v višini 5 milijonov Sdin za nakup oz. gradnjo stanovanja,

— Petru Stiglicu iz PPB 3 milijone za nakup stanovanja iz sredstev amortizacije stanovanj last podjetja.

UOP sklone, da z vsemi sproščenimi stanovanjskimi prostori, med katere so vključena tudi stanovanja v barakah in v Vižmarjih 206, razen s prostori v samskem domu II, ki bodo sproščeni ob vselitvi v blok XXIII, razpolagajo DS PE/S.

UOP je zadalžil KS, da izvrši razpis za kreditiranje nakupa stanovanj, ki ga je odobril DSP na 3. redni seji, dne 26. 6. 1968, potem, ko bodo DS PE/S razdelili stanovanja v bloku XXIII med posamezne koristnike, tako da se omogoči vsem tistim, ki ne bodo uspeli v natečaju za ta blok, da se lahko prijavijo ponovno na razpis za kreditiranje nakupa stanovanj.



Mobilno dvigalo MD-5 za šumsko privredno preduzeće »Gorica« Šipovo

Sklepi samoupravnih organov

SKLEPI

Na 46. redni seji dne 19. 7. 1968 so člani Upravnega odbora med drugim obravnavali pripombe kolektiva k javni obravnavi »Enotnega pravilnika o delitvi dohodka, osebnih dohodkov in drugih prejemkov«, ki so zbrane v zapisnikih sestankov sindikata, ZMS, ZK in DS PE/S ter ugotovili:

UOP in generalni direktor sta bila s sklepom 2. redne seje DSP z dne 11. 6. 1968 zadolžena za izdelavo enotnega pravilnika v času, ki naj bi omogočil obračun osebnega dohodka za mesec junij 1968.

S sklepom 3. redne seje DSP z dne 26. 6. 1968 je bil sprejet spremenjen postopek in rok za sprejetje pravilnika, po katerem mora UOP predložiti DSP pravilnik v dokončno obravnavo do 20. 7. 1968.

Pripombe na predlog pravilnika so takega značaja in obsega, da zahtevajo večje spremembe in dopolnitve obstoječega predloga pravilnika, zato UOP ni v stanju zadostiti zahtevi DSP.

UOP ugotavlja, da obstaja pri DSP posebno samoupravno telo za vrednotenje delovnega prispevka — STDP — ter meni, da je bilo telo prvenstveno poklicno obravnavati problematiko delitve. V smislu želja po čimdo slednejši delitvi dela med strokovno in samoupravno funkcijo, meni UOP, da pod temi pogoji STDT nima pogojev za nadaljnji obstoj. Zato predlaga DSP, da sprejme sklep o ukinitvi tega telesa.

Kolikor DSP sprejme ta sklep ter tako prenese obravnavo na UOP, zahteva UOP od DSP, da mu omogoči detaljno obravnavo pravilnika po posameznih poglavjih.

Za čim hitrejši potek obravnave naj strokovne službe prisostvujejo sejam UOP in sproti posredujejo ustrezne strokovne rešitve posameznih pripomb. Službe so dolžne sproti izdelati čisto pisne obdelane poglavij, odgovore na posamezne pripombe, primerjalne obračune in analize, ki bodo omogočile jasno sliko novih delitvenih razmerij. UOP obvešča DSP, da je delo obsežno, ter da je rok predložitve odvisen od zahtevnosti strokovne obdelave.

SKLEPI DSP

Delavski svet podjetja je na svoji 3. redni seji z dne 26. 6. 1968 obravnaval zaključke 43. redne seje UOP z dne 21. 6. 1968, ki se nanašajo na nagajevanje, organizacijo poslovanja podjetja in stanovanjsko izgradnjo ter jih v celoti potrdil z edino izjemo, ki se nanaša na roke o dokončanju javne obravnave enotnega pravilnika o delitvi dohodka, osebnega dohodka in drugih prejemkov.

Vsa obravnava in dajanje pripomb naj se organizira tako, da bi UOP imel do 15. 7. 1968 na voljo prečiščeno besedilo in ga nato do 20. 7. 1968 predložiti v odločanje DSP.

Potrdil je tudi besedilo razpisa posojil za nakup novih družbenih stanovanj na območju mesta Ljubljane oziroma v krajih, ki že sedaj s svojo zaposlitvijo gravitirajo v Ljubljano in so prometne zveze že redno organizirane za člane kolektiva s tem, da se

— natečaj za individualna posojila za nakup novih družbenih stanovanj opravi v okvirnem znesku ND 1.496.250 s pravico do sprostitev po 24 mesecih 598.500 novih din in s pravico do sprostitev po 13 mesecih 897.750 ND.

Za izvedbo razpisa je zadolžen KS. Iz razpisa bodo razvidne tudi vse ostale podrobnosti.

VAŽNA VPRAŠANJA PRED UO

Člani upravnega odbora so na svoji 43. redni seji ugotovili, da čas, ki je bil določen za obravnavo pravilnika ne zadošča za obravnavo in sprejetje po zakoni tem postopku ter da je junijski obračun ne more izvršiti pravočasno po novem pravilniku. Zato

UOP predlaga DSP, da sprejme naslednji sklep:

a) Izplačilo za junij se obračuna po dosedaj veljavnih pravilnikih.

b) Kot minimalno izplačilo ob polnem delovnem času se določi 60.000 Sdin s tem, da se osnovne postavke ne spremenijo, razlika pa se izkaže posebej kot posebni dodatek.

c) Odredi se najhitrejši nujni postopek obravnave in sprejema novega pravilnika in sicer:

— UO naj obravnava pravilnik in ga posreduje kolektivu v obravnavo po DS PE/S, in sindikalnih podružnicah tako, da prejme UO vse pripombe do 10. 7. 1968, — UO naj predloži DSP pravilnik v potrditev do 16. 7. 1968.

Obravnave v kolektivu naj organizirajo na sledeči način:

— Vsakemu članu kolektiva naj posredujejo izvešček z osnovnimi značilnostmi novega pravilnika;

— Za mesec junij naj izdelajo primerjalni izračun po starem in novem sistemu;

— Organizirajo naj seznanjenje z novim pravilnikom, tako da bo vsak lahko tolmačil pravilnik svojemu podrejenemu.

— Pravilnik sam naj bo na voljo in vpogled vsakemu članu kolektiva pri vodstvih enot, sektorjev in služb, obratnih delovnih svetih in sindikalnih podružnicah.

UO je med drugim odredil za obravnavo organizacije podjetja posebno sejo v septembru 1968. Vodstvo podjetja naj za to sejo pripravi koncept končnega izgleda organizacije v podjetju, upoštevajoč pri tem zlasti:

— že sprejete sklepe
— sodoben način planiranja in sprejemanja proizvodnje
— zajemljanje stroškov in obračun proizvodnje
— angažiranje finančnih sredstev

— pridobivanje naročil vključujoč kreditiranje

— modernizacijo strojnega parka

— modernizacijo celotnega tehnološkega procesa.

Shema tehnološkega procesa naj nedvoumno odredi dolžnosti delovnih mest, tako da bo moč izvajati načela osebne odgovornosti.

Začetni proces reorganizacije naj odgovorni pospešijo spriču zahtevkov po reelekciji vodilnega kadra, kot predvideva statut podjetja.

UO ugotavlja, da že sprejeta načela o finančni udeležbi interesentov za blokovno gradnjo, nakup stanovanj v družbeni lasti in individualni gradnji, ne omogočajo rešitve stanovanjskih problemov v celoti, ker ne zajemajo dela članov kolektiva, zlasti delavcev z nizkimi dohodki. Zato UO zadolžuje ustrezno službo KS, da skupno z občinsko skupščino išče najugodnejše možnosti za čimcenejša stanovanja, najemniška stanovanja in podobno.

UO je obravnaval 12-mesečno poročilo o škodi zaradi izmeta in popravil ter ugotovil, da že registrirana škoda predstavlja veliko obremenitev, tako kapacitet, kot tudi proizvodnih stroškov, da pa sedanje stanje ne omogoča zajemljanje celotne škode. Pri tem se ponovno pojavljajo problemi neučinkovitosti organizacije, ki se izkazuje zlasti v premajhni komunikativnosti, nedoslednem izvajanju že obstoječih predpisov in sl.

UO ponovno zahteva zaostroitev osebne odgovornosti na vseh ravneh in področjih.

Upravni odbor je obravnaval predlog za razpis posojil za nakup novih družbenih stanovanj in predlaga DSP, da izvede razpis, kot ga je predlagala KS s tem, da se za območje možnega nakupa odredi območje mesta Ljubljane ter kraji, ki že sedaj gravitirajo z zaposlitvijo v Ljubljano in kjer so prometne zveze že redno organizirane, ter da se kvota razdeli po posameznih DS PE-S istočasno z razdelitvijo

kvot stanovanj v blokovni gradnji.

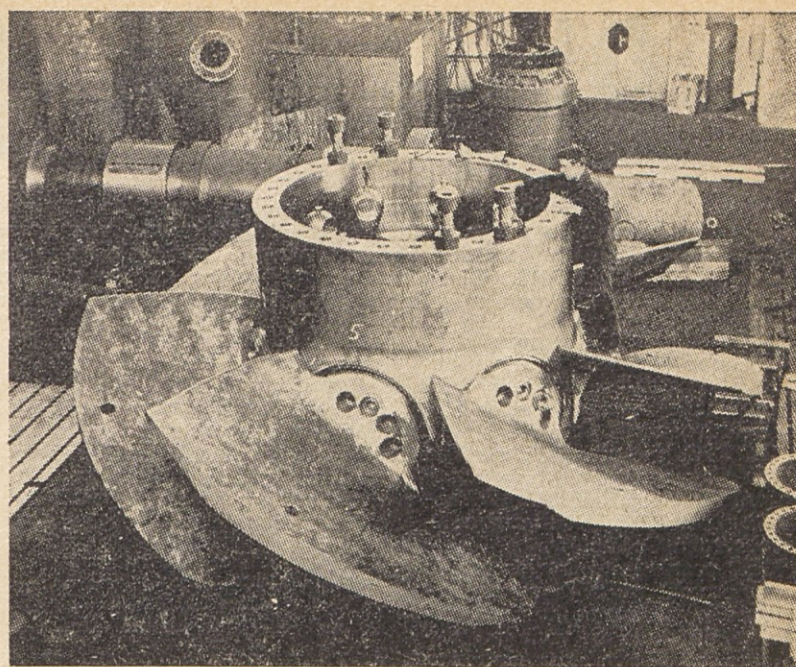
DSP se predlaga v odobritev razširitev poslovnega predmeta UNO — Jugoslovanskega združenja za projektiranje, proizvodnjo in montažo nuklearne opreme in postrojenja, kot je predlagala splošna služba.

V skladu s sklepi 7. redne seje z dne 5. 12. 1967 se predlaga DSP spremembo višine odškodnine za uporabo lastnega avtomobila tako, da se prizna za osebni avtomobil do 1000 ccm namesto dosedanjih Ndin 0,50 za km Ndin 0,60; za osebni avtomobil nad 1000 ccm namesto dosedanjih 0,56 Ndin — 0,70 Ndin. Sprememba je utemeljena zaradi povišanja cen goriva in taks.

UO je bil seznanjen: S poročilom KS, da podražitev cen prevozov delavcev ne bo zahtevala večjega angažiranja sredstev podjetja, kot so bila planirana,

s poročilom PPB o kooperacijskih pogodbah s firmo Adamson-Alliance Ltd., Anglija za žerjave in firmo OM Italija za vilicarje,

s problematiko črpalnih postaj za HE Yarmouk, pri čemer ugotavlja, da je to le obvestilo



To pa bo velikan... Kaplanov gonilnik za HE SDI v montaži

o stanju naročil, ter meni, da je nujno seznaniti kolektiv o težkih posledicah, ki jih ima lahko za podjetje neizpolnjevanje pogodbenih naročil, tako po kvaliteti kot rokih.

Upravni odbor zahteva, da se pri vseh kooperacijskih pogodbah vnesejo klavzule, s katerimi

bo dosežena maksimalna zaščita litostrojskih interesov.

Osnutek zakona o ugotavljanju dohodka in razdelitve dohodka v delovnih organizacijah se vrne KS, ki ga naj posreduje pristojnim strokovnim službam za izdelavo strokovnih pripomb na ta predlog.

0 tarifnem sistemu na Nizozemskem

Plače, osebni dohodki, nagrade ali kakor se že temu lahko reče, so vedno imeli zelo veliko, če ne celo največjo besedo pri vsakem delu (lahko tudi pred njim ali po njem). Zakaj delamo? O tem nam veliko pove hierarhija motivacijskih faktorjev: za denar, iz veselja, za čast, družbeno priznanje, iz zavesti? Delodajalec vedno misli, da delavec premalo naredi za svoje plačilo, delavec pa je prepričan, da celo preveč napravi za tisto plačilo. To je večni problem Marxove presežne vrednosti. Najlepše so pogruntali Črnogorci, ki pravijo, da je bil plačan celo stražar pri Kristusovem grobu.

Kako je torej s plačami in z ocenjevanjem na Nizozemskem? Tudi tam sestoje plače iz osnove, fiksnega dela, kar je odvisno od delovnega mesta, oziroma izobrazbe, starosti, ter od »giblji-vega« dela, ki je odvisen od ocene nadrejenih. Pri Philipsu znaša ta gibljivi del tja do 40% nad osnovno plačo, pri DAF le kakih 7%, v velikih livarnah Hoggoffen pri Bewerwijku pa plus ali minus 15%. Gibljivi del se določa na podlagi ocene nadrejenega, ki ima zato na razpolago le tri, štiri elemente za presojo (kvaliteta, kvantiteta, disciplina in odnosi do sodelavcev, opreme, podjetja itd.). Ocenjevanje po 20 in več kriterijih (kot recimo v naši analitični oceni) se je gori izkazalo kot okorno in neprimerno, saj je v resnici težko zahtevati od mojstra, da bi znal in da bi si lahko vzel zado-

sti časa za ocenjevanje vsakega podrejenega po kakih 25 merilih. Delavec dobi oceno na vpogled in se lahko proti njej pritoži. V tem primeru se sestane tričlanska komisija, v kateri je tudi predstavnik sindikata in to pritožbo rešuje.

Pritožb je malo, ker pač nihče ne ve, kako je ocenjen njegov sodelavec in ljudje se skoro nikoli ne pritožujejo, ker imajo premajhne plače, ampak zato, ker ima po njihovem mnenju sosed preveliko v primeri z njimi. Višina plače in seveda vrednost ocene pa je v zahodnem svetu strogo diskretna. Ljudje delajo in sedijo skupaj leta in leta, pa ne bodo drug za drugega vedeli, koliko imajo plače, oziroma le približno. Ni dostojno vprašati, ni dovoljeno odgovoriti. Če bi ga vprašal, koliko dolgov, koliko bolh imajo pri hiši, bi prekršil družabne norme, če bi ga vprašal za plačo, se hudo pregrešil zoper družbene norme. Molči in delaj! Ta sistem je brez dvoma močno avtokratičen, je pa v mnogem ozirom bolj učinkovit. Prvič ljudje ne izgubljajo časa in živcev v

brezkončnih razpravah o pravičnosti in nepravičnosti posamezne ocene in s tem plače, drugič pa ni mesta za nevoščljivost. Vsako leto enkrat se zberejo predstavniki podjetja, državnih organov in sindikatov in se zedinijo za tarifni sistem, določijo nove (beri višje) tarifne postavke in potem je spet celo leto mir. Čeprav je v sindikatih včlanjeno le kakih 30 do 40% delavcev, je njihova organizacija tako močna, da se praktično ne more skleniti nič bistvenega, ne da bi dali sindikati (krščanski, katoliški in socialistični) svoj pristanek.

Poglejmo za primer plačo PK strugarja, starega 23 let, v DAF. Na uro dobi 3,60 Hfr ali naših 1.242 S dinarjev. To je bruto za-služek, kajti od tega mu odtegnejo 1% za bolezni, 3,4% za kolekt. zdravstveno zavarovanje, 0,35% za primer brezposelnosti, 0,75% invalidskega zavarovanja in 10,2% za starostno zavarovanje. Višina odtegljajev pa seveda ni v vsakem primeru enaka, ampak je silno progresivna. Za ilustracijo naj navedem le tri primere.

(vse v Sdin)

letna plača

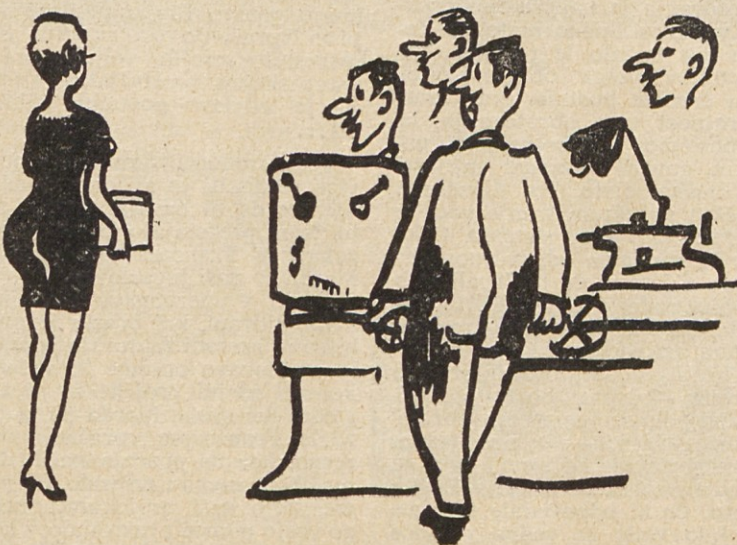
ODTEGLJAJI

samec	poročen brez otrok	s 4 otroki
1,725.000	177.330	100.740
3,450.000	621.000	439.530
6,900.000	1,908.935	1,536,285
		1,075.020

Ti visoki odtegljaji so brez dvoma neprijetni za posameznega delavca, zlasti za tiste z visokimi dohodki, toda družba nabere na ta način dovolj sredstev za vodenje učinkovite socialne politike. Poleg 80% nadomestila osebnih dohodkov v primeru brezposelnosti, kar smo že omenili, je treba poudariti, da je vsakomur garantirana letna pokojnina v znesku vsaj 5.000 Hfr (naših 1,725.000 Sdin), pri čemer je to res minimalna pokojnina, kajti skoro vsako podjetje vplačuje za delavce tudi samo nekaj prispevkov za starostno zavarovanje, tako da je najnižja pokojnina v resnici približno 3 milijone naših Sdin letno.

V primeru bolezni se ne plača prvi dan bolezni, ker se sodi, da je ta dan izgubljen z obiskom pri zdravniku, ostali čas bolezni pa prejema zavarovanec 100-odstotno nadomestilo osebnega

(Nadaljevanje na 6. strani)



Novi pravilnik uvaža osebno ocenitev: »Osebna ocenitev ni za nas nič novega«

PLIMA IN OSEKA NA KRASU

Zaradi privlačnosti naj nam bo dovoljen ta naslov, ki niti ni daleč od resnice! Voda sicer ni slana, toda igra vodnih gladin v akumulacijah Lipa in Buško blato nam nehoti vsiljuje misel na počasno nihanje morja. Če pa pogledamo stroje, ki bodo montirani v ČP BUŠKO BLATO in so po svojem delovanju in izvedbi močno podobni turbinam v elektrarnah na plimo in oseko, je naslov članka skoraj opravičljiv.

Po kanalu tja in nazaj

Kot smo pisali že v zadnji številki »Litostroja«, bo pripadalo akumulacijsko jezero Buško blato k hidroenergetskemu sistemu ORLOVAC in opravljalo v njem vlogo glavnega regulatorja za dovajanje vode skozi HE ORLOVAC v približno 400 m nižje ležečo strugo Cetine.

Med pomladnim in jesenskim deževjem, ko se zlije na Livanjsko polje ogromna količina vode, bo dotekala ta voda po zbirnem kanalu v akumulacijsko

Po istem kanalu se bo torej ob času padavin pretakala voda v smeri Lipa—Buško blato, ob suši pa bo tekla v obratni smeri.

Višinsko razliko med gladino v jezeru in kanalu bodo ob izpuščenju vode iz jezera energetske izkoriščali s stroji v ČP Buško blato.

Velike zahteve

Strojni opremi v ČP Buško blato bo torej poverjena naloga črpanja vode iz kanala v jezero in proizvodnje električne ener-

gije, pa čeprav bo od vseh obratovanj najkrajše trajanje.

Morda se komu vsiljuje vprašanje, ali ne bi bilo mogoče napraviti akumulacije kje nižje, da ne bi bilo treba trošiti električne energije za črpanje vode?

Zaradi neenakomernosti padavin, tako v enem samem letu kot v večletnih obdobjih, je bila za izravnavanje voda potrebna zelo velika akumulacija. Najprimernejšo lego zanjo je projektant našel na Buškem blatu. Ta naravna skleda, ki je sicer terjala najmanjšo in najcenejšo pregrado, pa bi bila pri nizki vodni gladini še vedno premajhna, da bi lahko sprejela večletne viške vode. Zato je bilo treba gladino jezera pač dvigniti in tako povečati njegovo koristno prostornino. Črpanju se torej ni bilo moč umakniti.

Stroški električne energije za črpanje ne bodo vrženi proč. Ne glede na to, da bo voda v jezeru za vse potrebe na voljo skozi vse leto, je treba upoštevati, da vsak kubični meter vode, ki ga črpalke dvignejo v jezero, steče potem 400 m navzdol in odda svojo energijo v HE Orlovac in HE Djale. Tako se vsaka v črpanje vložena kilovatna ura vrača pomnožena s približno 25. Če bi voda iz Livanjskega polja stekla nekontrolirano v Cetino, bi bila ta ogromna energija za gospodarstvo izgubljena.

Francozi so odklonili pripravo ponudbe

Osnovno vprašanje, kakšne stroje naj vnesejo v idejni projekt ČP Buško blato, je že pred 5 leti mučilo Dalmatinske hidroelektrarne kot projektanta in investitorja energetskega sistema Orlovac. Določitev strojev ni toliko oviralo potrebno dvosmerno obratovanje, tj. črpanje in turbinsko obratovanje, kot znatno spreminjanje črpalne višine in energetskega padca zaradi spreminjanja gladine v jezeru Buško blato približno med +16 m in +1 m glede na gladino v kanalu. Vsem zahtevam obratovanja bi bilo prav lahko zadostiti npr. z dvema vrstama reverzibilnih agregatov, katerih prvi bi obratovali na nižjih energetskih višinah, drugi pa na višjih. Mimo njih bi bile potrebne še črpalke za črpanje iz jezera v kanal. Ker bi bilo treba zaradi zanesljivosti vsako obratovanje razdeliti vsaj na dva agregata, bi taka rešitev pomenila 3×2, tj. 6 agregatov!

Na dlani je, da bi bili mnogo primernejši taki stroji, katerih vsak bi bil sposoben opravljati vse tri naloge. Stroji s podobnim obratovanjem — celo mnogo večji — že energetske izkoriščajo plimo in oseko Atlantskega oceana. Če ima kdo na svetu izkušnje s takimi stroji, potem jih imajo gotovo Francozi. Zato je prvo vprašanje projektanta po ustreznih strojih veljalo prav francoskemu proizvajalcu. Le-ta pa je izdelavo ponudbe odklonil...

Vsak producent ima vedno pravico odkloniti to ali ono vprašanje, ne da bi navajal vzroke za to. Nam preostajajo le domneve, zakaj so Francozi tako storili. Morda so naši jugoslovanski projektanti v inozemstvu nekoliko diskreditirani, ker včasih le prehitro in preradi zahtevajo ponudbe za dobavo opreme že v fazi, ko niti idejni projekt še ni zagledal luč sveta. Morda pa se je zdelo Francozom vprašanje neresno, ker ne poznajo naših domačih razmer in ne vedo, da potrebujejo naši projektanti mnogo večje pomoči proizvajalcev kot vpeljene inozemske projektantske hiše posebno pri projektiranju objektov z zamotano opremo.

Švicarji zahtevajo 10.000 dolarjev

Ponudbe drugih tvrdk, ki jih je projektant prejel proti koncu leta 1965, ga očitno niso zadovoljile. Prišel se je posvetovati tudi z Litostrojem. Že takrat smo poudarili, da smatramo kot primerne in gospodarne edino le reverzibilne cevne agregate. Dalmatinskimi hidroelektrarnam je takrat naša projektiva HE postregla z mersko skico ustreznega agregata in z osnutkom črpalne postaje. Obratovanih diagramov nismo mogli izdelati, ker so bili prej potrebni še laboratorijski preizkusi za ugotovitev primerne hidravlične oblike.

Čeprav nam po konstrukcijski plati cevni reverzibilni agregati za ČP Buško Blato ne bi delali nobenih težav, vendar zaradi pomanjkanja hidravlične oblike nismo mogli pripraviti naše dokončne ponudbe v roku, kot je bilo zahtevano. Zato smo se spomlad lanskega leta odločili, da samostojno ne bomo nudili in smo v sporazumu z Dalmatinskimi hidroelektrarnami pričeli iskati ustreznega sodelavca v inozemstvu. Izkušena švicarska tvrdka nam je obljubila pripravo take ponudbe, da bi v primeru naročila Litostroj izdelal dobršen del opreme, gonilnike in regulatorje pa bi dobavili Švicarji. Toda ponujena strojna oprema je bila precej daleč od tega, kar smo smatrali kot najustreznejšo tehnično rešitev... Ko smo prosili, naj nudijo cevne reverzibilne agregate primerne za vse vrste obratovanja, so Švicarji izjavili, da ustrezne hidravlične oblike še nimajo in zahtevajo prej 10.000 dolarjev za izvedbo potrebnih raziskav. To zahtevo smo po odločitvi investitorja morali lani poleti odkloniti.

Ne podcenjujmo se!

Borbe za naročila so vedno težje, naj gre za tuje ali domače posle. V času ko sami nimamo dovolj dela, smatramo kot diskriminacijo domače industrije in gospodarski delikt, če gre investitor v tujino po opremo, ki bi jo lahko izdelali doma. S tega stališča smo smatrali opremo za HE Buško blato kot svojo preostalo dolžnost. Nismo hoteli dati investitorju povoda, da bi povpraševal za opremo po inozemstvu. Nadaljevali smo z laboratorijskimi raziskavami tudi potem, ko smo bili zaradi časovne stiske prisiljeni odkloniti pripravo naše samostojne ponudbe.

Drugo kar nas je navajalo k nadaljevanju iskanja primerne hidravlične oblike, je bila okoliščina, da investitor ni prenehal kazati zanimanja za Litostroj. Sklepali smo, da tudi od drugod še vedno ne dobiva povsem zadovoljivih rešitev...

Ko pa smo zvedeli za omenjeno stališče ugledne švicarske tvrdke, nam je zrasla samozavest. S to tvrdko se nismo znašli »na isti nogi«, temveč smo imeli pred njo celo naskok v raziskavah. Ugodno napredovanje le-teh je dalo povod, da smo našo prvotno odločitev preklicali in obvestili investitorja, naj

pričakuje našo samostojno ponudbo. Investitor je bil z našim obvestilom zadovoljen in nam je predlagal, naj za ČP Buško blato nudimo vse potrebne stroje, torej tudi električno opremo.

Oktober lanskega leta smo že poslali investitorju naš tehnično povsem argumentiran predlog cevnih reverzibilnih agregatov.

Naša samostojna ponudba

Razpravljanje z investitorjem, popravki v velikosti agregatov zaradi prestavitve strojnice iz pregrade, pritegnitev Rade Končarja kot ponudnika električne opreme, — vse to je povzročilo, da smo našo dokončno ponudbo predali investitorju šele pred kratkim.

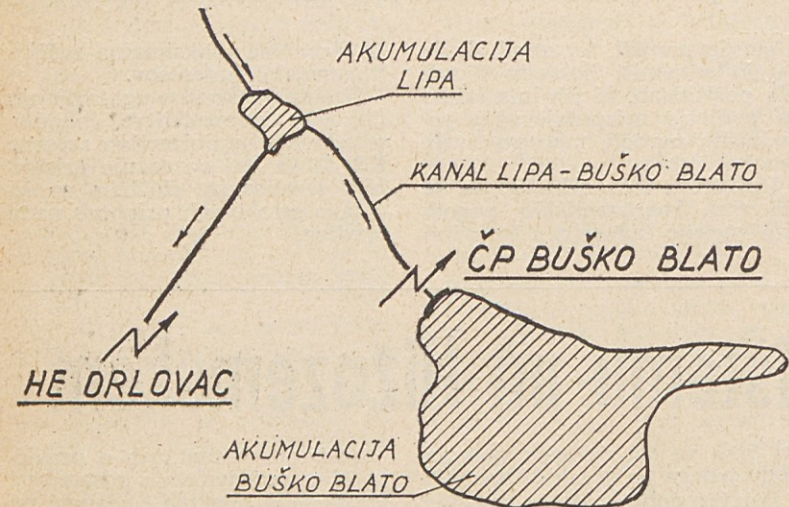
Ponudili smo tri cevne reverzibilne agregate. Vsak agregat sestavlja hidravlični in električni stroj. Hidravlični stroj je konstruiran kot Kaplanova črpalna turbina z rotorjem premera 2200 milimetrov in 6 krili. Glede na prednost črpanja pred turbinskim obratovanjem, bi bilo pravilneje označiti ponujene stroje kot turbinske kaplanske črpalke, kar tudi glede na uporabljano obliko rotorja ne bi bilo napak. Električni stroj, s katerim je turbinska črpalna neposredno sklopljena, je po svoji izvedbi asinhronski motor-generator moči 4400 kW, torej stroj, ki obratuje lahko kot motor ali kot generator.

Da bo agregat kot turbina ali kot črpalna lahko zadovoljivo obratoval na zelo širokem območju padcev oz. črpalnih višin, bo mogoče agregat vrtneti z dvema hitrostima: 187,7 ali 250 vrtljajev na minuto. Prehod s prve vrednosti na drugo in obratno bo izvedljiv s pomočjo izključitve oz. vključitve določenega števila polov motor-generatorja. Menjanje števila aktivnih polov bo mogoče opraviti med nekaj minutno prekinitvijo obratovanja.

To slabo lastnost več kot izravnavna okoliščina, da ima vsaka vrsta obratovanja zaradi dveh vrtilnih hitrosti tudi v dveh obratovnih točkah najvišjo vrednost izkoristka, zaradi česar je vrednost izkoristkov v splošnem na vsem območju zelo ugodna. Trdno smo prepričani, da bodo zaradi tega rezultati energetskih primerjav naše in konkurenčnih ponudb nujno morali spregovoriti v našo korist, razen če ni tudi konkurenca predlagala strojev z dvema vrtilnima hitrostima.

Glede izbranega števila razmera majhnih agregatov je treba pojasniti, da ga ni narekovala velikost stroja. Za celotni pretok oz. črpalno količino bi bilo mogoče ponuditi en sam stroj, ki še zdaleč ne bi bil tako velik, da bi se ga zaradi tega »ustrasili«. Pač pa smo sporazumno z investitorjem razdelili obratovanje na več manjših enot zaradi zanesljivosti obratovanja: morebitna odpoved enega agregata zmanjša celotni pretok oz. črpalno količino samo za tretjino, ne pa za polovico ali v celoti, kar bi bil primer pri dveh oz. enem samem agregatu.

(Nadaljevanje na 7. strani)



Akumulacijski jezera Lipa in Buško blato z reverzibilnim kanalom

jezero Lipa. Iz jezera bo odtekalo po tlačnem rovu k turbinam HE ORLOVAC največ lahko 70 kub. m vode na sekundo. Višek vode, ki bo prav kmalu napolnil razmeroma majhno akumulacijo Lipa, bodo vodili po 7 km dolgem kanalu proti skoro 400-krat večji akumulaciji Buško blato. To umetno jezero ima v projektu svoje ime po kraškem polju istega imena, ki ga bo pokrivalo, potem ko bodo zgradili pri Podgradini ustrezno pregrado. Prav pod to pregrado se bo končal kanal za dovajanje vode iz Lipe. Tu bo postavljena črpalna postaja, katere stroji bodo dvigali vodo iz kanala v jezero za pregrado, katerega gladina bo pri polni akumulaciji ležala približno 16 m nad gladino vode v kanalu.

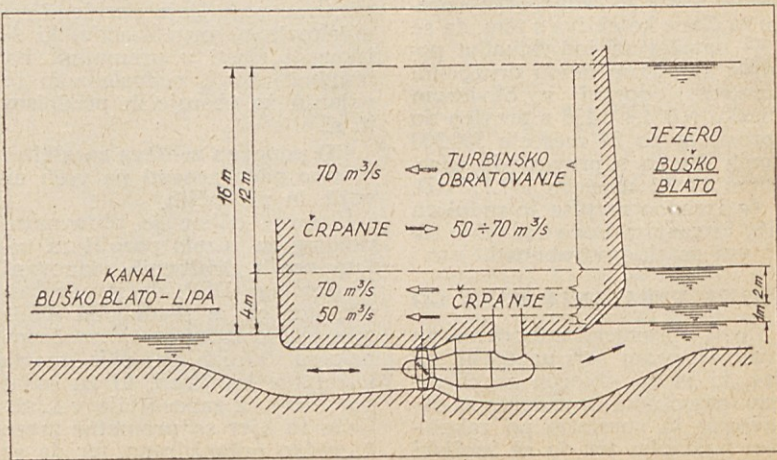
Akumulacija Buško blato bo ogromna. V njej bo mogoče shraniti višek vode več mokrih let. Ob suši ali v letih, ko bodo padavine skromnejše in bo primanjkovalo vode za pogon HE ORLOVAC in namakanje, bodo vodo izpuščali iz jezera Buško blato in jo po že omenjenem kanalu vračali v akumulacijo Lipa.

O TARIFNEM SISTEMU NA NIZOZEMSKEM

(Nadaljevanje s 5. strani)
dohodka, le samcem odtrgajo 9 odstotkov.

Holandsko gospodarstvo je vključeno v Evropski skupni trg, kar jim prinaša mnoge prednosti, obenem pa tudi kako neprijetnost. Tako so na primer v krizi zahodnoevropski rudniki premoga, zaloge so prevelike, povpraševanje je zelo padlo in v pokrajini Limburg na jugu Nizozemske so morali zapreti nekaj rudnikov. Na tisoče delavcev se je znašlo brez kruha. Ni jih mogoče premestiti v druge kraje, saj imajo doma že svoje hišice in so z mnogimi socialnimi vezmi zakoreninjeni v svojem kraju. Treba je torej postaviti novo tovarno, da bi ljudje našli svoj nov kos kruha. V tem primeru iščejo privatni kapital, da bi investirali svoje, in država mu priskoči na pomoč s svojimi sredstvi. Tako je na primer ravno DAF v Limburgu postavil nov in velik obrat svoje avtomobilske tovarne.

Mirko Hrovat



Obratovanje cevni reverzibilni agregatov v ČP BUŠKO BLATO

Drina, Drina, čarna reka...

Veličastni hidroenergetski objekt Bajina Bašta je dokončan. Datum 13. julij 1968, dan, ko je začel redno obratovati IV. agregat, bo zapisan z zlatimi črkami v zgodovini jugoslovanskega elektrogospodarstva.

Na povabilo investitorja sem se kot predstavnik podjetja udeležil slovesnosti ob tem velikem dogodku.

HE Bajina Bašta s svojimi štirimi agregati skupne instalirane moči 320 MW ter letno proizvodnjo 1.620 GWh je trenutno največja hidroelektrarna v Jugoslaviji. Umetno jezero, ki ga napajajo vode Drine in njenih pritokov Pive, Tare in Lima, se začne 3 km pred znanim mostom v Višegradu in se razliva v dolžino preko 50 km vse do veličastne pregrade elektrarne.

Čudovito je to jezero, ki kroti divje vode Drine. Štiriurna vožnja z motornim čolnom od elektrarne do Višegrada, ki sem se je udeležil z ostalimi povabljenici, je enkratno doživetje.

Tisoč let si Drina, ta reka svojevrstne lepote, že krči pot skozi neprehodne masive planinskega sveta. V globokih kanjonih, pred katerimi ostrmi popotnik, se zviža in koplje svoj tek. Veliko njenih predelov in sveta ob njej je še danes povsem nepoznan. Z njenim odkrivanjem so prvi začeli pred nekaj sto leti splavarji, ki so pogumno zarezali v njena nedra. Najraznovrstnejši spomeniki človeške minljivosti so ostali na njenih bregovih. Stare utrdbe in karavanska pota je preraslo košato zelenje, skozi katero se plazijo medvedi, volkovi, divji prašiči in druga divjad. Iz navpičnih sten kanjonov, vsidrani tako rekoč v živo skalo, štrle osiveli viharniki kljubujoč času in vetrovom. Z bregov se gizdavo ogledujejo v vodni gladini gosposki bori, vedno vzravnani, vedno samotni.

Kakšna paša za oči, kakšen mir za srce!

V Višegradu smo. Že od daleč nas pozdravlja sloviti most, ki ga je dal zgraditi Mehmed Paša

Sokolović, kot otrok odpeljan v Carigrad, kot zrel mož spet na svoji Drini. V enajst edinstvenih kamnitih lokih v dolžini 175 m, povezuje oba bregova že od leta 1571 v čudoviti skladnosti kamnina z vodo kot prispodoba sožitja, prijateljstva, miru. Tudi svet je zvedel v zadnjem času za ta spomenik in ljudi ob njem po

zaslugi Nobelovca — Iva Andrića.

»Na Drini čuprija« — nepozabna Drina — kot ljudje na njenih bregovih: zdaj krotka kot jagnje, zdaj bučna in vesela kot svat, razdražena in nevarna kot gad, skrivajoča v sebi življenje in smrt — čez vse pa most, močan in trden — kot roka sprave med dvema bregovima, kot stoletna priča bratstva in miru.

S prijateljem Danilom sva še dolgo pot preko Romanije razmišljala, kako da ljudje tolikokrat ne najdemo poti čez mostove sprave in razumevanja...

ETO



Med stenami Drina šumi...

Nova pesem turbin

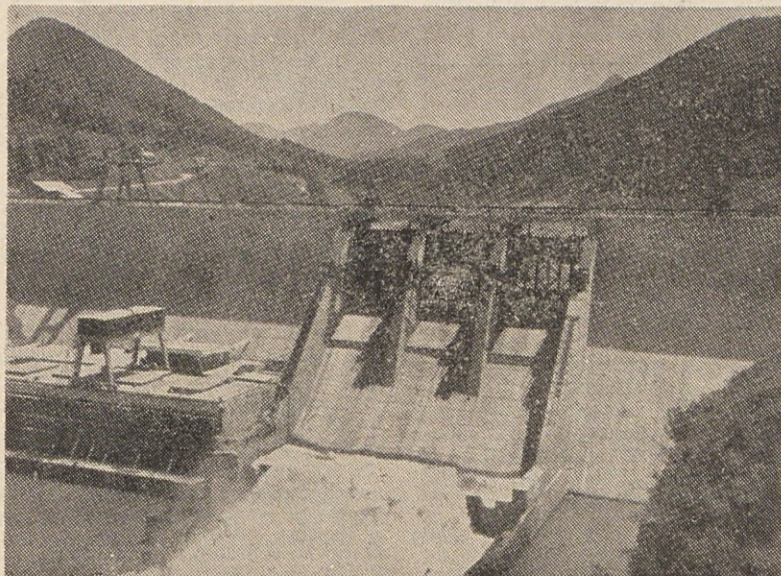
S skupnim obvestilom na prvi strani prejšnje številke smo javili kolektivu, da so bile pred kratkim sklenjene štiri pogodbe za dobavo turbin na domače tržišče in sicer za Kalimanci, Potpeč, Vrutok in Raven.

Danes želimo povedati malo več o navedenih poslih, ki so rezultat dolgotrajnega prizadevanja prodajno projektivne službe in s tem izpolnjujejo vedno večje vrzeli v naročilih turbinske proizvodnje.

HE KALIMANCI na Bregalnici ob bolgarski meji bo z dvema Francisovima turbinama po 8.560 KM najmanjša med štirimi in se bo po svoji lokaciji vsekakor koristno vključila v sistem oskrbovanja z električno energijo manj razvitih krajev Makedonije.

HE POTPEČ — na Limu je eden izmed petero hidroenergetskih objektov velikega zlivnega bazena reke Drine, kjer obratujejo že elektrarne Bistrica, Kokin Brod, Bajina Bašta in Zvornik. Tudi v Potpeči sta že v obratovanju dva agregata. Dobavila ju je avstrijska tovarna VOEST. S pogodbo za dobavo tretjega agregata smo uspeli predvsem zaradi kratkega dobavnega roka in nekaterih ugodnih tehničnih rešitev.

Dve Peltonovi turbini po 50.400 KM za HE VRUTOK predstav-



HE Potpeč — se bo tretji agregat zavrtel v roku?

ljata kompletiranje in dovršitev glavnega objekta mavrovskega sistema. Ob koristnih izkušnjah s prve faze (dobava v letih 1954 do 1956) bosta nova dva agregata brez dvoma predstavljala za Litostroj novo referenco v gradnji opreme visokotlačnih turbin, mladi makedonski industriji pa pomenila nov izdaten vir potrebne energije.

Tudi v HE RAVEN bo naročena Francis turbina moči 8.950 KM omogočila mnogo ekonomičnejše in zanesljivejše obratovanje obeh že obstoječih agregatov.

Dejstvo, da je oprema za navedene elektrarne naročena v domačem podjetju, lahko sprejmemo kot dokaz zaupanja v domačo industrijo, njeno konkurenčnost s ponudbami tujih izvajal-

cev in njihovih tehničnih rešitev ter ne nazadnje kot uspešno prizadevanje naše komercialne službe. Pri tem velja izrecno poudariti, da je pomemben delež prispeval s priporočilom za naro-



čilo tudi ekspert investitorja Zavod za gradjevinarstvo SR Hrvatske iz Zagreba, s katerim že vrsto let tesno sodelujemo.

ETO



Pogled na Drino s planine Tare

Izbrane misli in pregovori

Želje in dejanske možnosti se le redko kdaj skladata. (Keller)

Človek je že tako ustvarjen, da prezira tisto, kar mu kdo nudi, a želi ono, kar mu kdo jemlje. (A. Maurois)

Zaljubljeni vidijo drug drugega takega, kakršen naj bi bil. (Čehov)

Bolje je, da se boriš do konca, saj umreti tako ali tako ni nikoli prepozno. (Byron)

Veliki ljudje trpe molče. (Schiller)

Zdrav berač je močnejši od bolnega kralja. (Schopenhauer)

Zločin in kazen sta poganjka istega drevesa. (Emerson)

Levi in tirani vidijo v temi boljše kot v svetlobi. (Berne)

Tisti, ki je v resnici originalen, se ne trudi, da bi bil videti originalen. (Dalčev)

Heroizem je narejen za druge. Sam sebi se nihče ne zdi heroj. (Čehov)

Veter ugasne svečo, toda podpihuje ogenj. (La Rochefoucauld)

Konec je odvisen od začetka. (Manilij)

Revolucije so lokomotive zgodovine... (Marks)

Kdor je odsoten, je vedno kriv. (Palmer)

Kolikor jezikov znaš, toliko mož veljaš. (Slovenski)

Kogar je pičila kača, se boji zvitka vrvi. (Latinski)

Iz nič ni nič. (Latinski)

Prijateljstvo pomnoži veselje in zmanjša žalost. (Angleški)

Ni vrtnice brez trnjev. (Italijanski)

Sila, silo, s silo užene. (Latinski)

Dolgove moramo vrniti, cilje doseči. (Turški)

Kdor sam sebe ponižuje, prazno glavo oznanjuje. (Slovenski)

PLIMA IN OSEKA — NA KRASU

(Nadaljevanje s 6. strani)

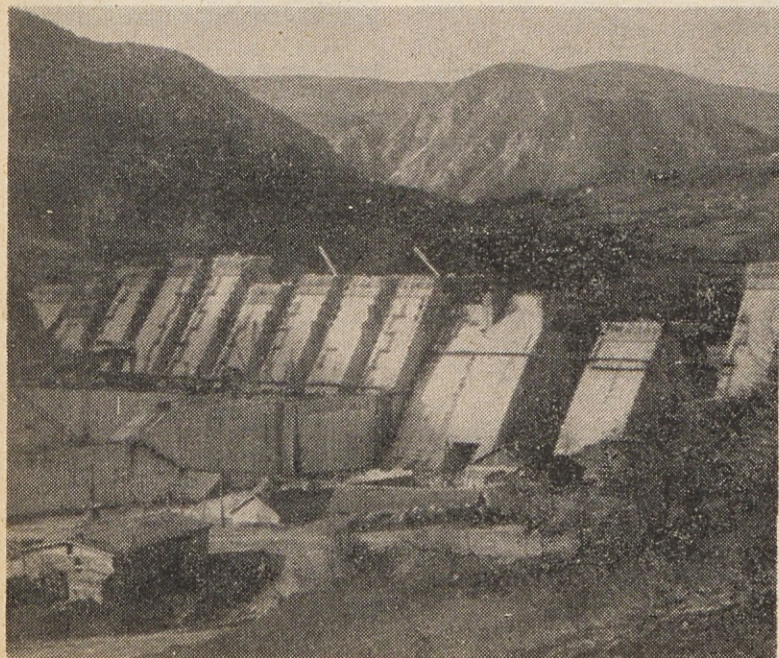
Dobra tehnična rešitev še ni vse

S pripravo ponudbe smo dokazali, da ima Litostroj v svoji projektivi potencial, ki se lahko loti najtežavnih vprašanj s področja hidravličnih strojev. To je prav toliko, kot če rečemo, da ima Litostroj projektante, ki na osnovi temeljite izobrazbe in preizkušenega znanja upajo tudi v najtežjih primerih prevzemati osebno odgovornost za pravilnost svojih projektov. V tem primeru gre prav gotovo vse priznanje našemu dipl. inž. Antonu Brčarju, ki je koordiniral potrebna raziskovalna dela v Inštitutu za turbinske stroje v Vižmarjih in za CP Buško blato konstrukcijsko razvil ustrezne cevne reverzibilne agregate.

Prepričani smo, da pomeni naša ponudba, ki je dopolnjena z vso potrebno hidromehansko opremo, zelo dobro rešitev in da se bo brez kakršnekoli manjvrednosti po tehnični plati dostojno uvrstila v svetovno konkurenco.

Če bomo s svojo ponudbo uspeli, še ne moremo vedeti. Vemo pa, da je sedaj uspeh ali neuspeh naše ponudbe predvsem v rokah banke, ki nam bo ali pa ne bo odobrila kredita. Saj je prav kreditiranje pogoj, da se bo naša ponudba tudi po finančni strani lahko uspešno spoprijela s konkurenco.

Leopold Šolc, dipl. inž.



HE Bajina Bašta med gradnjo

O problematiki kadrov

ŠE NEKAJ BESED O POROČILU O KADROVSKI PROBLEMATIKI S SEJE DELAVSKEGA SVETA

1. Število zaposlenih v podjetju je še zmeraj preveliko za naš proizvodni program in glede na naročila, ki jih sedaj imamo. Zato moramo nekatere vrste delavcev še nadalje zmanjševati (dolej je to potekalo le z naravno fluktuacijo), izpraznjena delovna mesta, ki so potrebna, pa zasedati s premiki notraj podjetja. Medtem bomo morali povečevati število delavcev v prodaji, projekti, razvoju in direktni proizvodnji (za boljšo izrabo strojev in naprav) z novimi sodelavci s fakultetno in srednješolsko izobrazbo.

Pridobivanje novih sodelavcev je zaradi nizkih osebnih dohodkov, posebej še na vodstvena delovna mesta, skoraj nemogoče; zato je ta problem tesno povezan s problemom nagrajevanja.

Uvajanje elementa osebne odgovornosti terja drugačno nagrajevanje strokovnjakov, organizatorjev in koordinatorjev. Penalizacija osebnih dohodkov zaradi neizpolnjenih planskih delovnih nalog mora tudi ta kategorija delavcev občutiti na svoji koži. Da bi pa ta način nagrajevanja v celoti uspel in postal uspešno sredstvo, mora seveda vodstvo podjetja korigirati osnove dosedanjih osebnih dohodkov, ki jih ti ljudje prejema. Ta ukrep mora zajeti tako širok krog delavcev, da si bomo zagotovili izpolnjevanje planskih nalog v roku, po kakovosti in z najmanjšimi stroški.

Tahko je nastal predlog pravilnika za funkcionalno nagrajevanje delovnih mest organizatorjev, koordinatorjev in strokovnjakov. Z njim se v celoti uvaja osebna odgovornost za vsa vodstvena delovna mesta in nekatere delovna mesta strokovnjakov za izpolnjevanje planskih in delovnih nalog ali za boljšo organiziranost, strokovnost in koordinacijo pri delu. Penalizacija je zamišljena v sedmih stopnjah. Obenem je določen postopek za zamenjavo delavca na delovnem mestu, brž ko je očitno, da ne ustreza več zahtevam delovnega mesta.

Če pa hočemo po drugi plati obdržati dosedanje sodelavce, ki so nam potrebni za izpolnjevanje delovnih nalog, a hkrati pridobiti

še druge strokovnjake, ki jih potrebujemo, se moramo opredeliti za primerno stimulacijo na ključnih delovnih mestih. V ta namen je poleg osnov po analitski oceni delovnih mest določenih še deset stopenj funkcionalnih prejemkov, odpadejo pa s tem vse druge stimulacije po dosedanjih pravilnikih (tako ni npr. več nadomestil za čas, ki traja dlje kot redni delovni čas). Razen tega deluje tudi na funkcionalne prejemke, prav tako kakor na osebne dohodke po analitski oceni delovnih mest, faktor podjetja z enako močjo.

Stanovanjska gradnja

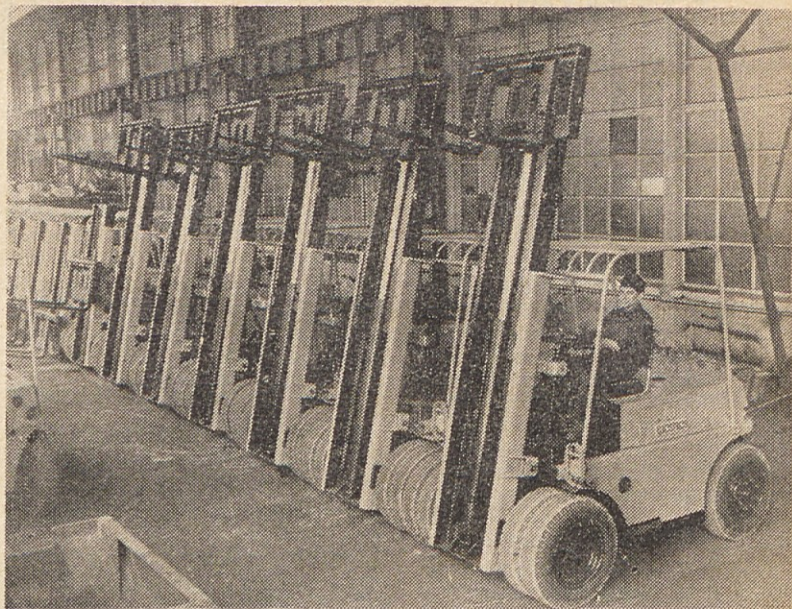
— Lastna sredstva: 4% stanovanjski prispevek in amortizacija stanovanjskih enot oročamo pri banki;

— delavci oročijo svoje prihranke pri banki;
— s temi sredstvi sklepa delavec z banko pogodbo, po kateri dobi toliko posojila, kolikor znaša skupno naložen denar v banki;
— delavec kupi stanovanje na področju mesta Ljubljane pri gradbenem podjetju ali podjetju, ki prodaja stanovanje.

Tako preneha stanovanjska gradnja v podjetju. Stanovanjska zadruga pa gre v postopno likvidacijo (ko bodo izšla zvezna določila, ki bodo uredila etažno lastnino).

Izobraževanje

V prihodnjem letu bomo morali povečati sredstva, namenjena za izobraževanje, predvsem za kreditiranje študentov. Odprli bomo oddelek za Višjo ekonomsko komercialno šolo iz Maribora. S tem bomo omogočili delavcem, ki zasedajo delovna mesta, pa te izobrazbe nimajo, da si jo pridobijo.



Skupina 3,5-tonskih viličarjev tipa V 3,5 d z vgrajeno hidravlično sklopko. Ta serija je že prodana, v avgustu pa bo izdelanih novih 30 viličarjev

Kako vpliva organizacija na dohodek

Privredni pregled iz Beograda je v mesecu aprilu objavil članek z naslovom »Kako organizacija vpliva na dohodek«. Zaradi pomembnosti nekaterih delov tega članka ga deloma ponatiskujemo:

Za gospodarski razvoj zadnjih let so v Jugoslaviji značilne kvalitativne notranje strukturalne in tehnološke spremembe dela, ki se kažejo predvsem v vplivu nove tehnike v gospodarstvu. Zavedati se moramo, da je razen opreme in strokovnega kadra za doseganje maksimalnih rezultatov pri delu potrebna sodobna organizacija proizvodnje, ki naj bi omogočila racionalno usposabljanje in sinhronizacijo vseh faktorjev proizvodnje.



Sedanje fazo našega razvoja gospodarstva najbolje karakterizira živo in opredmeteno delo, saj mednarodno tržišče priznava vrednost blaga le takrat, kadar je na ravni družbeno potrebnega delovnega časa; vsak morebitni višek tega delovnega časa pa bi nedvomno za gospodarstvo predstavljal izgubo.

Tehnika in organizacija

Na produktivnost dela prav gotovo ne vplivajo vsi faktorji enako, saj ga eni zavirajo, drugi pa pospešujejo. Delovanje nekaterih faktorjev je pogojeno v materialnih zalogah in nekaterih drugih organizacijskih oblikah. Slednji faktorji pa odkrivajo notranje rezerve v podjetjih, ki jih le-ti lahko uporabljajo brez materialnih vlaganj vanje.

Sodobna tehnična oprema delovnega mesta je prav gotovo zelo pomembna za dvig produktivnosti. Seveda pa si ne smemo delati utvar s tem, da se bo produktivnost dela zboljšala samo z večjimi investicijami. S takimi konceptijami organizacije dela bi le onemogočili vse ostale akcije za dvig storilnosti.

Znanstveno organizirati poslovanje pomeni preučiti vse faktorje proizvodnje (delovno moč, opremo, surovine), ugotoviti v kakšni medsebojni zvezi so med seboj ti faktorji, ter prav tako spoznati vpliv delavca in sredstva za delo na sam predmet dela.

Izgube so v vsaki proizvodnji pa bodisi pri nas ali v tujini posledica tako organizacijskih kot splošnih slabosti v podjetju. Izgube se lahko pojavijo ali v materialu ali v delovni sili, pa tudi zaradi nesmotrnega izkoriščanja sredstev za delo itd. Velikost teh izgub je v obratnem sorazmerju s kvaliteto podjetja. Iz vsega te-

ga lahko sklepamo, da kolikor je splošna raven organizacije delovnega procesa višja, toliko večji je tudi dohodek in obratno.

Sposobna organizacija — temelj za povišanje dohodka

Da bi podjetje ustvarilo kar največji dohodek, je neobhodno potrebno, da izpolnjuje naslednje pogoje:

a) mora imeti optimalni in kvaliteten volumen take proizvodnje, da jo bo tržišče sprejelo

b) podjetje naj ima čim manj opredmetenega dela (sredstva za delo in predmeti dela) v enoti proizvodva

c) čim manj žive delovne sile na enoto proizvodnje.

Organizacija proizvodnega procesa prikazuje pravzaprav raven organizacije vsega podjetja. Ta organizacija mora obsegati vse procese v podjetju in to prav od ideje pa do njene realizacije v končni proizvodnji. Organizacijske oblike in načini so lahko tu in tam različni, toda cilj imajo skupen. Gre jim za racionalizacijo proizvodnje.

Cilji organizacije dela so ozko povezani z gospodarskim delom podjetja, s cilji delovnega kolektiva ter s cilji naše skupnosti. Cilj družbe je v tem, da preko svojih proizvodov in uslug zadovolji družbene potrebe.

Cilj delovnega kolektiva je v izboljšanju delovnih in življenjskih pogojev. Cilj podjetja kot organizacijsko tehnične enote je stalno izboljšanje materialne baze.

Skupni cilj delovnega kolektiva, ki naj bi ga pripeljal k izboljšanju življenjskega standarda, ima prav gotovo velik pomen za praktično dejavnost na področju organizacije poslovanja podjetja. Seveda pa ni dovolj imeti pred seboj samo jasne cilje, potrebno je tudi poznati pot, po kateri lahko prideš do teh ciljev. Napačno izbrane poti so nedvomno znamenje slabe organizacije dela, ki v marsičem onemogoča, da bi se poslovanje podjetja izboljšalo.

Kvaliteta organizacije dela je vidna v tem, kako medsebojno vskladi in usmeri delovanje proizvodnje, da bi le-ta dosegla

Stalen smehljaj na licu večkrat kaže lepe zobe, kot pa lep značaj.

Mnogi se sklanjajo zato, da jim ni treba na hrbtu ničesar nositi.

Poznamo ljudi, ki lahko plavajo s tokom tudi v popolnoma mirni vodi.

Mnogo žensk slabo vidi, zato v trgovini vedno opazijo le ono, kar je najdražje.

čim boljše rezultate oziroma nologa kvalitete naj bi bila preprečiti vpliv negativnih faktorjev na gospodarsko organizacijo.

Če primerjamo razmerje med družbenim proizvodom in osnovnimi sredstvi v obdobju med 1952 in do 1966, lahko opazimo, da se raven efektnosti sredstev ni povečala, pač pa je pokazala celo nekaj znamenj zmanjševanja. Čeprav je velik del našega gospodarstva opremljen s sodobno opremo iz gospodarsko najbolj razvitih dežel, pa naša produktivnost vseeno zaostaja za ono iz razvitih držav. Vzrok tako nizke produktivnosti je predvsem v nesodobni organizaciji dela ter v nezadostnih strokovnih kvalifikacijah samih delavcev. Ta nasprotja pa bi lahko rešili le z izboljšanjem in modernizacijo organizacije dela ter s strokovno boljše usposobljenimi delavci v proizvodnji, saj je prav gotovo storilnost vsakega delavca večja, če opravlja delo, ki ga zanima, ali pa delo, za katero je strokovno usposobljen.

Sama delitev dohodka po delu je prav gotovo pogojena z ustreznostjo organizacijsko strukturo gospodarske organizacije. V našem gospodarstvu smo ta problem rešili z organizacijo poslovanja v posameznih ekonomskih enotah znotraj podjetja.

Ves mehanizem delitve dohodka je treba tako usposobiti, da delavce stimulira k večji storilnosti dela, ta stimulacija pa se po-



javi takrat, ko so osebni dohodki odvisni od zahtevnosti opravljenega dela. Z drugimi besedami: izplačani osebni dohodki morajo biti ekvivalent vložnega dela. Delavec je specifični proizvodni faktor, obenem je tudi kreativni faktor in prav zato mora organizacija dela najti nek način, da bi se kar najbolj izkoristile vse sposobnosti tega specifičnega proizvodnega faktorja.



Veselo navzdol

NAŠI LJUDJE PRIPOVEDUJEJO...

TOGO

(nadaljevanje)

Spomini na delo v Togu že tonejo v pozabo. Ko razmišljam o dogodkih tistega časa, se znova zvrstijo pred menoj nekatera najbolj razburljiva doživetja, tako npr. srečanje z aligatorjem. Ko sem si hotel skrajšati pot na gradbišče po stezi skozi bujno rastlinstvo, sem se nenadoma znašel pred nevarnim kuščarjem, ki se je sončil. Priročni hladilnik s pijačo in sadjem sem od presenečenja izpustil in jo ucvrl nazaj na glavno cesto, ki je vodila na gradbišče precej dalj. Ta dan sem potem ostal brez pijače, poti pa si od tedaj nisem skušal več krajšati.

V času prvega bivanja v Togu sem trikrat prebolel malarijo. Ta bolezen pa se mi v vseh naslednjih potovanjih ni več ponovila. Manjšo nezgodo sem doživel, ko me je radovednost gnala, da sem se skušal povzpeti na termitnjak, zgradbo, ki so jo napravili termiti. Spodrsnilo mi je in posledica je bil zvrt gleženj. Ko sem bil v zdravniški oskrbi, sem imel priliko videti domačina, ki ga je pičila ena najbolj strupenih kač mamba. Človek je postajal kljub hitri intervenciji hrom po vsem telesu, žal pa ne vem, če je preživel.

Kadar sem imel čas, sem si ogledoval v družbi prijateljev črnske vasi, ki so grajene zelo preprosto. Nekaj tramov služi za

ogrodje, na katerega poveznejo slamnato streho.

Moje delo v Togu je trajalo osem mesecev. Ko sem se vrnil domov, je po treh mesecih prišlo sporočilo, da so poplave poškodovale centralo. Ponovno sem moral odpotovati.

Na tem gradbišču sem si nabral bogatih izkušenj, ki so mi prišle prav povsod, kamor sem potoval v naslednjih letih. Moje naslednje potovanje me je vodilo v Etiopijo, kjer sem preživel na delu celo leto in pol.

(Nadaljevanje sledi)



Svečanost ob končanih delih na centrali v Togu

ČLOVEK IN DELO

Delovno okolje in zdravstveno varstvo

Ostali fizikalni faktorji ali činitelji so činitelji mehanske energije ropot in vibracija.

ROPOT

Ropot je vsak neprijeten zvok. Kot je znano, nastane zvok pri nihanju teles. Pri tem pride do zračnega valovanja, ki se širi. Tako valovanje imenujemo longitudinalno valovanje, kjer nihajo posamezne točke v vzdolžni smeri. Zato se pri tem valovanju pojavljajo razredčine in zgoščine. Število zgoščin in razredčin v sekundi nam pove frekvenco zvoka in jo merimo v hercih (Hz). Vendar nam frekvenca ne pove dovolj. Vemo, da nekega govornika komaj slišimo, medtem ko drugega slišimo razločno, ker je njegov glas močnejši. Zato nam več pove pojem jakosti zvoka, ki jo merimo v decibelih (dB). Toda tudi to ne zadostuje, če hočemo izraziti intenziteto občutka nekega zvoka. Nova enota — fon — nam da skupno z ostalimi enotami dobro sliko o intenziteti občutka nekega zvoka. Tako da zvok stopnje glasnosti 100 fonov pri frekvenci 1000 Hz in jakosti 100 dB ali pa pri frekvenci 250 Hz in jakosti 120 dB popolnoma enak občutek.

Delavca na delovnem mestu ne zanimajo taka razglabljanja, ampak način, kako se boriti proti ropotu, pa tudi posledice ropota.

Že pred 1900 leti so pisali o škodljivem delovanju ropota, a pred 250 leti so že ugotavljali škodljive posledice ropota pri kovačih. Do danes so napisali že preko 3000 znanstvenih del o ropotu in njegovih posledicah.

Ropot je najbolj pogosta in najbolj neprijetna škodljivost v industriji. Njegove posledice, o katerih bomo govorili kasneje, so vsestranske. Današnji človek ni izpostavljen ropotu samo v delovnem okolju, ampak tudi doma, oziroma povsod. Ko se zjutraj zbudi, že posluša hrup motornih vozil, z motornim vozilom se pelje v službo, dela v okolju z močnejšim ali slabšim ropotom, po delu mora poslušati do pozne ure radio, ki ga je sosed odprl do konca in še med spanjem ga moti ropot modernih prevoznih sredstev.

Vendar pa pri tem ne smemo prezreti dejstva, da je bolj škodljiv ropot, ki traja dolgo in je stalno enako močan, ker se uho ne more odpočiti, kot pa ropot, ki traja le nekaj časa in se ponavlja. Še težje prenašamo ropot s spreminjajočo jakostjo, ki traja dalj časa, (n. pr. zavijanje sirene). Pomembne so tudi sledeče ugotovitve:

1. pri višji temperaturi se zvok širi hitreje in zato poleti doseže večjo daljavo kot pozimi
2. hitrost širjenja zvoka se veča, če je v zraku več plinov ali vodnih par
3. zvok se v ušesih fiksira v 0,1 sek. Če odmev dospe v uho prej, kot je prejem izginil, se vtis prejetega zvoka pojača z odmevom
4. jakost zvoka upada s kvadratom razdalje

5. trde snovi upijejo največ 3 % jakosti zvoka

6. človeško uho je deset milijonkrat občutljivejše za visoke kot pa za nižje tone.

Škodljivih posledic ropota ne opazimo takoj. Najprej se pojavijo šumenje in zvonjenje v ušesih, ki pa preko noči preide. Ščasoma se zaradi delne prilagoditve ušes ta pojav izgubi. Meritve sluha pa pokažejo, da se okvara sluha skoro neopazno, vendar vztrajno v večji ali manjši meri slabša. To pa je odvisno od konstrukcije posameznika. V glavnem velja pravilo, da vsak trajen ropot jakosti nad 80 dB prej ali slej pripelje do poklicne okvare sluha. To se pojavi tem prej, če je delavec že kdaj prebolel vnetje srednjega ušesa, ali kakšno drugačno vnetje v neposredni bližini ušes. V starejših letih pa pospešuje okvaro sluha še starostna oslabelost slušne sposobnosti. Tako danes marsikdaj težko ločimo, koliko prispeva k okvari sluha ropot, posebno ker ne kontroliramo sluha redno vsako leto. Napredovanje izgube odnosa okvare sluha lahko preprečimo le, če takoj, ko se pojavijo prvi znaki okvare, delavca premestimo na drugo delovno mesto, kjer je zelo majhen ropot. Če doseže izguba sluha 60 dB, potem tudi premostitev na tako mesto ne pomaga več, ker okvara napreduje, ne glede na jakost sluha, torej tudi v popolni tišini.

Poglejmo še druge škodljive posledice ropota, ki se pojavljajo v večji ali manjši meri pri vseh, ki so izpostavljeni ropotu. Ti pojavi so glavobol, utrujenost, bledica, povečano znojenje, povečanje telesne temperature, znižanje telesne odpornosti, padec krvnega pritiska, pojačano utripanje srca, zbadanje pri srcu, težave z želodcem in prebavo, padec delovne produktivnosti in sposobnosti koncentracije, povečana razdražljivost, nespečnost, drhtenje prstov itd.

Pri tem bi opozoril, da pride do teh pojavov celo pri manjšem ropotu, kot je ropot, ki povzroča okvaro sluha. Zato so zvezni zavod za zdravstveno varstvo, komisija za medicino dela zveznega zavoda za zdravstveno varstvo in svet zdravstvenega centra federacije sprejeli sledeče stališče:

Ropot v industriji je ropot jakosti 80 dB pri frekvenci 1000 Hz in zato je dovoljen ropot, če traja več kot 4 ure v 1 izmeni

pri frekvenci 63 Hz — 98,7 dB
125 Hz — 91,6 dB
250 Hz — 86,4 dB
500 Hz — 82,7 dB
1000 Hz — 80,0 dB
2000 Hz — 77,7 dB
4000 Hz — 75,9 dB
8000 Hz — 74,4 dB

Na ta način bi okvare sluha skoro povsem izginile. Tudi ostale škodljive posledice bi se zmanjšale.

Neprijaznim šefom je izkazoval spoštovanje in jim poklanjal malenkostne darove.

Pred boleznijo je bežal v družbo zdravnikov specialistov.

Pred zavistnimi sosedi je hlinil revščino.

Alkohola se je branil tako, da ni pil, raka tako, da ni kadil, osamljenosti pa tako, da si je kupil televizor.

Toda poglej vruga. Nekoč je prečkal ulico in se je pozabil ozreti.

Pridrvel je avto, ga podrl in reval je na cesti izdihnil. Pa so dejali ljudje, ko so zvedeli za to: »S previdnostjo pa res ne gre pretiravati.«

Jaroslav Putik

Ob tem pa se pojavi vprašanje, kako to doseči. Tudi tu velja predvsem načelo, da je treba najprej odstraniti vzrok in če to ni popolnoma mogoče, potem šele pride v poštev osebna zaščita. Vsako osebno zaščitno sredstvo je namreč precejšnja objektivna ali subjektivna ovira pri delu. Za odstranitev vzroka, t. j. zmanjšanje ropota so na razpolago različni ukrepi. Že pri konstruiranju stroja ali orodja je treba misliti na to, kako zmanjšati ropot. Modifikacija tehnološkega procesa bi v več primerih zmanjšala ropot. Včasih pomaga tudi uporaba drugih materialov. Avtomatizacija ali hermetizacija procesa lahko zmanjšata število nevarnosti izpostavljenih delavcev. Prav tako zmanjša ropot uporaba raznih izolacijskih materialov pri vgraditvi stroja na stalno mesto. Stene in strope bučnih delovnih prostorov obložimo z določenim izolacijskim materialom, ki s svojo lego in fizikalnimi lastnostmi duši ropot.

Sele takrat, ko ni mogoča nobena tehnična zaščita, pridejo v poštev zaščitna sredstva (ušesni čepi iz plastike, nausne školjke, steklena švedska vrata. Najvažnejše pa je, da redno kontroliramo sluh in pravilno izberemo delavce.

VIBRACIJE

Moderna tehnika nam je prinesla novo škodljivost, na katero ob upoštevanju modernih tehničnih sredstev ni nihče pomislil. V zadnjem času pa se v zdravstvu

Poškodbe v juniju

V mesecu juniju je bilo v našem podjetju 46 poškodb: 7 v MO, 4 v PK, 29 v FI, 5 v VET in 1 v sektorjih.

Zaradi poškodb smo izgubili 529 delovnih dni: 107 v MO, 73 v PK, 306 v FI, 33 v VET in 10 v sektorjih.

Največ je bilo poškodb na rokah 25, na očeh 12, nogah 6 in telesu 3 poškodbe.

Kvalifikacijska struktura poškodovanih: kvalificiranih 27, polkvalificiranih 2, visoko kvalificiranih 8 in nekvalificiranih 9 delavcev.

V mesecu juniju sta bili 2 poškodbi manj kot v mesecu maju in 2 poškodbi manj kot v istem obdobju lani.

vedno pogostejše srečujemo s škodljivimi posledicami vibracij.

Vibracije so mehanična nihanja, za katera so značilne amplitude in frekvence. Frekvenca vibracije je navadno v mejah infrazvoka, delno pa tudi v mejah zvočne frekvence. Amplitude ali odkloni nihanja pa se gibljejo od nekaj tisočink milimetra do nekaj sto milimetrov. Vpliv vibracij na človeško telo je bolj ali manj škodljiv.

Prav tako, kot se srečujemo z ropotom na vsakem koraku, smo pod vplivom vibracij vsepovsod: od mešalca, šivalnega stroja, kolesa, motornega kolesa, avtomobila, kmetijskih strojev pa do raznih strojev in pnevmatskih orodij, na stisnjen zrak. V industriji nam vsi poleg olajšanja pri delu prinašajo določene škodljive posledice. Seveda so te odvisne od trajanja izpostavljenosti vibracijam, njihovih frekvenc in amplitud, kolikor pa povzroča jo še ropot, so posledice večje.

Škodljive posledice vibracij, ki se kažejo z raznimi znaki in težavami poznamo pod imenom vibracijska bolezen. Ta poškoduje razne sisteme v človeškem organizmu najpogostejše pri gozdarskih delavcih, ki z motornimi žagami podirajo drevesa.

Okvare se pojavijo na ožilju, na živčnem sistemu, v sklepih in njihovi okolici ter v mišicju.

Pod vplivom vibracij pride v najtanjših žilah — kapilarah ali lasnicah — do krčenja žilne stene. Prsti rok, od kazalca do mezinca, postanejo mravljinčasti, nato modrikasti in končno beli — »mrtvaški prsti«. Ko preneha vpliv vibracij, je vse zopet normalno. Od konstitucije ali telesnega stroja ter vibracij je odvisna stopnja krčenja žilnih sten. Poleg opisanih pojavov občutimo tudi hujše ali manjše bolečine v rokah.

V sklepih lahko pride do odmrtja hrustanca in kosti na mestu, kjer se hrustanec stika s kostjo. Prizadeti so predvsemapestje, komolci, rame, gležnji in kolena, medtem ko je pri traktoristih prizadeta tudi hrbtenica. V okolici sklepov pride do sprememb v narastiščih kit, kjer začne kita okostenevati, kap pa spremljajo močne bolečine.

V literaturi so znani tudi primeri vibracijske bolezni s težkimi posledicami za celoten organizem, kar pripelje do težke invalidnosti.

Marsikoga bo zanimalo, kako je pri nas. Dosedaj nismo imeli primerov, ki bi zahtevali prijavo poklicnega obolenja. Vendar to ne pomeni, da vibracijske bolezni ni. Pnevmatika dleta in nabijala, pnevmatska kladiiva, ročni brusilni stroji, Dieslovi motorji, kompresorji in podobno so potencialni — možni — izvor vibracijske bolezni. Dokler pa ne poznamo vseh karakteristik ali značilnosti vibracij, ki so jim naši delavci izpostavljeni, lahko samo sklepamo o tem, da je neke delavce prizadet zaradi vibracij, posebno še zaradi tega, ker v Jugoslaviji še nimamo normativov in se vsak zdravnik ravna po dopustnih tujih normativih. Zato tudi ni mogoče enotno ocenjevati škodljivih vplivov in njihovih posledic, kar gre marsikdaj na škodo proizvajalca. Tudi zaščita ni predpisana. Iznajdljivosti zdravstvene službe je prepuščeno, da v sodelovanju s službo varnosti pri delu skuša na razne načine omiliti škodljive posledice vibracij, n. pr. plastična podloga v rokavicah pri delu s pnevmatskim dletom ali nabijalom. Prav tako sodi sem tudi svetovanje pri graditvi preizkuševališč za Dieslove motorje ali pri graditvi kompresorske postaje. Predvsem pa je dolžnost zdravstvene službe, da pravilno izbere delavce, ki bodo izpostavljeni vibracijam.

Zaposlitev ni primerna za tiste, ki boleha na živcih, ožilju, srcu, povišanem krvnem pritisku, obolenju mišic, sklepov, čiru na želodcu ali dvanajsterniku; prav tako ni primerno, da se zaposle na novo na taka delovna mesta starejši ljudje.

Na koncu naj ponovim, da ropot in vibracije vplivajo na celoten človeški organizem in da so po izvoru tesno povezani med seboj. Borba proti ropotu je delno tudi borba proti vibracijam in obratno. Gospodarska organizacija in zdravstvo morata sodelovati v tej borbi, čeprav so cilji različni, saj le zdrav delavec poveča proizvodnjo. Vložena sredstva se sicer pozno obrestujejo, vendar zato toliko bolj uspešno. Kdor preveč skopari pri izboljšanju delovnega okolja, ta več vplačuje na račun izgube delovnega časa, še bolj pa na račun izgube uspešnega proizvajalca, kar so izkusile razvitejšie socialistične in kapitalistične države.

dr. Edo Tepina

Varnost (ne) varnost-varnost

Polletno poročilo o poškodbah pri delu

Polletno poročilo zajema vse bistvene točke, ki so potrebne za presojo oziroma ugotovitev po-

škodb v primerjavi s poškodbami v enakem obdobju leta 1967.

Poškodbe pri delu	1966	1967	1968
— število smrtnih primerov	—	—	—
— število poškodb pri delu	312	247	258
— število poškodb na poti v službo	36	11	27
Skupaj poškodb	348	258	285
Izgubljeni dnevi			
— izgubljeni delovni dnevi zaradi poškodb	4412	3042	3938
— na eno poškodbo odpade bolniških dni	12,7	11,4	13,8
— število poškodb na 100 za poslenih v odstotkih	9,6	8,4	8,8
Povprečno zaposlenih	3617	3311	3233

Če primerjamo število poškodb v treh polletjih, potem vidimo, da smo bili s številom poškodb lahko najbolj zadovoljni v preteklem polletju. To število se je v letošnjem polletju dvignilo za 11 primerov. Število poškodb na poti pa je naraslo napram lanskemu polletju za 16 primerov. Če iščemo vzroke povečanemu številu poškodb, potem jih lahko najdemo največ pri slabu organiziranemu delu, pri neupoštevanju osnovnih varnostnih predpisov na cesti in v podjetju, ter pomanjkljivemu nadzorstvu vodstvenega kadra.

Ob povečanju števila poškodb pa je naraslo tudi število bolniških dni, in sicer napram prejšnjemu polletju za 896 delovnih dni, temu sledi tudi povečanje bolniških dni na eno poškodbo. Resnost nekaj primerov poškodb, ki so jih utrpeli trije delavci, je bila velika in zahteva daljše zdravljenje, kar se odraža tudi

na celotnem številu poškodb. Primeri težkih poškodb nam zgovorno pričajo o nastanku oziroma vzrokih, ki so bili posledica pomanjkljivega dela oziroma nadzorstva.

Če bi primerjali poškodbe v nekaterih obratih, bi ugotovili, da so se te napram polletju v prejšnjem letu zmanjšale samo v MO, v ostalih obratih pa so narasle.

Če pa primerjamo vzroke poškodb, pa lahko ugotovimo, da je bilo poškodb, ki so pripadale osebnemu faktorju 246 ali 86 odstotkov, poškodb tehničnega faktorja pa 39 oziroma 14 odstotkov.

Iz te kratke analize smo ugotovili, da se je število poškodb povečalo, zato naj samoupravni organi in vodstva obratov posvetijo večjo pozornost varnosti pri delu ter s tem pripomorejo tudi k boljšemu finančnemu rezultatu podjetja in posameznika.

Previdnost

Da se mu ne bi kaj pripetilo in da bi živel v miru, se je bal ljubezni tako zelo, da se je oženil.

Bal se je tatov, požarov in elementarnih nesreč.

Bal se je pomanjkanja na stara leta, zato je sklenil pogodbo s svojimi otroci o svojem vzdrževanju.

Bal se je atomske vojne — zato si je kupil avtomobil, vilo v gozdu in varno klet.

Pred lakoto se je zavaroval s konzervami.

Pred denarno negotovostjo se je branil z dragocenostmi.

Fanima daš...

PRISLI

od 25. 5. 1968 do 25. 7. 1968

V MO-S izpraznjeno delovno mesto:

Vojislav Markovič, livar, Brane Topič, livar PK.

Potreba po NK: Franc Pečjak, čistilec, Karel Drča, izpraznjev.

Iz JLA se je vrnil Franc Kostevc, tehnolog metal.

MO-j potreba po NK: Jože Maver, čistilec, Janez Hrovat, čistilec, Ivan Pečjak, čistilec, Stane Smolič, čistilec, Jože Papež, čistilec, Alojz Kralj, čistilec, Viljem Bevc, K avtogen. rezalec, Peter Plevnik, metal. tehnik-štipendist. MO-m: iz JLA se je vrnil Silvo Drčar, mod. mizar.

Iz IKŠ so prišli: K model. mizarji — Stane Perhaj, Jordan Kariž, Stjepan Pavči, Božidar Novak, Istok Munihi.

V FI potrebe po K: Jože Dečman, avt. varilec, Jernej Lenček, pleskar, za dobo 6 mes.: snažilci Jože Volčini, Anton Koseca, Franc Kužnik,

za določen čas do konca montaže Debar: Menka Zaborski, snažilka,

VET: potreba po NK Franc Miklavčič polnilec teh. plinov.

SK: Boris inž. Gostiša, kontrolor, Blaž inž. Gornik, štipendist.

PPB: Božo inž. Kukar, stroj. inž. potreba.

KS: potreba za čas sezone: Alojzija Marinšek, natakarica, Fiesa, Marjeta Podobnik, administrator, Fiesa, Marija Logar, kuh. pomoč., Fiesa, Marija Pelc, sobarica na Sorici.

Iz IKŠ v FI: strugarji.

Alojz Janežič, Franc Kozlevčar, Marko Gale, Marjan Juvančič, Andrej Hartman, Vlado Škorjanc, Bojan Einhauser, Ivan Zupančič, Jože Malus, Mirko Vujančič, Boris Peček, Janez Gantar, Franc Mulh, Peter Gašper, PK: Andrej Adamič, izpraz. del. mesto: Leopold Glavan.

Ključavničarji IKŠ v FI:

Janez Hauptman, Albin Ložar, Alojz Zehelj, Anton Sklepič, Anton Kocjančič, Franc Ovsec, Mirko Gavez, Franjo Vidic, Stefan Sečkar, Ivan Žabkar, Marjan Šorli, Ivan Tomašič, Ivan Lepoglavec, Stane Pugelj, Jože Vardijan, Ciril Krištof, Franc Živic, PK ključ.: Maks Pučko, Franc Žagar, Marjan Langus.

Rezkalci:

Jože Širaj, Jože Hribar, Branko Rupnik, Albin Anđelšek, Anton Perušek, Vlado Cerkvenik, Branimir Lepen, Danilo Pošebal, pk.

K električarji:

Daniel Ferdan, Marjan Trebše, Janez Kozjek, Rafael Gracar.

K- pehal zob:

Nikola Pongrac, Jože Fileš, Veso Knežević.

K stroj. ključ. VET:

Mirko Vujančič, Kamilo Domitrovič, Mihael Filipič, Jože Berginc, Miloš Matas, Janez Albert, Zlatko Pavčnik, PK klj.: Zdenko Kovač, Ivan Bratož,

Vet k električ.: Mitja Turk, Pavle Barbič, Ljuban Vukovič.

Iz JLA so se vrnili: Jože Mrhar, nk pleskar FI, Jože Trojar, K monter FI, izpraz. del. mesto, Ivan Krulej, pk bros. roč. FI za 6 mesecev, Alojz Kotar snažilec NK FI za dobo 6 mesecev.

MO — s izpraznjena delovna mesta:

priprav. peska: NK: Anton Čivnik, Franc Pirkovič, Leopold Rančigaj, Franc Orehovec, Zdravko Podlesnik, Jože Ribič izpraznjev. Alojz Nose, sejalec, Janez Oven, K obl. varil.

Mo-j — Ivan Sikavica, K-livar iz IKŠ, Željko Duh, K-livar IKŠ, Stefan Mestnik, Nk-skupinov. prip. peska, izpraz. del. mesto.

V KS so se vrnili štipendisti:

Dušan Merhar, str. tehnik, Ivan Mlinar, str. tehnik, Slavka Novak, admin. priprav.

Sezonsko: nk servirki: Milena Perne, Rezika Pavlin, potreba: ekonom. priprav. Erika Vogrinčič.

PPB: potrebe: Majda Robežnik, administr., inž. Marjan Žvab, str. inženir, inž. Aleksander Kozarski, str. inženir, štipendist: Vlado inž. Kuret str. inženir.

ODŠLI

od 25. 5. 1968 do 25. 7. 1968

PK: Martin Petrovič, kovač, Peter Čavič, kovač, Edo Pecigus, zavezoval., Stanoje Bogdanovič, obl. varilec, Andrej Brzin, obl. varilec, Slovenko Pegan, ključavničar.

FI: Jože Miklič, vrtalec, Ivan Pekolj, ročni brusilec, Edvard Jager, roč. brusilec, Alojz Pečarič, žerjavovodja, Anton Jurjevič, strugar, Anton Marolt, strugar,

Anton Ivanc, strugar, Franc Gregorčič, ključavničar, Franc Murgelj, navezoval., Pavla Setničar, snažilka.

PPB: Breda Grobin, administrator, Albert Oberstar, projektant, Edvard Harb, šef poslov., Stane Lipičnik, tr. delavec.

MO-m: Franc Bevc, model mizar,

MO-j: Andrej inž. Gale, metalurg,

MO-s: Anton Petje, pripr. peska,

MB: Marija Jevnikar, administrator,

PTO: Osman Heta, tr. delavec, Martin Ovčar, lanser.

Spl. s.: Kati Vrečič, snažilka, Jože Ličen, vratar, Marjana Dimc, vlagalka,

KS: Julka Fabjan, perica, Milka Klopčič, kuharica.

IC: Valentin Primčič, delovodja.

FI: Ivo Peteh, skladiščnik, Alojz Kocjančič, snažilec, Franc Javh, konstrukter, inž. Avgust Krsnik, konstrukt. gl., Ivan Krulej, pk. ključav., Ivan Krulej, Pk. bru. roč., Ludvik Toplak, pehalec, Franc Gomboc, strugar, Dušan Zupančič, rezkalec.

MO-j: Jože Glavan, skup. sejalec,

MO-s: Anton Čivnik, prip. pes., Božidar Blatnik, nk. obl. varil., Franc Blažin, žerjavovodja.

SK: Jože inž. Horvat, meril. tehn.

KS: Marija Logar, kuh. pomoč.

ZAHVALA

Iskreno se zahvaljujem sindikalni podružnici za socialno pomoč, ki so mi jo nudili v času moje bolezni.

Silvester Koleča

ZAHVALA

Iskreno se zahvaljujem za izkazano pozornost ter denarno pomoč, ki so jo nama nudili sindikalna podružnica in sodelavci PTO-ja ter za podarjeno cvetje ob smrti mojega moža.

Mimi Zorc s hčerko

ZAHVALA

Ob mojem odhodu v pokoj se najlepše zahvaljujem vodstvu FI, ki mi je priredilo prisrčno slovo, obenem pa se jim zahvaljujem za izrečene tople besede in lepo darilo.

Iskrena hvala mojim sodelavcem za lepo darilo. Tovarišem Samarinu, Kogovsku, Marenčetu in Kovačiču se zahvaljujem za obisk na domu.

Prav tako se zahvaljujem tudi zdravnici dr. Ferjanovi in sestram v ambulanti.

Ludvik Toplak

ZAHVALA

Prisrčno se zahvaljujem vsem članom kolektiva, ki so ob smrti mojega očeta podarili vence.

Prav tako se zahvaljujem tudi vodstvu materialnega biroja.

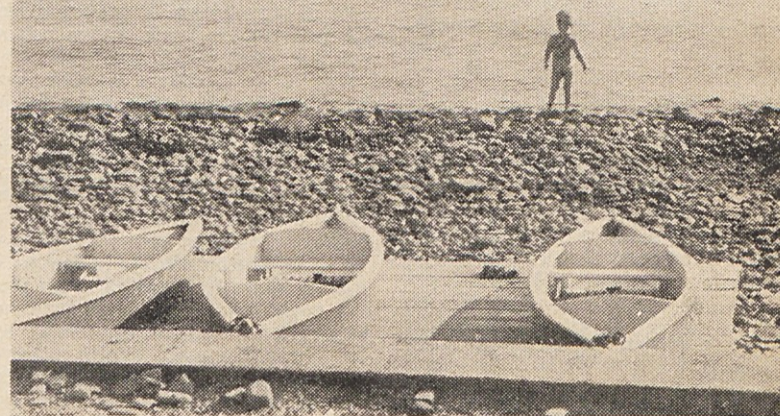
Ivan Česnik

ZAHVALA

Ob smrti mojega dragega moža in skrbnega očeta Ivana Mlinarja se najtopleje zahvaljujem vsem, ki so mu vztrajno in požrtvovalno pomagali ob težki in dolgotrajni bolezni. Posebno zahvalo sem dolžna delovni organizaciji za nakup prepotrebni srčnih zaklopk, zdravstvenemu osebju naše ambulante, požrtvovalnim krvodajalcem, vodstvu metalurških obratov, org. ZK, sindikalni podružnici, Mladinski godbi, vsem ožjim sodelavcem in njegovim prijateljem in vsem, ki so ga v tako velikem številu spremlili v prerani grob.

Še enkrat najlepša hvala za številne vence, vso pomoč in razumevanje.

Žena Slavka z otroki



Poslednji kopalec (foto Peter Kocjančič)

Mojster fotografije

V enem najbolj znanih svetovnih leksikonov, v Larousu, beremo, da pomeni fotografija po grško — pisati s svetlobo. Fotografiranje pa je umetnost reproduciranja s pomočjo snovi, v katero je mogoče vtisniti s svetlobo sliko, ki jo dobimo v fotografskem aparatu.

Za Petra Kocjančiča, mojstra fotografije, soustanovitelja Fotokino zveze Slovenije, pa je fotografija življenje. Že od leta 1930 se stalno ukvarja s fotografijo, še prej je absolviralo šolo za umetno obrt in slikarstvo, obiskoval je tudi likovno akademijo. Od leta 1935 razstavlja na skoraj vseh mednarodnih razstavah, enega največjih uspehov prav gotovo predstavlja 3. mesto na razstavi Rolley 1938, kamor so poslali 36.000 fotografij. To nagrado je dobil za delo »Valček za tebe«. »Po vojni je dobil leta 1962 Kidričevo nagrado, a letos mu je Foto-zveza Jugoslavije podelila nagrado za plodno življenjsko delo, v kratkem pa bo izšel almanah njegovih najboljših fotografij.

Na številnih mednarodnih razstavah je mojster dobil 82 zlatih, srebrnih in bronastih plaket in 40 diplom.

Peter Kocjančič s svojo kamero ne beleži samo svojih vtisov o naravi, o človeku, o življenju, ne, on z umetniško potezo dopolnjuje fotografijo, jo popravlja, in skorajda ustvarja na novo. Mojstru umetniške fotografije pome-

nita fotografski aparat ter papir le sredstvo, s katerimi ustvarja svoje umetnine. Da bi ustvaril tolik obširen opus umetniških fotografij, je moral Kocjančič vse proste ure in dneve žrtvovati fotografiranju, se odreči marsikateremu udobju, moral pa je biti predvsem nepoboljšljivi idealist. Po njegovih besedah je vzrok pomanjkanju dobrih umetniških fotografov v vrstah mladih iskati predvsem v preveliki lagodnosti in želji po komodnem življenju. Njega dni se je moral marsikateri sedaj priznani fotograf odreči skromni malici ali večerji, da si je lahko kupil fotografski papir. Prav te zagnanosti in navdušenja za lepo pa predvsem pogrešamo pri današnjem mladem rodu.

Odlika Kocjančičeve mojstrske fotografije je predvsem kompozicija. Pri ustvarjanju njegovih umetniških fotografij mu je v veliko pomoč okus za estetsko oblikovanje ter prirojen čut za opazovanje narave.

Njegovo umetniško delovanje prehaja preko dobe romantike, kjer zasledimo čudovite slike našega zasanjanega podeželja, preko dobe, ko je mojster ustvarjal in pokazal svoje odlike tudi v ateljeju, vse do abstraktne fotografije, kjer bi bil lahko mojster umetniške fotografije za vzor marsikateremu našemu avantgardnemu abstraktnemu fotografu.

Ob vsem tem umetniškem delovanju Petra Kocjančiča ne smemo pozabiti, da je že vrsto let član našega kolektiva in da s svojim fotografskim znanjem ter rutino sodeluje pri izdelavi res lepih in vzornih prospektov našega podjetja.



V spomin Ivanu Mlinarju

Kolektivno sporočamo žalostno vest, da je neizprosna bolezen pretrgala nit življenja dolgoletnega sodelavca, dragega tovariša Ivana, tehnologa jeklolivarne MO.

Bil je rojen v Hrastniku 1920. leta kot sin rudarske družine. Že v zgodnji mladosti je odšel s starši v tujino. To usodo je podedoval od očeta ter si že v mladosti

daj iztrgala od svoje družine in od nas.

Kot veliki domoljub ni ostal v tujini, temveč se je vrnil v domovino. Bil je vaje trdega dela in je takoj prijel za težko livarsko delo. S prizadevnostjo si je pridobil svojo strokovnost in z njo nove naloge, katere je dosledno reševal.

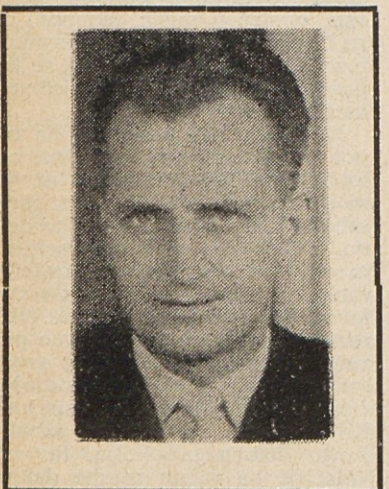
Dvajsetletno sodelovanje v podjetju je dolgo, toda tako kratko za človeka, ki je bil tako delaven in požrtvovalen kot pokojni Ivan. Bil je dolgoletni član ZK, vedno obremenjen z odgovornostjo družbenega dela kot predsednik ODS MO, sekretar OO ZK itd.

Pokojnega Ivana bomo pogrešali ne samo na delovnem mestu, temveč povsod, saj se je dosledno boril za delovnega človeka.

Njegovo priljubljenost med ljudmi dokazuje zadnje spremstvo k prezgodnjemu grobu, katerega so zasuli s cvetjem prijatelji in sodelavci. Zadnje poslovilne besede ob odprtem grobu so le del njegovega lika in življenja.

Ostaja še boleč spomin na pokojnika, ker je zapustil družino, katero je tako spoštoval in ljubil. Bil je vseskozi vzoren mož ter skrben, dober oče. Njegovi družini izrekamo iskreno sožalje! Dragi Ivan, odšel si, toda spomin nate ostaja med nami in naj ti bo lahka domača zemlja!

K. A.



moral s trdim rudarskim delom služiti vsakdanji kruh. Žal pa si je s kruhom prislužil tudi težko bolezen, ki ga je mnogo prezgo-

Potovanje mladine v ČSSR

Ogledali smo si edinstveno kostnico v Sedlecu, kjer se nahaja okoli 70.000 človeških lobanj in kosti. Vsi lestenci, svečniki, grbi — vse je iz človeških kosti; grozoten in obenem fantastičen pogled. Na večini lobanjskih kosti je bilo moč videti poškodbe, kaj-

ti to so bili v husitski vojni padli vojaki.

Ogledali smo si tudi dve po velikosti največji cerkvi v ČSSR s prečudovitimi barvnimi okni. Na večer tega dne smo prispeli v vikend naselje »Veveri« pri Brnskem umetnem jezeru. Po zajtrku

smo se odpeljali proti Macochi, to je čudovita kraška jama, velika približno 1/3 naše Postojnske. Posebno draž pa predstavlja vožnja s čolni po podzemski rečici in rovi dovolj velikih ravno za prehod čolna. Po ogledu jame smo vožnjo nadaljevali proti Brnu, kamor smo prispeli ravno še ob pravem času, da smo lahko zapravili zadnje krone za razne darilne nakupe. Na žalost nekateri niso imeli dovolj prostega časa in so krone ostale še za naslednje potovanje v ČSSR.

Po kosilu smo se odpravili proti 70 km oddaljenim Lednicam. Med potjo smo videli ogromne plantaže vinske trte, zelo lepo urejene in negovane. Lednice so čudovit kompleks gradov, skrbno urejenih parkov ter jezerc. Več stoletij so bile last rodbine Lichtensteinov. Po 2-urnem ogledu Lednic smo se vrnili v »naše hišice« na Veveriku. Po večerji smo imeli še daljši razgovor z našimi več kot gostoljubnimi gostitelji, se jim zahvalili za pristrčno sprejem in nepozabna doživetja, ki so nas spremljala vso pot po lepi češki zemlji. Vsi litostrojčani pa smo si bili edini, da jim bomo to gostoljubnost, ki je vezana s precejšnjimi materialnimi sredstvi, težko povrnili. Med seboj smo se dogovorili, da vsak prispeva še 1.500 Sdin, tako da omogočimo češkim gostom v Fiesi tudi kakšno steklenico našega vina. Resnici na ljubo pa moram povedati, da med nami ni bilo nobenega, ki ne bi dal tega prispevka srčno rad.

Po zajtrku smo se odpeljali do Znojma, tam pa smo že zbirali zadnje helere, kajti o kronah ni bilo več sledu, za zadnje poslovilno »pivčiko«. Še zadnji stisk rok in vlažne oči, tako je bilo slovo od naših mladih spremljevalcev iz tovarne ZVVZ — v upanju na skorajšnje svidenje pri nas. Na mejnem prehodu so se nekateri obrazi zresnili, pivo je prenehalo blagodejno delovati, obrazi so postali vlažni in blešli, nekateri rdeči, debate so potihnile, vsak je mislil le na svoje steklene



Pristrčno prijateljstvo na Češkem

in porcelanaste »suvenerije«, nekateri pa celo na kroničke. Carinski in ostali uslužbenci češkega mejnega prehoda so nas pristrčno pozdravili, še nekaj minut in že smo bili v Avstriji.

Pot nas je vodila na Dunaj, kjer smo si ogledali katedralo Sv. Štefana, napravili smo še shujševalno kuro, ki se je niso vsi potrebni udeležili. Prepešati nekaj več kot 340 stopnic do vrha stolpa in ravno toliko nazaj, res ni bila šala. Hitro smo ugotovili, da pregovor, »kdor hoče na Dunaj, naj pusti trebuh zunaj«, drži in smo z našim »Janezom« jadrno odhiteli iz sicer lepega Dunaja.

Med potjo smo imeli še dva postanka, tako da smo lahko primerjali avstrijsko in češko pivo. Naš rutinirani kegljač Jaka nam je še pokazal, kako deluje avtomatično kegljišče, žal mu ta dan keglji niso najbolj padali, morda bi bilo bolje, da bi namesto kegljev stale stekleničke češkega Prazdroj piva.

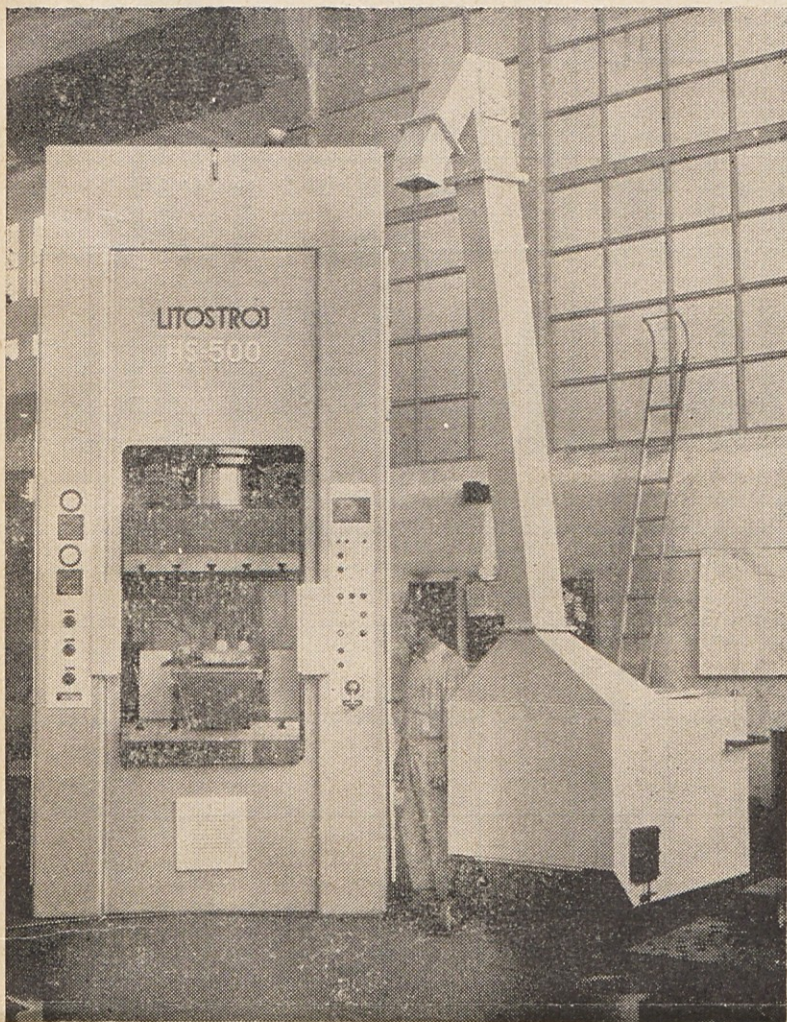
Čas je hitro mineval in že smo bili na mejnih prehodih. Naši cariniki so bili »fejst fantje« in že smo bili v Jugoslaviji. Čeprav je

bila pozna ura, smo se vsi v avtobusu razživel v zapeli.

Ker je izlet v celoti uspel, smo se na zadovoljstvo vseh potrudili in zapeljali vsakega udeleženca čim bližje domu. Vsi udeleženci smo si postali dobri prijatelji in bomo vedno radi obujali naše spomine na lepoto češke zemlje in gostoljubnost češkega naroda.

Našim mladim češkim prijateljem pa želimo pri nas v Fiesi vse dni sončno vreme, toplo morje in ugodno počutje.

Vsi se bomo potrudili, da jim bo njihovo bivanje pri nas ostalo ravno tako v lepem spominu in nepozabno, kot za nas bivanje v ČSSR. Našega izvrstnega vozila »Janeza« in še boljšega voznika Hilarija pa tako ni moč prehlitati. Rad bi se zahvalil tudi vsem, ki so nam prijateljsko pomagali pri organizaciji izleta, posebno pa še našemu dobremu »ambasadorju ČSSR« Františku Dvoržaku in ing. Francu Rozmanu za vse res več kot prijateljske usluge. Vsem udeležencem pa hvala za res odlično tovarištvo in dobro voljo ter naslednje leto na svidenje — ahoy, ahoy...



Hidravlična stiskalnica HS-500 z dozirko in korčnim elevatorjem za podjetje »Nikola Mašanović« Dubrovnik

Čim večje je podjetje, tem težja je organizacija. Komunikacije po vertikalni liniji so dolge, predolge, se pogosto obrusijo, izkrižajo in celo popačijo ali pa sploh ne sežejo do namembnega mesta. Tudi po horizontalni liniji so zveze zelo zrahljane. V veliki gospodarski organizaciji se kaj rad pojavi človeški plevel, delavci, ki ne znajo, ne morejo ali nočejo delati. Zlasti pa se pojavljajo fantomska delovna mesta. Tako odvečna delovna mesta se s strokovnim izrazom imenujejo »Parkinsonova bolezen«. Pojem je izposojen iz zdravstva in bi tu pomenil okornost, neučinkovitost, počasnost podjetja, ki se začne pojavljati zaradi balastnih delovnih mest. Pri DAF so mi psihologi s ponosom povedali, da pri njih ni Parkinsonove bolezni. Jaz se o naših razmerah nisem hotel izraziti. Vsak po svoje boga moli.

Strokovno izobraževanje je na Nizozemskem nekoliko drugačno kot pri nas. Osnovna šola traja 6 let. Pri starosti kakih 12 let gre otrok v eno od nižjih srednjih šol (gimnazija, tehnična ipd.), pač glede na zanimanje in sposobnosti. Traja tri leta in je dejansko samo priprava na kasnejši drugi del, ki spet traja 3 leta (čista gimnazija, klasična gimnazija, administrativna smer, tehnična smer). Pri starosti kakih 18 ali 19 let je to šolanje končano: gimnazijec opravi maturo, učenec na tehnični šoli postane kvalificiran delavec. Vsi imajo torej za seboj 12 let učenja (6+3+3 leta). Za visoko kvalifikacijo mora še naprej za dve leti v šolo.

Vajenska šola je organizirana s izrazitim poudarkom na praktičnem delu. Samo prvo leto so ves čas v šoli oz. v delavnici, ker morajo spoznati osnovne delovne operacije poklica (struženje,

0 organizaciji in izobraževanju v nizozemskih podjetjih

(mini-poročilo o maksiproblemih)

brušenje, vrtanje, varjenje itd.) Drugo leto vajenske šole se že preselijo v tovarno, kjer opravljajo poklicna dela praktične vrednosti, seveda v okviru šolskega programa in šola s svojimi učnimi mojstri izvaja učinkovito kontrolo nad potekanjem praktičnega pouka v tovarni, da vajencev ne bi porabljali za dela, ki nimajo zveze z njihovim strokovnim izobraževanjem. Enkrat tedensko pa imajo ves dan teoretičen pouk v šoli. Vajenci dobijo tedensko nagrado približno 10 do 13 tisoč Sdin.

Učno osebje je plačano od države, vendar recimo Philips za praktični pouk rajši najame svoje strokovnjake iz tovarne, ker si na ta način zagotovi sodobnost in ustreznost pouka (»drugi učitelji praktičnega pouka bi najrajši ves čas govorili samo o parnih strojih«).

Zelo razgiban je tudi sistem dopolnilnega strokovnega izobraževanja. Pri Philipsu imajo letno 4.500 ljudi v tečajih vseh vrst, deloma v rednem delovnem času, deloma ob večernem času. Noben tečaj ni popolnoma gratis, ker so prišli do spoznanja, »da tisto, ker je zastoj, ni nič vredno.« Ljudje so zamujali, izostajali in sploh niso kazali zadosti resnega odnosa. Sedaj znaša prispevek za izredno izobraževanje od 10 do 50 odstotkov polnih stroškov, pač glede na to, kako važen je tečaj za potrebe podjetja. Kandidatov za tečaje je vedno več kot razpoložljivih mest.

Vpliv delavcev na vodenje v podjetju postaja tudi v zahodni

Evropi vedno bolj aktualen. Zlasti živo je pri njih zanimanje za naše izkušnje z delavskim samoupravljanjem. O teh problemih so v vseh treh tovarnah želeli celo poseben pogovor o naših izkušnjah. Na Nizozemskem obstoji zakon (edini zakon, za katerega ni sankcij), po katerem mora imeti vsako podjetje, ki ima vsaj 100 (doslej samo 25) delavcev, svoj »Svet podjetja« (Ondernemingsraad). Voljen je na tri leta in se sestaja enkrat mesečno, dvakrat mesečno pa »mini-komite«, ali po naše delovni odbor. Svet podjetja ne zaseda samostojno, ampak skupaj z upravo podjetja. Njegova funkcija seveda ni zakonodajna, ampak zgolj posvetovalna in informativna. V njegovo pristojnost sodi v glavnem kontrola sklepov in soglasij med upravo podjetja in sindikati v zadevah tarifnega sistema, informiranja uprave o željah in zahtevah delavstva, informiranje delavcev o sklepih in politiki podjetja, imajo določen vpliv na sklepe podjetja, nimajo pa možnosti za prevzemanje odločitev in s tem tudi nobene dejanske odgovornosti. Kandidate za člane Sveta podjetja predlagajo sindikati (krščanski, katoliški ali socialistični). Vsak obrat ima svoj Svet podjetja in člani se volijo vanje z direktnim glasovanjem, člani centralnega Sveta podjetja pa so voljeni posredno.

Zadnje čase intenzivno poteka proces integracije med delavci in uslužbenci. Vse doslej sta bili obe skupini ostro ločeni, pravzaprav od prvih začetkov razvoja

industrije. Delavci, to je »modri ovratniki« so bili najeti za krajši čas, ker jih je bilo pač dovolj na razpolago. Bili so podvrženi strožji delovni disciplini. Plačani so bili od ure in za nazaj. Uslužbenci, »beli ovratniki«, pa so bili plačani naprej, uživali bolj sproščeno delovno disciplino, ker so jih imeli za bolj vdane in zveste podjetju. No, odstotek fluktuacije pri Philipsu znaša res 7 odstotkov pri delavcih in 3 odstotke pri administrativnem osebju, vendar je iz družbenih ozirov in zaradi demokratičnega duha zgodovinska ločnica med ročnimi in pisarniškimi delavci postala anahronistična in nevzdržna. V več holandskih podjetjih so jo že odpravili in obe skupini izenačili v vsakem oziru in enako se sedaj pripravlja tudi pri Philipsu in DAF.

Varnost pri delu uživa tudi gori veliko pozornost, toda varnostni tehniki so ljudje, ki se morajo v tej smeri sami izobraževati, torej nekakšni samouki, saj obstajajo posebne šole za vzgojo varnostnih inženirjev le v Jugoslaviji in ZDA. Problemi so seveda tudi tam podobni kot pri nas. Pri Philipsu so uspeli znižati število nezdod od 60 na tisoč delavcev v letu 1955 na 34 v lanskem letu.

Pri tem je pa treba omeniti, da registrirajo kot obratno nezdodo samo tisto, ki zahteva vsaj en dan odsotnosti z dela.

Hatevejevci imajo tudi gori podobne težave kot pri nas. V šoli učence učijo (in lahko prisilijo),

da recimo nosijo pri struženju varnostna očala. Ko pa učenec odide iz šole in se zaposli v tovarni, vidi starejše delavce, da delajo brez očal in jih seveda tudi sam sname. Podobno je tudi z drugimi varnostnimi pripomočki (rokavice, čelade, antifoni itd.). Na razpolago imajo le možnost prepričevanja, ni pa zakonskih predpisov, po katerih bi lahko obvezno vpeljali in zahtevali nošenje varnostnih pripomočkov.

Beseda zdravnika gori veliko zaleže in pomeni tako rekoč zakon. Vodja zdravstvene službe pri Philipsu mi je pripovedoval, da je dobil v ambulanto pijanega človeka. Delavec je zatrjeval, da ni pil in da sploh ne pije. Šli so na delovno mesto in ugotovili, da so se tam širili hlapi metilnega alkohola in povzročili pri delavcu pijanost. Zdravnik je zahteval takojšnjo ustavitev dela in čez 24 ur je bil v prostoru že montiran ventilator, da je izsesaval nevarne hlape.

Moji obiski na Nizozemskem so bili omejeni le na pičle tri tedne, vendar so dopuščali širok vpogled v njihove metode dela. Če hoče človek primerjati razmere pri nas in pri njih, pride v zadrego. Dobil sem vtis, da tamkajšnja podjetja živahno prosperirajo in tudi Philips se izkopava iz začasnega zastaja. Vsi vemo, da je rešitev in pogoj gospodarskega uspeha v zadostnem številu primerno usposobljenega kadra, v sodobni tehnologiji, mehanizaciji in modernizaciji proizvodnih postopkov in ne nazadnje v resni in dosledni delovni disciplini, brez katere ostaja še tako dober organizacijski koncept mrtvo-rojeno dete. Gre slednjič le za to, da »beseda meso postane« in da se deklarativni program oživi v stvarnost.

Mirko Hrovat

ZA RAZVEDRILLO



Bil je tako pravičen, da se mu niso upali dati nobene funkcije.