

ZBORI DELOVNIH LJUDI SO KREPKO ZAORALI V DOMAČE LEDINE

MED VIII. KONGRESOM ZKJ SO SE V NAŠEM PODJETJU SESTAJALI ZBORI DELOVNIH LJUDI IZ PROIZVODNIH ENOT IN SEKTORJEV, DA BI KRITIČNO PRETRESLI STANJE V PODJETJU IN DOLOČILI »POSLOVNO POLITIKO« PODJETJA ZA DALJŠE RAZDOBJE

V času, ko je VIII. kongres ZKJ v Beogradu s kritično analizo trenutnega stanja na naši samostojni poti v socializmu in nakazovanjem smernic za naš nadaljnji razvoj opravil družbeno izredno pomembno delo na liniji poglobljanja pravic, pa tudi točnejšega nakazovanja odgovornosti in dolžnosti samoupravljalcev našega družbenega premoženja, so se delovni ljudje v Litostroju — na pobudo organov samoupravljanja — začeli zbirati na svojih delovnih zbori, da bi z ostrimi in kritičnimi analizami konkretnega stanja v podjetju ob koncu leta in na pragu novih družbenih in svojih nalag določili položaj podjetja — in s tem seveda tudi svoj položaj — v današnji družbeni stvarnosti.

Potreba po takšnih zbori, na katerih naj bi naši delovni tovariši izvedeli »vso resnico« o podjetju, brez kakršnih koli optimistično napetih perspektiv ali pesimistično pretiranih svaričnih glasov, je bila že nekaj časa »v zraku«. Tudi naši delovni ljudje vse bolj in bolj spoznavajo, da je njihova usoda odvisna pravzaprav od njih samih in da bo njihov kruh dejansko tak, kakor si ga bodo sami rezali. Zares, niti najmanj nas ne preseneča več ugotovitev, da so si o tem vsi na jasnem: od generalnega direktorja do zadnjega delavca, od najvišjih strokovnjakov do nekvalificiranih delavcev, od ljudi v proizvodnji do »režijskih« tovarišev v pisarnah, od ljudi v komerciali in računovodstvu do ljudi v analizi trgov in analizi delovne sile v kadrovskem sektorju ali izobraževalnem centru... Vsi vedo, a če ne vedo, vsaj čutijo, da vsak s svojim prizadevnim delom na katerem koli delovnem mestu v podjetju reže kruh ne le podjetju samemu, temveč tudi sebi.

A če je to »splošni občutek«, to še ni dovolj. Naši delovni ljudje hočejo vse to, kar nekje v svoji podzavesti že povsem določno čutijo, ker jim je to iz vsega našega družbenega razvoja vse bolj in bolj očitno, nekako »preveriti«: žele si podatkov, konkretnih informacij in statistik, podrobnih »dokazov«, da je to »belo« in to »črno«, saj bodo lahko samo tedaj rekli svoj »da« ali »ne«, kadar bo uprava podjetja ali samoupravni organi v njem terjali od njega, da pove svoje mnenje.

Ko so se v začetku decembra zbirali naši delovni ljudje na svojih delovnih zbori, je bilo prav

takšno razpoloženje povsod »v zraku«; to pot so se potuhnili celo tisti redki, ki iščejo kjer koli in v čemer koli kak »otipljiv« razlog za svoj ceneni pesimizem, ker se po »liniji manjšega odpora« žele izogniti sleherni obveznosti, sleherni delovni nalogi in sleherni prizadevnosti, da bi sredi težav odstranili vsaj svoje napake in se v svoje perspektive zazrli s »pogreznjenjem vase«.

Prav zato, ker so ti posamezniki vse manjša manjšina in ker je ogromna večina naših delovnih ljudi že spoznala, kako in kam naj usmeri svoj delovni korak v podjetju, so se naši delovni ljudje z nepričakovano sproščenostjo, pa tudi odločnostjo, ki je izhajala iz razumevanja pravic in dolžnosti, zbrali to pot na svojih delovnih zbori v trdnem prepričanju, da jim ne bo kdor koli solil pameti in terjati od njih to ali ono, temveč da si bodo kar sami izbirali najprimernejšo pot za nadaljnje delo v kolektivu, pa naj bo spočetka še tako težka in odgovorna, saj jim je povsem jasno, da so podjetje oni sami in da je samo od njih odvisno, recimo:

— Ali je prav ali ne, da svoj proizvodni program tako določimo, kakor to terjajo naše zmogljivosti in sposobnosti, kakor to terja razumna uporaba vseh kapacitet in kakor nas na to napolnjuje položaj na domačem in tujih trgih?

— Ali je prav ali ne, da svoj proizvodni program zožimo na takšno individualno in serijsko proizvodnjo, kakršno smo sposobni kvalitetno, v rokih in ekonomično, torej tudi rentabilno izvesti?

— Ali je prav ali ne, da po svoji krivdi podražujemo svojo proizvodnjo in smo tako manj konkurenčni doma in v svetu?

— Ali je prav ali ne, da z zamudami v rokih dobav (kadar je to samo od nas odvisno in ne od zunanjih, objektivnih vzrokov) tvegamo občutne kazni, namesto da bi si nasprotno prizadevali, da s predčasnimi izpolnjevanjem svojih obveznosti dosežemo celo — nagrade?

— Ali je prav ali ne, da se ne potegujemo za boljšo stimulacijo pri delu s predlogi o nagrajevanju za večjo prizadevnost, s predlogi za boljšo organizacijo dela zaradi večji proizvodnosti?

— Ali je prav ali ne, da se ne zavzemamo za izvajanje stroge kontrole nad našim delom in izvajanje ustreznih sklepov, da se ne bi naše napake ponavljale?

— Ali je prav ali ne, da vsak izmed nas pomaga pri izvajanju takšne smotrne in »pametne« politike podjetja, ki nas nikdar ne more speljati na stranpota?

— Ali je prav ali ne, da terjamo, naj vsakdo opravlja delo, za katerega je strokovno usposobljen in lahko zanj odgovarja?

— Ali je prav ali ne, da terjamo boljše prejemke za svoje delo, če smo ga zares izboljšali?

— Ali je prav ali ne, da terjamo tudi od družbe, da spremeni

vse tisto, kar nas ovira in nam škodi pri našem delu, če to delo opravljamo zares strokovno, prizadevno in odgovorno, pa s polno zavestjo, da samo tako lahko koristimo tudi družbi, v kateri živimo in za katere napredek se bomo rimo?

Na zbori delovnih ljudi v našem podjetju v začetku decembra so naši delavci zvedeli mnogo o vsem tem in še o marsičem, kar jih neposredno žuli. Če so na poti na zore — kljub vsem sproščenim pričakovanjem — še podvomili o tem in onem, jih je ob vračanju z njih prevečala ena sama misel: Povedali so nam več kot smo pričakovali. Odkrili so nam resnice, ki bodo nje in nas — upravo in delavce, toda resnice, ki pri vsej kritičnosti niso prehudе, saj so izglede za nadaljnji napredek podjetja — kljub vsem trenutnim objektivnim in subjektivnim težavam — dovolj rožnati. Če jim bomo sami našli svojo utemeljitev: s svojo prizadevnostjo in boljšim delom. Tedaj bomo laže našli zdravila tudi za vse objektivne tegobe.

Kdor je tiste dni, ko so bili pri nas zbori delovnih ljudi, prisluhnil delavcem, ki so se zbirali v jedilnicah obratov ali kar sredi strojev, na svojih delovnih mestih, ko so jim vodilni funkcionarji kritično prikazovali položaj podjetja

ob koncu leta 1964, in so se nato tudi sami oglašali k besedi, se ni mogel ubraniti vtisa, da so se ti ljudje vračali z zbora z zavestjo, da so stopili na pot, ki pomeni prelomnico v njihovem življenju: hote ali nehoti so se nenadno zavabili, da so zares samostojni upravljalci našega podjetja, ki morajo vsak odgovor na katero koli vprašanje o tovarni, v kateri delajo in ki jo upravljajo, poiskati najprej v sebi.

In še nekaj smo tedaj slišali iz ust udeležencev naših delovnih zbora: Veseli smo tega neposrednega ustnega obveščanja. To nas zbližuje in ustvarja med nami boljše delovne odnose, ki so najboljše poročilo, da bomo v prihodnje strnjeno premagovali vse nadaljnje težave. Naj bi zato ti zbori pomenili samo začetek in uvod v stalno in kar najbolj neposredno obveščanje kolektiva. Naši delovni ljudje so prav to počeli jasno in glasno izpričali svojo željo, da bi se pozitivno vključevali v skupna prizadevanja, saj sedaj vedo, pri čem smo in za kaj gre, ko si za daljšo dobo — in ne samo za jutri — postavljamo svojo »poslovno politiko«, takšno, ki je za vse nas otipljiva in jo zato vsi razumemo, saj je navsezadnje zares naša politika, politika našega razuma in srca, in seve, tudi našega žepa!

IVAN KOGOVSÉK, generalni direktor

Doslednejše izvajanje poslovne politike

Ob zaključku leta je prav, da se ozremo nazaj in analiziramo, kje smo uspeli in kje nismo dosegli uspehov. Tudi letošnje leto je bilo izredno razgibano, in se je odrazilo v številnih naporih, da bi izboljšali organizacijo dela, da bi utrdili in izboljšali poslovne odnose in da bi s krajšimi roki, oz. solidnejšim držanjem rokov zadovoljili naše kupce. Če želimo objektivno odgovoriti na ta vprašanja, lahko ugotovimo, da z dosedanjimi uspehi ne moremo biti zadovoljni. Ne gre zanemarjati dejstva, da smo v letu 1964 premagovali težave za dobivanje naročil in za nabavo materiala; posebno so se te težave odrazile v pomanjkanju nekaterih reprodukcijskih materialov iz uvoza. Tudi letos nas je spremljalo občutno pomanjkanje predvsem kvalificiranih delavcev, ki bi zasedli prosta delovna mesta v drugi in tretji izmeni, ter nam na ta način omogočili boljšo in smotrnejšo izkoriščenost vseh kapacitet. V letu 1964 smo dogradili nove delavniške prostore pri pločevinarni in trafo postajo. Livarno smo opremili z žarilnimi pečmi in drugimi napravami. Dogradili smo skladiščne prostore in nabavili vrsto strojev, ki nam bodo olajšali de-

lo in s katerimi bomo dosegli kvaliteten in ekonomičnejšo proizvodnjo. Poleg tega stopamo v leto 1965 z mnogo boljše založenostjo z reprodukcijskim materialom, saj so se zaloge materiala znatno povečale. Zaradi nesortiranosti materiala nismo mogli zaključiti nekaterih pomembnih objektov, ki bodo ostali za realizacijo v letu 1965. Zaradi teh in drugih objektivnih in subjektivnih vzrokov se je povečal obseg nedovršene proizvodnje in zaradi tega lahko pričakujemo, da bomo že v prvih mesecih prihodnjega leta dosegli znatno večjo količinsko in tudi finančno realizacijo.

V letu 1964 smo mnogo bolj sistematično pristopili k reševanju organizacijskih vprašanj, analizirali smo proizvodne stroške pri posameznih pomembnejših objektih in prišli do zaključka, da bomo morali bistveno menjati pravico proizvodnje, to je organizacije delovnega mesta in celotnega proizvodnega procesa, če bomo hoteli doseči tudi pričakovan poslovni uspeh. Če smo se v preteklih letih trudili tudi zato, da bi bolj povečali obseg proizvodnje zaradi doseganja večje rentabilnosti in ekonomičnega poslovanja glede na vložena sredstva, potem

seveda nismo mogli izbirati naročil. V širšem asortimentu naših proizvodov smo se pojavili na domačem in inozemskem tržišču.

Prav gotovo je v pestrem programu iskati vzroke za dosedanje sorazmerno majhne rezultate, ki so bili doseženi spričo velikih naporov v pogledu izboljšanja organizacije dela. Zaradi pestrega proizvodnega programa, ki nas spremlja zadnja leta, vse pogostejše zapadamo v časovno stisko že pri izdelavi projektne in konstrukcijske dokumentacije ter pri pripravi tehnoloških procesov. Zato, da bi se kar najsmotrnejše lotili reševanja vseh problemov, s katerimi smo se več ali manj uspešno ukvarjali zadnja leta, smo izdelali oceno stanja, tako v pogledu sedanje organizacije podjetja, kakor proizvodnega programa, osnovnih sredstev in kadrovske problematike, dalje oceno stanja v pogledu nabave reprodukcijskega materiala, prodajne in komercialne problematike nasploh ter oceno finančnega stanja. Na podlagi teh analiz, s katerimi se mora seznaniti sleherni član kolektiva, bomo ob aktivnem sodelovanju političnih organizacij, samoupravnih organov in vodstvenih (Nadaljevanje na 2. strani)



Za doslednejše izvajanje poslovne politike v letu 1965

(Nadaljevanje s 1. strani)

kadrov z enotno politiko omogočili take ukrepe, ki bodo vplivali na povečanje serijske oz. maloserijske proizvodnje in na bistveno zožen asortiman individualnih proizvodov. Ker gre pri definiranju proizvodnega programa za dolgoročno odločitev, je nujno, da pri tako važni zadevi sodelujejo vsi delovni ljudje. Če smo pri preširokem proizvodnem programu ugotovili vzroke za dosedanje neuspehe v doseganju boljših rezultatov se moramo zavedati, da tudi proizvodov iz zoženega asortimana ne bo mogoče prodajati po visokih cenah v neodgovarjajoči kvaliteti in z dolgimi dobavnimi roki. Da bomo povečali konkurenčne sposobnosti, je potrebno ne le znižati proizvodne stroške temveč stremeti za čimkrajšimi dobavnimi roki, kar bo seveda možno ob pogojih dobro pripravljenih proizvodnih planov, to se pravi od izdelave projektivne dokumentacije do nabave materiala in seveda do vmesnih proizvodnih postopkov. Pojavila so se vprašanja ali lahko pričakujemo večjo disciplino posameznih članov kolektiva ob sedanjem dokaj destimulativnem načinu nagrajevanja, ki je posledica spremenjenih osnov. Mislim, da moramo iskati odgovor na ta vprašanja v bistveno spremenjenem načinu delitve dohodka, v novem pravilniku o delitvi čistega dohodka, ki mora rezultirati na razliki dejanskih in predkalkulativnih stroškov. Seveda pa mora nov sistem zainteresirati delavca, da ob progresivnem nagrajevanju opravi delo v čim krajšem času. Pristopili smo že k izdelavi pravilnikov o nagrajevanju v prvi fazi projektskega, konstrukcijskega in tehnološkega kadra. V pripravi pa so še pravilniki o nagrajevanju in normski pravilnik, ter spremembe normskega pravilnika za proizvodne delavce. Ko bo izdelan in sprejet ta pravilnik, bomo morali pristopiti k izdelavi pravilnika za nagrajevanje vodstvenega in vodilnega kadra kakor tudi režijskih delavcev. Preseg norme temelji na njegovi osnovni normski postavki, ki je sorazmerno nizka in destimulativna. Poiskati bo treba način, da bo ta osnova tako visoka, da bodo delavci nezainteresirani za nadurno delo, ker bodo s progresivnim sistemom nagrajevanja dobili več za preseg norme, kot bi jim znašal odstotek za nadurno delo. Menim, da bo v l. 1965 treba likvidirati spodnjo postavko z netto zaslužkom izpod 30.000 din, razen morda v izjemnih primerih za delavce, ki so na seminarju ali dokler so na seminarjih ali tečajih. Najbrž bo potrebno odpraviti kategorizacijo del. Zato naj bi določili osnovo za normiranje kategorizacije delovnega mesta, kakor tudi osnovo za osebno kategorijo. Na podlagi analitične ocene delovnih mest bo potrebna ponovna razvrstitev delavcev in razporeditev na delovna mesta po strokovnosti in pomembnosti. Kot posledica boljše organizacije dela, preskrbe z reprodukcijskim materialom in orodjem ter z vključevanjem sredstev, ki smo jih nabavili v preteklih letih, bomo zmanjšali obseg nedovršene proizvodnje in zaloge materiala. To pa bi zmanjšalo stroške za najeta obratna sredstva. Tako bo v l. 1965 uveljavili tudi rigoroznejšo izterjavo izplačil do naših kupcev. Prizadevali si bomo za izboljšanje kooperacijskih odnosov in razvijanje integracijskih procesov, predvsem na tehnološki povezavi. Skrbeti bomo morali za razvoj naše proizvodnje, tako s stališča znanstveno-raziskovalnega dela kot s stališča tehnološke in tržišče. Ker v bistvu zasledujemo zoženje programa, se znajdemo pred neprijetnimi posledicami širokega asortimana proizvodnje. Široki asortiman je možno plasirati na ožjem tržišču, medtem ko ožji program proiz-

vodov terja širjenje trga. To pa pomeni, da bomo morali povečati plasmu svojih proizvodov na zunanjem tržišču, to pa spet pomeni ostrejšo konkurenčne pogoje, boljše kvaliteto in solidnejše dobavne roke. Za čim večji izvoz si moramo prizadevati tudi zaradi tega, da bomo s svojimi ustvarjenimi devizami lahko krili lastne potrebe po nabavi reprodukcijskega materiala, posebno sedaj, ko je predvideno, da bodo mogle uvažati le tiste gospodarske organizacije, ki bodo ustvarjale devize z lastnim izvozom.

Menim, da je prav, da kritično ocenimo tudi stanje naše discipline. Vsi se spominjamo svojih obljub, ki smo jih dali z referendumm ob prehodu na skrajšani de-

lovni čas. Prve mesece smo beležili prav spodbudne rezultate, na žalost pa moramo ugotoviti, da je disciplina kmalu začela pešati in da smo v letošnjem letu na prenekaterih delovnih mestih prešli na stare navade dela. Delavski svet podjetja, samoupravni organi, PE in zavestni člani kolektiva se bomo morali podrediti najostrejšim meram, da bi lahko zagotovili izvedbo obveznosti sprejetih ob referendumu. Z večjo disciplino pri izvajanju organizacijskih ukrepov in z večjo agilnostjo ter z nadaljnjimi uspehi si bomo ustvarili potrebna sredstva za kontinuirano stanovanjsko gradnjo za delavce. V stanovanjski politiki bomo morali bolj upoštevati socialno šibke delavce in jim omogočiti, da

bodo gradili stanovanja, mogoče po sistemu montažnih hiš tipa Jelovica in podobno, kakršne gradijo v Podutiku in s tem zagotoviti manjše anuitete, po drugi strani pa omogočiti našim delavcem, da bodo sami pomagali pri graditvi svojih stanovanj. Na ta način bi bili doseženi pogoji, da bi se za te delavce lahko znižala udeležba od 20 na 10, z zvišanjem udeležbe podjetja in občine na 40 oziroma 50 odstotkov. S temi ukrepi bi brez dvoma izboljšali tudi medsebojne odnose. Iz poslovnih rezultatov ne bomo več v toliki meri krili stroške za investicije, za nove stroje, delavniške prostore, temveč bomo v bodoče več sredstev vlagali v dobro počutje naših delavcev na delovnih mestih. Od

starega leta 1964 se torej poslovimo z željo, da bi Litostroj dosegal čim več uspehov in večjo afirmacijo predvsem na mednarodnih tržiščih z novimi delovnimi zmagami, med katerimi mora postati najvažnejša prav gotovo večje zadovoljstvo naših ljudi, da bi v kar najboljših medsebojnih odnosih in z osebnim zadovoljstvom posameznika prispevali k tako postavljenim ciljem. Vsem litostrojčanom, staršem, ženam, možem in otrokom želim kar najlepše praznovanje in počutje za novo leto, da bodo srečni v krogu svojih družin in da bodo v naslednjem letu še več prispevali k našim skupnim ciljem za razcvet naše socialistične družbe in našega podjetja.

Devetmesečni obračun proizvodnje in poslovanja

Prekomerne podražitve surovin in materiala in življenjskih potrebščin so povzročile tudi podražitev proizvodnih stroškov. O tej problematiki je bilo že veliko pisanja in govora tako v dnevnem časopisu kot v naših poslovnih poročilih.

Litostroj s svojo finančno realizacijo ni mogel takoj slediti spremembam na trgu surovin in materiala ter porastu osebnih dohodkov, ker se sklenjeni posli realizirajo v povprečju šele po dvanajstih in več mesecih. Zaradi tega je v upadanju dohodek oziroma dobiček tako v letu 1963 kot tudi letos. Najnižji finančni efekt smo po vseh znakih sodeč dosegli ob polletju 1964, saj tedaj nismo mogli z doseženim finančnim rezultatom v celoti pokriti izplačanih osebnih dohodkov. Razlika nepokritih izplačanih osebnih dohodkov se je po periodičnem obračunu z dne 30. 9. 1964 znižala na polovico. Po ukrepih v proizvodnji in komercialni politiki ter na podlagi doseženih rezultatov v tretjem tromesečju poslovnega leta je Litostroj prebrodil depresijo ter je krenil ponovno na pot nadaljnjega razvoja.

Na doseganje finančnega uspeha vplivajo tudi nezadostno stimulirani izvozni posli. Podjetje mora sklepati dobavne pogodbe s tujimi odjemalci v devizni vrednosti, čeprav so se na domačem tržišču proizvodni stroški neprimer- no povečali, obračunski kurz za izvozne posle pa je ostal nespremenjen.

Izvoznim poslom se podjetje ne more odreči iz dveh razlogov:

1. zaradi deviznega samofinanciranja,
2. zaradi realnih perspektivnih razlogov.

Devizno samofinanciranje pomeni z izvozom ustvariti vsaj toliko deviz, kolikor jih potrebujemo za uvoz reprodukcijskega materiala. Sami si moramo ustvariti devize, ker jih na drug način ne moremo dobiti. Perspektivno gledano si mora podjetje zavarovati plasmu za svoje proizvode. Domače tržišče ne bo moglo trajno konzumirati naše industrijske proizvodnje, zato je nujno, da si pravočasno poiščemo v inozemstvu kupce za naše izdelke, da naš kolektiv ne bi ostal slučajno brez dela.

Drugi vplivi, ki negativno delujejo na doseganje finančnega uspeha, so bolj ali manj subjektivnega karakterja. Sem spada proizvodni program, ki ga je treba vsekakor revidirati, izbrati instaliranih kapacitet vsaj do popolne dvoizmenske zasedbe in racionalno izkoriščanje in obračanje obratnih sredstev. Skrbeti je treba vezavo obratnih sredstev na minimum, ker nam previsoke zaloge surovin in materiala, nedokončane proizvodnje in gotovih izdelkov povzročajo velike izdatke zaradi rednih in zamudnih obresti in drugih stroškov.

Proizvodnja

V devetih mesecih letošnjega poslovnega leta se proizvodnja ni odvijala skladno s postavljenim proizvodnim planom. Plan je namreč dosežen po finančnem obsegu, in sicer: bruto proizvodnja le 61,3 odstotka in blagovna proizvodnja 57,1 odstotka. Zato pa se je nedokončana proizvodnja močno povečala: kar za 60,5 odstotka v primeri s stanjem iz prejšnjega leta. Izpolnitev proizvodnega plana oz. proizvodnih nalog zavira pomanjkanje reprodukcijskega materiala, predvsem pločevine iz domačega trga, in pomanjkanje kvalificirane delovne sile.

Pri tem imajo posebno vlogo nezadostna devizna sredstva za uvoz reprodukcijskega materiala.

Finančna realizacija

Finančna realizacija je dosegla plansko zadolžitev s 69,4 odstotka in je ugodnejša kot pa izvršitev proizvodnje. Kot vemo, ima podjetje možnost na podlagi sklenjenih pogodb zaračunavati svojim odjemalcem ne le finalne produkte, pač pa tudi nedokončano proizvodnjo v obliki situacijskih faktur.

Plan proizvodnje verjetno do konca leta ne bo v celoti dosežen, za doseganje finančnega plana oz. plana realizacije pa ni pomislekov.

Finančni uspeh

Kot že uvodoma omenjamo, smo po periodičnem obračunu z dne 30. 9. 1964 dosegli za spoznanje boljši uspeh kot v polletju, ker so se v strukturi cene znižali stroški od 73 odstotkov na 72,2 odstotka, to je za 0,8 odstotka. Zato pa so se povečali osebni dohodki od 24,3 odstotka na 25,5 odstotka, to je za 1,2 odstotka. Dohodek se je povečal od 25 odstotka na 26,1 odstotka oziroma za 1,1 odstotka, dobiček pa od 2,4 odstotka na 3,9 odstotka oziroma za 1,5 odstotka.

Osebni dohodki so v nenehnem naraščanju ne samo v globalu pač pa tudi v povprečnem neto znesku na zaposlenega delavca. Če vzamemo povprečni neto osebni dohodek na zaposlenega delavca v letu 1956 za 100 odstotkov, so znašali:

leta 1961 197 odstotkov,
leta 1962 207,7 odstotka
leta 1963 296,2 odstotka
za 9 mesecev 1964 326,5 odstotka.
Produktivnost dela, prikazana v kilogramu proizvodnje na zaposlenega delavca na osnovi proizvodnje in na osnovi proizvedene količine v letu 1956 kot 100 %, je naslednja:

leta 1961 124 %
leta 1962 138,4 %
leta 1963 138,5 %
za devet mesecev 1964 86,4 %
Na osnovi doseženega finančnega rezultata pa znaša storilnost leta 1956 100,0 %

leta 1961 133,4 %
leta 1962 168,8 %
leta 1963 188,3 %
za devet mesecev 1964 178,2 %

Kot je iz navedenih podatkov razvidno, porast osebnih dohodkov ni v sorazmerju s produktivnostjo dela ne po količinski proizvodnji in tudi ne po finančni realizaciji. Več kot bo delovni kolektiv ustvaril, več bo sredstev za osebne dohodke in za sklade podjetja, predvsem za stanovanjsko izgradnjo.

Splošna gospodarska situacija

Za uspešen razvoj podjetja je potrebno, da podjetje na vsak način skrajša dobavne roke. Pogoje- ni dobavni roki ne smejo biti prekoračeni.

Podjetje ima trenutno težave s svojimi financami, ker še ni prejelo zaprosenega kredita za kritje investicij, izvršenih v lastni režiji in zaradi previsokih zalog. Tudi odjemalci ne plačujejo obveznosti v določenih rokih in za-

to je Litostroj prisiljen ukrepati s prisilno izterjavo.

Podjetje skrbno spremlja nadaljnji razvoj tržišča in spremembe cen, kar upoštevamo v naših prodajnih pogodbah z uporabo drsne lestvice, da zavarujemo svoje interese.

Čeprav finančni rezultati, doseženi v letu 1963 in letos, niso zadovoljivi, finančna situacija podjetja ni kritična, saj Litostroj poleg visokih družbenih dajatev, ki dosegajo povprečno nad 16 % celotnega dohodka in so v absolutnih zneskih v stalnem porastu, ustvarja še vedno dobiček, čeprav v precej zmanjšanim odstotku.

S storjenimi ukrepi so pa dani vsi pogoji za doseganje boljših finančnih rezultatov na nivo prejšnjih let v korist osebnih dohodkov in skladov podjetja.

Že poslovno leto 1965 bo pokazalo prve sadove, leto 1966 pa vsekakor že poln uspeh našega prizadevanja.

V. H.



Peter Kocjančič: Sonce in sence

Pozdravi VIII. kongresu ZKJ

V brzojavki, ki jo je delovni kolektiv poslal VIII. kongresu ZKJ v Beogradu, je sporočil med drugim:

»Delovni kolektiv Titovih zavodov LITOSTROJ v Ljubljani, zbran te dni — med zasедanjem VIII. kongresa Zveze komunistov Jugoslavije — na svojih delovnih zbiorih v podjetju ob koncu leta, da bi kritično pretresel izpolnjevanje tekočih nalog po letnem planu in si postavil smernice za delo v prihodnjem letu pa tudi perspektivno v bližnjem sedemletnem razdobju, v katerega nas napotujejo priporočila zvezne skupščine s konkretnimi zadolžitvami našega socialističnega gospodarstva, še posebej na področju uspešnejšega vključevanja naše proizvodnje v mednarodno delitev dela

z nenehnim pospeševanjem našega izvoza in vse bolj kvalitetne proizvodnje v ta namen, pošilja borbene pozdrave kongresu in vsem udeležencem na njem, predvsem pa našemu ljubljensmu predsedniku republike maršalu Titu — z obljubo, da bo analize VIII. kongresa in njihove sklepe koristno uporabil pri svojem dnevnem delu in v doprinalanju svojega deleža k skupnim naporom vse naše družbe za dvig življenjske ravni našega delovnega človeka. S to obljubo in obvezo želi naš kolektiv kongresu kar največ uspeha pri njegovem delu.»

V šesto leto

Bolj kot pet bolj ali manj uspešno prehojenih let, ki so za nami, nas ob vstopu v novo leto izhajajo zanimajo, pot, ki je pred nami, saj nam razen vseh prejšnjih in še zmeraj perečih ali veljavnih nalog nalaga nove in v marsičem pomembnejše.

Kot glasilo sorazmerno velikega delovnega kolektiva na pomembnem področju našega gospodarstva imamo dvoje obveznosti: nasproti naši delovni organizaciji in njenim delovnim ljudem, hkrati pa tudi nasproti naši socialistični družbi, njenim zahtevam, potrebam in interesom. Prav ob zavesti teh dvojnih obveznosti pa se nam naša stalna dvojna naloga neprestano preliva in spreminja v eno samo: obveščati naš kolektiv sproti in o vsem tako, da bo svoje naloge izpolnjeval kot konkretna delovna organizacija, s svojim konkretnim letnim in vsakoletnim planom za več let naprej v okviru vseh naših konkretnih družbenih hotenj in prizadevanj.

Vse bolj in bolj razraščajoče se samoupravljanje, ki ga naš razvijajoči se socialistični sistem samo poglablja, ne pa krni, daje našim delavcem v roke vsa sredstva in jim nudi vse možnosti pri izpolnjevanju omenjene dvojne naloge — v podjetju samem in v družbi. Skrb za zdravo, solidno podjetje z dobro organizirano, izbrano in količinsko ter kakovostno razvito proizvodnjo, hkrati z umnim gospodarjenjem in visoko proizvodnostjo, ki nam zanesljivo jamči tudi dviganje naše življenjske ravni, nas najbolj uspešno vključuje tudi v družbo, začeni s temeljno družbeno politično skupnostjo v komunih. Prav tako pa nas tudi družba oplaja z vsemi svojimi stremljenji in prizadevanji, ki jih kot samoupravljalci zavestno prevzemamo zaradi koristi in skupnega napredka, kar nas prav tako vodi k dviganju življenjske ravni.

Naše glasilo naj bi nam bilo v pomoč kot eno izmed sredstev informiranja pri teh prizadevanjih, ki tvorijo glavno nalogo obveščanja. To pa bo lahko uspešno opravljeno v znamenju prej omenjene dvojnosti (informiranje organizacije in navzven) le, če se bomo pri tem vsi zavedali, da moramo na ustavno zajamčeno pravico državljanov in upravljalcev, da so informirani o vsem dogajanju, gledati tudi z vidika dolžnosti upravljalcev, da informirajo druge o svojih stališčih, mnenjih ali sklepih, ker terja to še drugo načelo iz ustavnih določil — javnost njihovega dela. Le ob ustreznih povezavi obeh načel — pravice delavcev in upravljalcev, da so o vsem obveščeni, in dolžnosti vseh organov upravljanja, da pri svojem delu upoštevajo in spoštujejo načelo o javnosti dela, da torej redno in sistematično obveščajo vse prizadete o svojem delovanju — lahko v praksi pričakujemo kakovostno izboljšanje na-

šega poročanja in obveščanja. Samo tako se lahko iz kronista, ki samo beleži dogodke, spremenimo v mobilizatorja, ki vnaprej posreduje delavcem in upravljalcem vse potrebno gradivo iz priprav konkretnih akcij ali sklepov v podjetju in jih tako orientira o smernicah razvoja naše delovne organizacije. Za zadovoljivo opravljanje tudi te vsekakor pomembnejše naloge pa nam je nujno potrebna pomoč samih organov upravljanja, ki naj v tej svoji dejavnosti ne vidijo le nove obremenitve, temveč predvsem olajšanje svojih delovnih prizadevanj. Na dlani je namreč, da bodo svoje delo tem lažje opravili, kolikor bolj so z njim seznanili vse delavce v podjetju.

Na nekaterih področjih smo ob sodelovanju prizadetih organov upravljanja uspeli v tem pogledu bolj, na drugih — zaradi nezadostnega razumevanja pristojnih — manj.

Zato je bila včasih družbena kritika na to plat našega poslanstva upravičena. Upamo, da bo v novem letu te kritike manj, saj so medtem tudi naši najvišji forumi — med njimi predvsem organizacijsko-politični zbor republiške skupščine — tako vsestransko analizirali naloge obveščanja v delovnih organizacijah, da o kakršnemkoli nepoznavanju pravic in dolžnosti na področju obveščevalne dejavnosti v delovnih organizacijah ne bi smeli več govoriti. Načelno in konkretno pa bomo o tej novi dejavnosti v naši družbi še spregovorili tudi v našem glasilu.

K sodelovanju v našem glasilu vabimo tudi v novem letu vse naše delavce, ne glede na trenutno zaposlitev, pa naj sami znajo sukatati pero ali ne. Ni namreč važno, kako nam kaj sporočite, temveč kaj želite povedati. Veseli bomo tudi kritike — in to ne le glede naše vsebine in oblike, temveč predvsem glede dela v samem podjetju, saj smo in ostajamo glasilo teženj in stremljenj vsega kolektiva, ne pa uradni list tovarne.

Prav na prehodu v novo leto se je od nas poslovil naš dosedanji odgovorni urednik in tehnični urednik Peter Likar, ki je to funkcijo opravljal z veliko vnemo od vsega početka. Odsel je na drugo službeno mesto, kjer bo lahko koristno uporabljal izkušnje, ki si jih je pridobil pri nas. Želimo mu mnogo uspehov v enaki dejavnosti na drugem mestu.

Vse dosedanje sodelavce lista prosimo, da nam ostanejo zvesti. Hkrati pa apeliramo tudi na vse ostale delovne tovariše, da nam pri izpolnjevanju naših vse bolj in bolj zahtevnih nalog pomagajo neposredno ali posredno, saj bomo samo ob podpori vseh zares lahko uresničevali našo dvojno nalogo, o katerih smo zgoraj spregovorili.

Uredništvo

Obveznosti so še v veljavi

Delavski svet Litostroja je dne 26. aprila 1963 sprejel po prejšnjih analizah in predlogu UO podjetja sklep o poizkusnem skrajšanju delovnega časa, ki je pričel veljati z dnem od 1. maja 1963 dalje. Člani kolektiva Litostroj so se z referendumom obvezali:

1. Da bodo izpolnjevali povečane delovne obveznosti najmanj za 15% več, kar ustreza skrajšanemu delovnemu času.

2. Da bodo svoje delovne naloge natančneje in kvalitetneje izpolnjevali in s tem vplivali na zmanjšanje izmeta.

3. Da bodo imeli med delovnim časom skrajšan odmor za 15 minut.

4. Da bodo s svojim delom zagotavljali izvajanje sklepov organov upravljanja, ki bodo sledili danemu pooblastilu.

V podjetju so po preizkusnem skrajšanju delovnega časa naredili gospodarske analize, pregledali mnenja in proučili ugotovitve pristojnih faktorjev ter prišli do sklepa, da je bila uvedba preizkusnega skrajšanega delavnika ute-

meljena. Tudi naš časopis je izvedel zelo obširno anketo, kjer so se naši sodelavci razgovarjali s člani našega kolektiva o skrajšanju delovnega časa. Če bi pogledali skupno črto mnenj ljudi ob skrajšanem delovnem času, bi ugotovili, da so skorajda enoglasno z navdušenjem sprejeli sklep delavskega sveta o skrajšanju delovnega časa. Izrekli so zaupnico tudi načinu izvedbe skrajšanega delovnega časa v tem smislu, da so tri sobote v mesecu proste, a četrta sobota ima poln delovni čas.

Ravno tako, kot so ljudje v časopisu izrazili svoje mnenje o skrajšanju delovnega časa, so tudi glasovali ob referendumu, ki ga je izvedlo naše podjetje v pomladnih mesecih leta 1963.

Žal so obljube in dana beseda članov našega kolektiva ob referendumu nekako zbledele. Proizvodnost dela se ni zvišala v toliki meri, kakor smo obljubljali, pa tudi delovne obveznosti nismo izpolnjevali v takšni meri, o kakršni smo bili prepričani. Zdaj smo že



ŽELJE NAŠIH LJUDI

Ob koncu leta nas vse zanima, kaj nam bo prineslo novo. Morda prijetna presenečenja, ali pa grenka razočaranja. Seveda si vsi želimo, da bi bilo novo leto res srečno in uspeha polno. Da pa bi izvedeli kaj podrobnejšega o željah članov našega kolektiva, smo nekaterim izmed njih zastavili tri enaka vprašanja.

1. KAJ VAS JE NAJBOLJ RAZVESELILO V TEM LETU?

2. KAJ BI IZBOLJŠALI V PODJETJU?

3. KAJ SI ŽELITE V NOVEM LETU?

Alojz Kocjančič iz modelne mizarne:

1. Visoka plača v mesecu juliju
2. Plače
3. Višjo plačo

Mirko Mohorčič, pleskar v modelni mizarini:

1. Letni dopust
2. Delavce bi morali bolje informirati o stanju v podjetju
3. Veselo zabavo ob praznovanju novega leta

Alojz Štih, delavec v livarni sive litine:

1. Da sem se zaposlil v Litostroju
2. Višje plače
3. Mnogo zdravja in veselja

Ivan Polajžan, livar v livarni sive litine:

1. Nič pomembnega

2. Higijenske pogoje dela v našem obratu

3. Da bi ne bilo slabše kot to leto

Anton Merčun, strugar v obdelovalnici:

1. Brezplačno letovanje na Sorici — okrevanje
2. Priprava dela naj bi se izboljšala
3. Življenjska raven naj se zviša

Janez Kokalj, strojni ključavničar v HS:

1. Dobil sem sina
2. Organizacijo podjetja
3. Več dela

Ignac Hribar, vrtalec v DT:

1. Premestitev iz pločevinarne v DT
2. Izenačenje plač med delavci in vodstvenim osebjem
3. Zdravje in malo višje osebne dohodke

Dragomir Gojič, ključavničar v DT:

1. Ne vem, kaj bi odgovoril
2. Skorajda vse
3. Stanovanje in rad bi se oženil

Karel Kavaš, strojni ključavničar v DT:

1. Dobil sem novo stanovanje v stanovanjski zadrugi
2. Organizacijo in nabavo orodja in dve polni izmeni
3. Novi tarifni pravilnik in mnogo uspeha pri delu

Jože Kavaš, strugar v OO:

1. Prihod iz JLA
2. Organizacijo dela
3. Da bi prišla Olimpija v I. zvezno ligo

Veljko Marmilič, knjižničar:

1. Stanovanje
2. Centralno kurjavo
3. Zdravje svojih najbližjih

Sonja Mravljja, vojaški referent — splošni sektor:

1. Nič pomembnega
2. Ustvariti dober sistem nagrajevanja in utrditi statutarna načela
3. Več razumevanja do naše službe in zmanjšanje stroškov poslovanja

Narcis Dembski, šef prevajalcev PPB:

1. Nakup televizorja
2. Organizacija naj bi bila bolj smiselna
3. Za isto delo naj bi bili dohodki vsklajeni s prejemki

Peter Štiglic, komercialist HE izvoz:

1. Oženil sem se
2. Notranjo organizacijo podjetja

3. Da bi ostal na svojem delovnem mestu

Marija Oberstar:

1. Prvi sneg
2. Plače
3. Mnogo denarja

Božidar Zavri, tehnični risar — DT:

1. Dopust
2. Hrano in higieno v naši menzi
3. Rad bi napredoval do »šefa«

Jože Škulj, konstruktor v HS:

1. Dobil sem stanovanje
2. Plače
3. Da bi prišla Olimpija v I. zvezno ligo

Dragica Žunec, kalkulant v HS:

1. Rojstvo hčerke
2. Plača
3. Stanovanje, zdravje in mnogo denarja

Janez Bolta, strojni ključavničar v OO:

1. Izlet na Plitvice
2. Plačo
3. »13. plačo«

Matilda Erman, tehnični risar v DT:

1. Lep učni uspeh sina
2. Plače
3. Rada bi odšla v Francijo

Marija Tominec, obratni knjigovodja — računovodstvo:

1. Asfaltiranje Obirske ulice
2. Plače
3. Zdravje, dobre odnose med sodelavci in višji faktor

Stanislava Demšar, kurirka TS:

1. Končala sem osemletko
2. Višjo plačo
3. Boljše delovno mesto

Marija Pirih, administratorka v vložišču:

1. Ne spomnim se ničesar takega
2. Notranjo organizacijo podjetja
3. Zdravje sebi in družini

Stanislav Jerin, vratar v PPB:

1. Ničesar
2. Nič ne bi spremenil
3. Drugo leto naj bi bilo boljše kot to

Milka Laznik, kurirka OO:

1. Da sem dopolnila 18 let
2. Vse
3. Naredila bi rada popravni izpit na administrativni šoli

Vera Avguštin, razpisovalka v EAO:

1. Kupili smo hišo
2. Spremeniti bi bilo treba stanovanjsko politiko
3. Da bi otrok dobro opravil prvi razred

Marjetka Črmelj, administratorica v EAO:

1. Veliko naročnikov Prešernove družbe
2. Večje razumevanje med sodelavci
3. Zaroko

P. M.

Časovna mera - merilo dela

Časovne norme smo uvedli že leta 1947. Od tega časa nas loči že kar 17 let.

Uvajali smo jih najprej v mehanski obdelavi, nato za livarska, pločevinarska in ostala dela.

Norme služijo za spodbujanje pri delu za doseg višjega učinka, in tako višjega zaslužka.

Se večji je pomen časovnih norm, da kot objektivno merilo služijo za izboljšanje organizacije dela, kar pomeni odstranjevanje raznih zastojev v proizvodnji.

Da bi bila ta trditev razumljivejša, je potrebno pojasniti, da je časovna norma čas, ki je potreben za izvršitev dela povprečno dobremu delavcu (ali uslužbencu) pri normalnih delovnih pogojih, ki svoje delo obvlada in je duševno in fizično zdrav.

Normalni delovni pogoji so:

— dovolj dela, za delo ugodna temperatura oziroma klimatski pogoji, ustrezno orodje, ustrezni stroji, ustrezni material in osemurno delo.

Nenormalni pogoji pa so:

— premalo dela, čakanje na delo, neustrezno orodje, premalo orodja, tudi merilnega, neustrezni stroji, neustrezni material — material je trd, preveč dodatka za obdelavo, poroznost in pesek v ulitku itd., čakanje na prevoz — žerjav, slab in nejasen delovni postopek ali načrt oziroma tehnična dokumentacija, nejasna navodila za delo, slabo razpoloženje za delo in nedelo.

Naj obrazložimo nenormalne pogoje, n. pr.:

— Če delovodja išče delo, to psihološko negativno vpliva na delavca in je zato efekt nižji; zato naj bo pripravljeno delo vsaj za en dan vnaprej; slabo vzdrževanje orodja, iskanje orodja, n. pr. rezkarjev. Dogodi se celo, da si rezkar kupi delavec sam, da si olajša delo v podjetju.

— Iskanje merilnih ur, ki jih primanjkuje in povzročajo zastoj celo na dragih vrtno rezkalnih strojih. Nekateri vrtni stroji so bili opremljeni s kompletnim orodjem za izdelavo in se lahko na njih preseže norma tudi 50 %. Drugje na istih delih pa komaj dosegajo normo.

— Obdelava delov na mali strojnici z Widia noži ni rentabilna. Prav tako ni vseeno, če je predvideno delo na mali strojnici, izvrši pa se na srednji strojnici in obratno. Ravno tako ni vseeno, če obdelujemo na stroju s hlajenjem ali brez hlajenja, kot tudi, če obdelujemo na novem ali na zastarelem in obrabljenem stroju.

— Za obdelavo delov iz materiala trdnosti 50 kp/mm² je potrebno manj časa kot za 80 kp/mm² itd. itd.

— Čakanje na žerjav je pogost pojav v montaži, livarni in pločevinarni. Marsikje bi lahko ta problem rešili s konzolnimi žerjavi, montiranimi na stebrih ali z vilicarji.

— Delovni postopek naj ne nakazuje samo dela, temveč naj predpiše, kako naj se delo izvrši. Tehnologija naj se vodi iz tehnoloških oddelkov, kar je ceneje in omogoča pravočasno izdelavo, naročanje in nabavo orodja. Prav tako je potrebno predpisovati podatke za delo, kot so: število in globina reza, obrate (hitrosti), pomik, potrebno standardno, potrebno in specialno orodje, ter priprave. Delo ovirajo nezadostni podatki o izdelavi: v načrtu, nepravilno kotiranje, nejasni prerezi itd.

— Naloga delovodje ni samo v tem, da delo razdeli, temveč mora tudi pojasniti delovni postopek, delo zasledovati.

— Na delovno vzdušje vplivajo tudi domače, privatne zadeve. Še prav posebno pa notranji medsebojni odnosi. Spori, protežiranje pri delu (dobre norme) in nečloveški odnos slabo vplivajo na vzdušje in moralo. Nedisciplin ali slab odnos do predpostavljenih negativno vpliva na uspehe in s tem na zaslužek. Postopanje ne prispeva k višji produktivnosti. Rezultati snemanja v letu 1963 v tem času so pokazali, da je

tega ca. 20 %, kar pomeni pri osemurnem delavniku 1 1/2 ure.

Nenormalne pogoje delimo v take, ki so rezultat slabe organizacije dela in ostalih pomanjklivosti v procesu proizvodnje. Delavec zato ne sme biti oškodovan in mu mora delovodja priznati dodatni čas, ki bremeni povzročitelja in gre na režijo oddelka.

Pri nas poznamo naslednje povzročitelje povečanja časa:

— čakanje na delo, neustrezno orodje, neustrezni stroji, neustrezni material, čakanje na žerjav, nejasen in slab delovni postopek ali načrt in nejasna navodila za delo.

Zbiranje stroškov po povzročiteljih nam omogoča postopno znižanje omenjenih pomanjklivosti. To je možno le tedaj, če ti časi niso zajeti v normi. Taka norma kot objektivno merilo za normalno delo pod normalnimi pogoji omogoča izboljšanje organizacije dela.

Časovna norma je sestavljena iz časa priprave za delo in kosovnega časa.

V času priprave za delo so zajeta naslednja dela: a) čas priprave za pričetek dela, b) dovršitev dela.

Priprava za pričetek dela zajema: proučitev naloge oziroma delovnega postopka in načrta, pripravo stroja ali delovnega mesta za delo, pripravo orodja, donos iz skladišča, kar velja za rezilno, merilno, ostalo orodje in pripomočke, vpenjanje noža itd.

Priprava za dovršitev dela pa zajema zaključevanje delovnih nalogov, obračun zaslužka, vračanje orodja, pospravljanje delovnega mesta in predajo gotovih delov delovodji oziroma kontroli.

Kosovni čas je čas izdelave 1 kosa, ki zajema: tehnološki čas, pomožni čas in dodatni čas.

Ko spreminjamo obliko, položaj ali strukturo obdelovanca s pomočjo tehnologije (obdelave na stroju), piljenje, oblikovanje, struženje lesa, kaljenje itd., se ta čas imenuje tehnološki čas.

V obdelavi se tehnološki čas loči na osnovi hitrosti obdelave oziroma obratov, pomika, globine in števila rezov. Te vrednosti zavisiyo od materiala, ki ga obdelujemo (trdnosti, trdote), orodja in

stroja. Od teh vrednosti zavisi večja ali manjša trajnost noža, obremenitev stroja, ki vpliva na porabo in obrabo orodja in stroja ter tako tudi na stroške orodja in strojev.

Pomožni čas je čas za pomožne operacije, brez katerih kosa ni mogoče izdelati. Pomožne operacije so: donos materiala k stroju, vpenjanje materiala v čeljusti, centriranje dela, približevanje rezila k materialu (obdelavancu), vključitev stroja, merjenje, odpenjanje kosa, odlaganje obdelanega kosa na prostor za odlaganje izgotovljenih delov in eventualno brušenje orodja.

Podobne pomožne operacije so pri vseh delih in se ponavljajo v različnem vrstnem redu. Te nam ne dajejo efekta, ravno zato dajejo največ možnosti za znižanje časa izdelave (kosovnega časa). To dosežemo z uporabo raznih vpenjalnih naprav in merilnih pripomočkov.

Z boljšo organizacijo delovnega mesta, predvsem s pravilno razporeditvijo orodja in odlagalnih prostorov za material in obdelovance znižamo pomožne čase. Večji ali manjši pomožni časi vplivajo na manjši ali večji izkoristek strojev oziroma večja ali manjša investicijska vlaganja v strojno opremo. Izmerjeni izkoristek strojev v letu 1963 je znašal 42 % in ljudi 56 %. Le z 10 % zvišanjem izkoristka prihranimo 40 strojev.

Dodatni čas. Če zasledujemo potek tehnološkega procesa, ugotovimo, da ne teče brez zastojev. Zastoji so različni in se lahko predvidevajo. So pa tudi taki, ki jih ni mogoče predvideti.

Predvideni zastoji so večinoma rezultat slabe organizacije dela, ali nesinhroniziranega tehnološkega procesa, na katerega delavec ne more vplivati. Čase za te zastojе zajamemo v dodatnem času. Zaradi tega je dodatni čas merilo organiziranosti proizvodnje. V serijski proizvodnji znaša ta čas ca. 5-10 % celotnega časa izdelave, v individualni pa približno 20 %. V dodatnem času zajemamo še čas za počitek in ostale fiziološke potrebe človeka.

Iz vsega navedenega lahko ugotovimo, da je realna norma ne-

KOMUNISTI sredi življenjskih problemov

V prvi polovici decembra so bile zaključene letne konference osnovnih organizacij Litostroja. Letna poročila o delu osnovnih organizacij dela ZK so bila zelo izčrpna. V zvezi z njimi pa se je razvila obširna razprava, diskusanti so v svojih razpravah govorili predvsem o problemih in razvojnih vprašanjih delavskega samoupravljanja, dviganju proizvodnje, delitvi dohodka in nagrajevanju po delu, o poslovnem sodelovanju med gospodarskimi organizacijami, o idejnih problemih, o delu komunistov v UO, DS, sindikatu in mladinski organizaciji, o kadrovanju v Zvezo komunistov, o vlogi in nalogah komunistov v posameznih PE/S in drugih vprašanjih.

Značilnost konferenc je v tem, da so odkrile vrsto najrazličnejših problemov, kar kaže, kako je življenje postalo na svoj način bogato, kako so problemi čedalje bolj zamotani in kako je treba gledati na stvari praktično in jih tako tudi reševati.

Osnovne organizacije so izvolile nove sekretariate, postavile nove zaključke, ki jih bodo uspešno uresničevale ob sodelovanju vseh članov ZK in celotnega delovnega kolektiva.

Na konferencah so izvolili delegate za letno konferenco ZK Litostroja, ki bo v prvi polovici januarja 1965.

Obširneje bomo poročali o letnih konferencah osnovnih organizacij ZK v naslednji številki našega časopisa.

precenljive vrednosti. Vrednost tega pa je neprimerno večja, če normo upoštevamo le kot sredstvo stimuliranja dela. Zato pri takšnem realnem merilu dela ne more biti mešetarjenja niti to merilo ne zavisi od dobre volje posameznika, najsi je to kdorkoli.

Poglejmo, kako je pri nas s časovno normo, ki naj služi kot merilo za delo in sredstvo za izboljšanje organizacije.

Realnost norme ocenjujemo po zaslužku izvajalca dela. Zaradi tega se reklamirajo tudi realne norme. To posebno velja, če je delavec nižje kategorije, kot je kategorija dela, ali če se operacija izvrši na drugem stroju. K temu pripomore tudi neurejenost delitve osebnega dohodka (obračunskega razreda). Delavec z nižjo kategorijo oziroma razvrstitvijo (3. ali 4. ali 5. obr. razr.), ki izvrši delo nižje kategorije (3., 4., 5. kategorija dela), ni zainteresiran za višji delovni efekt, če mu že vnaprej ni zagotovljen visok preseg norm, ker mu je že zagotovljen zaslužek v višini 18.000 din. Posledica tega je nizek delovni efekt pri tovrstnih kategorijah delavcev.

Učinek se znatno zviša pri delih, kjer je mogoče visoko presežati oziroma pri višje ocenjenih delih. Vsekakor rešitev minimal-

nega zaslužka v znesku 18.000 din oziroma v bodoče 25.000 din, brez nadaljnjega stopnjevanja in delitve neugodno vpliva na efekt dela. To terjajo ureditev tega problema.

Za razne zastojе, kot so čakanje na delo, razna popravila in dodelave, iskanje orodja in meril, nekuranten material, neustrezni stroji, predvsem zastarelost stroja, se ne izdajo posebni dodatni nalogi, temveč vsi ti časi bremenijo normo. Tudi popravila, ki so zaradi kakršnihkoli vzrokov potrebna pri montaži, se vračunajo v normo. Po informacijah iz enot so primeri, ko je dodano naenkrat 2000 ur dodatnega časa v te namene.

V obdelavi, n. pr. pri rezkanju utorov, kljub temu, da je norma realna, normo reklamirajo in opravičujejo z nizkim zaslužkom.

V primerjavi z zvišanjem življenjskih stroškov je zahteva po zvišanju zaslužka utemeljena in je ta način zvišanja zaslužka z zniževanjem norm brez ODS, komisijs in raznih utemejitvev najhitrejši in najlažji način. Da se to v bodoče ne bi ponovilo, je skrajni čas, da tudi to vprašanje postavimo na pravo mesto.

Rudi Jesenšek

O raziskavi »mnenja 63«

Nadaljujemo z vprašanji, ki obravnavajo problematiko decentraliziranega samoupravljanja:

Ali se vam zdi, da se je z uvedbo obratnih delavskih svetov položaj obratovodij oziroma šefov enot in sektorjev izboljšal ali poslabšal?

— izboljšal, ker so bolj samostojni	60,2 %
— ni se spremenil	16,7 %
— poslabšal	5,7 %
— ne ve, neopredeljen	17,4 %

Rezultati govore o izboljšanem položaju vodilnih kadrov spričo decentralizacije samoupravljanja. Boljši položaj je predvsem v večji samostojnosti teh kadrov. Zboljšan položaj poudarjajo funkcionarji, člani samoupravnih organov ter višje kvalificirani delavci, ne pa tudi vodilni delavci sami.

Prosim vas, da izmed naslednjih značilnosti označite upravo vašega podjetja! (navedite!)

— je strokovno sposobna	30,1 %
— je neučinkovita, birokratična	5,9 %
— je delavna	14,2 %
— ščiti svoje ozke interese	3,3 %
— živi na račun proizvodnih delavcev	1,1 %
— je dovolj dobra in ji ni kaj očitati	34,3 %
— ne ve, neopredeljen	11,1 %

V celoti kažejo rezultati dokaj pozitivno oceno uprave.

Kdo ima po vašem mnenju v vašem obratnem delavskem svetu največji vpliv? (možen le en odgovor!)

— vodja oddelka, obratovodja, šef PE/S	39,9 %
— predsednik ODS	17,8 %
— vsi člani ODS	9,2 %
— ves kolektiv	5,2 %
— delovodja	3,3 %
— funkcionarji ZF, ZM, ZS	1,9 %
— kdo drug	1,6 %
— skupinovodja	0,4 %
— ne ve, neopredeljen	20,7 %

Rezultati opozarjajo na pomembno vlogo vodilnih delavcev v sistemu samoupravljanja. Vodilni delavci so tudi člani kolektiva z vsemi samoupravnimi pravicami, vendar s prav toliko pravicami kot nevodilni. Iz odgovorov pa izstopa njihova prevladujoča vloga. Kaže se v tem, da v večji meri odločajo, kdo bo član samoupravnih organov, imajo na splošno večje možnosti odločanja, zlasti pretežno vodilni odločajo o delitvi dohodka ter imajo največji vpliv v decentraliziranih organih samoupravljanja. Zase torej zadržujejo pravice, tipične za položaj oblasti. Oblast, ki je decentralizirana, je še vedno oblast. Samoupravljanje predstavlja njeno negacijo, »vladanje nad ljudmi se spreminja v skupno upravljanje stvari«. Vnašanje oblastnih elementov v samoupravni sistem ravno po tistih, ki so pred samoupravnim sistemom imeli oblastne položaje, se nam zdi sicer razumljiv, vendar pa za nadaljnji razvoj samoupravljanja nevaren po-

jav. Prevladovanje ali bohotenje takega pojava bi pomenilo izmaličenje prave vsebine samoupravljanja in bi se po našem mnenju v naprednih odnosih pri delu in širše družbeno negativno odrazilo.

Ali se je samoupravljanje z uvedbo obratnih delavskih svetov okrepilo ali postalo šibkejšo? Zakaj?

— okrepilo, ker se je približalo ljudem oziroma problematiki	28,3 %
— okrepilo, brez utemeljitve	24,3 %
— okrepilo, ker v njem sodeluje več ljudi	14,3 %
— okrepilo, ker odloča več ljudi	7,1 %
— okrepilo, ker je bolj učinkovito	5,6 %
— ni se okrepilo	6,8 %
— ne ve, neopredeljen	13,6 %

Kaj od naslednjega bi bilo predvsem treba storiti za boljše delovne uspehe v Litostroju? Navedi, možen le en odgovor!

— izboljšati organizacijo dela	33,5 %
— imeti boljše upravne uslužbenke	17,4 %
— delo bolj plačati	17,0 %
— več investirati v tehnologijo in del. sredstva	13,9 %
— izboljšati delovno disciplino	6,1 %
— imeti več strokovnih kadrov	5,2 %
— imeti boljše strokovne kadre	5,2 %
— imeti več upravnih uslužbencev	1,5 %
— ne ve, neopredeljen	0,2 %

Kdo je imel na izbor članov obratnega delavskega sveta v va-

šem obratu največ vpliva? (Navedi, možen le en odgovor!)

— organizacija ZK	28,4 %
— sindikat	17,3 %
— ves kolektiv	15,5 %
— šef enote	8,3 %
— prejšnji ODS	3,7 %
— delovodja	2,5 %
— kdo drug	0,4 %
— ne ve, neopredeljen	23,9 %

Celotni rezultati kažejo, da je v organih samoupravljanja vpliv organizacij na prvem mestu, na drugem mestu je kolektiv in prejšnji samoupravni organ, vpliv vodilnih je naveden na tretjem mestu. Medtem ko prvima dvema ta funkcija res pripada, si jo vodilni sami prilastajo. Podatek opozarja na pomembnost položaja vodilnih, kar smo zasledili že pri prejšnjih vprašanjih.

Ali se vam zdi, da pride v sklepih vašega obratnega delavskega sveta do izraza volja kolektiva? Če »da«, kako pogosto?

— pogosto	44,0 %
— redko	20,5 %
— vselej	14,3 %
— nikoli	9,7 %
— ne ve, neopredeljen	11,5 %

Ali se vam zdi, da pride v sklepih centralnega delavskega sveta in upravnega odbora do izraza volja celotnega kolektiva podjetja? Če »da«, kako pogosto?

— pogosto	39,5 %
— redko	21,0 %
— vselej	13,3 %
— nikoli	7,8 %
— ne ve, neopredeljen	18,4 %

Odgovori zražajo znatno skladnost volje kolektiva z vsebino sklepov samoupravnih organov. Sklepi obratnih delavskih svetov so pozitivneje ocenjeni kot sklepi centralnega delavskega sveta.

B. M.

Pametno naloženi dinar

Iz razgovora z blagajnikom zadruga vzajemne pomoči tov. Francem Podpečanom, kontrolorjem iz TKB, smo izvedeli nekaj zanimivih podrobnosti o delovanju te zadruga.

Kupil bi to, kupil bi ono... »Ko bi bilo vsakih deset dni petnajstega in bi vsakih deset dni delili plačo,« bo marsikateri član našega kolektiva vzdihnil zdaj proti koncu leta. Belil si bo glavo, kje naj dobi denar, potreben za nakup novoletnih daril, pohištva in še morda česa. Morda bi si pomagal na ta način, da bi postal član zadruga vzajemne pomoči v okviru sindikalne organizacije našega podjetja.

Že leta 1951 je bila v našem podjetju osnovana takšna zadruga, ki je bolj ali manj uspešno delovala do pričetka tega leta. Z letom

POMEMBNI SKLEPI DELAVSKEGA SVETA

Delavski svet je na svoji redni seji dne 29. 9. 1964 sklenil med drugim, da se odprodajo zaloge neidočih izdelkov tudi do polovične cene, oz. se poišče ustrezen način, da bi se zaloge zmanjšale.

Na isti seji so člani delavskega sveta kritično ocenili dosedanje poslovanje podjetja in zadožili DS PE/S, da prouči posamezne postavke poslovnega poročila in sprejmejo konkretne sklepe oz. dajo predloge za izboljšanje položaja v podjetju. Prvenstvena naloga DS PE/S naj bo prav razprava o proizvodnih dosežkih enot.

Med drugim je delavski svet na tej seji tudi sprejel predlog DS PE/MO o premetitvi žerjavovodij iz PE/OO v PE/MO s 1. 7. 1964 za preizkusno dobo pet mesecev.

1964 je prevzel predsedniške po- sle tov. Ivan Vidmar, kontrolor iz TKB.

Trenutno stanje članstva v zadrugi vzajemne pomoči je 288 članov, ki do sedaj plačujejo 500 din mesečno, po novem letu pa naj bi ta mesečni prispevek znašal 1000 din. Seveda je v zvezi s povišanjem mesečnega prispevka treba omeniti, da se sorazmerno poviša tudi vsota, ki jo zadruga posodi članu: od zneska 30.000 din na znesek 60.000 din. To vsoto si lahko član zadruga izposodi dvakrat letno, dolžan pa je vrniti posojilo v štirih obrokih. Da bi se ne pojavile nejasnosti v razlaganju pravi- lja zadruga, bo ta v kratkem iz- dala svoj pravilnik. Lahko omeni- mo še dejstvo, da zadruga mesečno razdeli tudi po 600.000 din po- sojila. Letos so znašala izplačila približno 6 milijonov dinarjev, 1 milijon dotacij je prispeval sin- dikat, 500.000 din pa je zadruga razdelila med člane, ki so včla- njeni že pet let.

Do letos so odtegovali 3 %, zdaj pa je prevzel odstotke za stroške zadruga sindikat in je posojilo brezobrestno. Omenimo naj še, da vsak član zadruga ob svojem iz- stopu iz podjetja dobi ves svoj vloženi denar. Mesečne odtegljaje opravi računovodstvo in IBM kar pri mesečnih izplačilih. Prej so namreč izterjevali članarino bla- gajniki, ki pa so imeli s tem mno- go dela in je trpelo njihovo redno delo. Žal se je premnogokrat do- gajalo, da ljudje niso bili poštene in niso hoteli priznati svojih dol-

gov. Zato je bilo potrebno uvesti najstrožjo evidenco dolgov.

Funkcionarji zadruga za svoje delo niso plačani, saj ga opravlja- jo prostovoljno. Tako se večkrat dogodi, da izgubijo člani vodstva zadruga povprečno dve uri časa. V primeru, da je poslovanje v redu opravljeno, se celo zgodi, da dobe nagrado.

Žal pa je delovanje zadruga vse premalo znano in priljubljeno, kajti med 3.800 člani, kolikor jih šteje naš kolektiv, je okrog 300 članov zadruga presenetljivo majhno število. Morda bi bilo prav, da bi z internimi letaki in z osebnim prepričevanjem ljudi pridobili več članov v zadrugo vzajemne pomoči.

Upajmo, da se bo število članov zadruga kmalu zvišalo in da ne bo nikomur žal dati 1000 din v bla- gajno vzajemne pomoči, saj se mu bo ta znesek bogato obrestoval.



Peter Kocjančič: Brez cvetic

Iz Ljudske skupščine

Na eni izmed zadnjih sej Zvezne ljudske skupščine je zvezni sekretar za industrijo Filip Bajković ocenil razvoj industrije v desetih mesecih tega leta in ugotovil, da je industrija porasla za 16 % z ozirom na isto obdobje v pretek- lem letu.

Zaostajanje energetike je posledica neadekvatnih vlaganj za povečanje teh kapacitet z ozirom na dinamični razvoj predelovalne indus- trije. Pri tem moramo upoštevati omejene materialne možnosti skupnosti za vlaganje v energetska

industrijo, ki zahteva velika ma- terialna sredstva. Poleg tega pa se denarna vlaganja v te gospo- darske panoge obrestujejo znatno kasneje kot investicije v druge gospodarske panoge.

V sedemletnem planu naj bi bila ena osnovnih nalog dokonča-

nje že začetih kapacitet, poveča- nje teh kapacitet in predvsem iz- gradnja novih energetskih objek- tov. V bistvu ne gre tukaj samo za odstranjevanje že obstoječih nesorazmerij, temveč tudi za ustvarjanje baze za nemoten gos- podarski razvoj. Za uresničenje te naloge imamo brez dvoma ugodne prirodne pogoje, ki jih predstavljajo predvsem raznovrst- ni energetski viri.

PRIPRAVE V POLNEM TEKU

Delo je dne 3. decembra obja- vilo članek z naslovom: Priprave za gradnjo hidroelektrarne v Djer- dajpu, kjer izvedemo, da že priprav- ljajo gradbišče s potrebnimi šte- vilnimi objekti. Dieselsko elek- trični agregat z zmogljivostjo 1700 kilovatov, ki bo začel obratovati že decembra, bo zadoščal le za za- četne potrebe. Zaradi tega gradi- jo že sedaj 110 tisoč-voltni dalj- novod od Bora do Sipa ob Donavi v dolžini okoli 100 km. Po dokon- čani zgraditvi hidroelektrarne bo služil za prenos dela proizvedene električne energije v vzhodni del Srbije. Na gradbišču so se začela tudi dela za postavitev raznih ob- jektov. Prvo od dveh tovarn be- tonske mešanice bodo skupaj z laboratorijem in separacijo agre- gatov (180 kubikov na uro), s te- sarskim obratom in mehanično delavnico postavili do začetka ma- ja, drugo tako tovarno pa v letu 1966.

FRANCOSKI VETROVNI KANAL

Francozi so zgradili pred dnevi dva nova tako imenovana nad- zvočna vetrovna kanala. V Chalai- Meudonu doseže zračni tok za ob- dobj 10 sekund 10-kratno hitrost zvoka (mach 10). Še močnejša na- prava pa je v raziskovalnem cen- tru Electricité de France Fonten- nay-aux-Roses. Tu doseže zračni tok v cevi s premerom 75 cm celo do 18-kratno hitrost zvoka; razen te- ga pa lahko preizkušajo letalske modele v umetno ustvarjenih razmerah, kakršne so v ozračju do višine 55 km nad zemeljsko po- vršino.

Ta tunel lahko primerjamo s tunelom, ki so ga zgradili v Žar- kovem pri Beogradu, za katerega je izdelalo naše podjetje ventila- tor. Zračni tok v njem pa doseže 700 km na uro.

DRUGI O NAS

Časopis Komunist iz Beograda je pred časom objavil članek z naslovom: Produktivnost in deli- tev, kjer je med drugim objavljeno tudi izjava inž. Antona Koviča, šefa ekonomske enote metalurških obratov v Litostroju.

V svoji izjavi inž. Anton Kovič navaja, da se široko usmerjena proizvodnja brez dvoma odraža tudi na gospodarskem položaju podjetja. Seveda je v zvezi s tem potrebno okrepiti in izboljšati or- ganizacijo poslovanja.

Na proizvodnjo v Litostroju prav gotovo vpliva tudi pomanj- kanje visokokvalificiranih delav- cev. Precejšnja fluktuacija pa je

rezultat premajhnega števila sta- novanj, pa tudi dejstva, da se pre- cejšnje število članov kolektiva vozi na delo celo iz krajev, ki so oddaljeni do 90 km. Samo prevoz- ni stroški za te delavce znašajo letno okrog dvesto milijonov di-

HE TIS ABAJ V OBRATOVANJU

Dne 28. 11. 1964 so v prisotnosti etiopskega cesarja Haile Selas- siea predali svojem namenu no- vo hidroelektrarno v Tis Abaju na velikih slapovih Modrega Nila. Ta kraj leži 30 km južno od jeze- ra Tana v bližini mesteca Bahar Dar.

Veliko materialno pomoč pri iz- gradnji tega objekta je nudilo ju- goslovansko združenje »Ingra« iz Zagreba. Med članicami Ingre so se posebno odlikovala podjetja Rade Končar iz Zagreba, Litostroj iz Ljubljane in Metalna iz Mari- bora, ki so opravila zelo pomemb- na dela na tej veliki hidroelek- trarni.

narjev. V metalurških obratih se je v zadnjem letu izmenjal skoraj vsak drugi član oddelka. Vsi, ki zapuščajo Litostroj, se zaposle na lažjih delovnih mestih ali pa na mestih z večjimi osebnimi dohod- ki. Vsa podjetja pa rada spreje- majo litostrojčane, saj so znani kot pridni in vestni delavci.

V takšnih okoliščinah se produk- tivnost dela poveča le z boljšo or- ganizacijo dela in zato v Litostro- ju iščejo »praznine« v procesu proizvodnje, analizirajo zaposle- nost, izkoriščanje strojev in uč- nek delavca pri stroju.

PRIŠLI

Jože Medved, Nail Hodžič, Franc Kenda, Florjan Štrumbelj, Dragiša Stojmirovič, Miroslav Tratar, Roman Šipek, Stefan Grm, Alojz Rajh, Franc Kužnik, Franjo Novak, Alojz Novak, Avguštin Zajec, Ivan Kranjc, Stevan Mir- ković, Isuf Heta, Franc Verdev, Slobodan Firulović, Silvo Predo- vinik, Ferid Bašanović, Zvone Glušič, Jože Jančar, Janez Ko- sterca, Josip Hrušk, Janko Mike- tič, Alojzij Nušič, Janez Starič, Armando Blažina, Ferdinand Ko- šir, Anton Sedej, Dušan Laloš, Rudolf Novak, Stane Adamič, Andrej Arzenšek, Vekoslav Tro- ha, Milan Petranović, Naif Ade- mi, Dragutin Krančič, Peter Ra- dulović, Anto Josić, Peter Sterk, Drago Plaškan, Bojan Petrič, Franc Somrak, Jože Retar, Franc Meglan, Ivan Zveglar, Jože Le- gan, Anton Zadnik, Ignac Me- glen, Jože Škuret, Anton Drame, Mihovil Živčič, Adolf Franc, Franc Murgelj, Vladimir Kresal, Dragiša Frimutović, Svetislav Ko- zanović, Vincenc Matko, Vojislav Marković, Alojz Hafner, Miran Anišič.

ODŠLI

Leopold Breskvar, Angela Sku- bic, Pavel Dolenc, Martin Mast- nak, Silvester Bevk, Peter Dol- nar, Jožefa Velše, Beno Matos,

Lado Godnjavec, Jože Blatnik, Ivan Rep, Janez Jernejčič, Karel Pavlovič, Peter Likar, Jože Pav- lič, Jože Brezar, Alojz Hrstnik, Stanislav Lampičnik, Anton Vo- lovšek, Stefan Bukvič, Bernarda Kolenc, Alojz Štancar, Emil Ribič, Anton Bizjak, Jože Cerar, Milan Miška, Franc Zgaga, Srečko Ste- fanović, Peter Vrhovšek, Janez Kotar, Ana Miklavčič, Ivan Rob- niš, Ibrahim Kasunović, Živorad Jakovljevič, Franc Šoster, Ivan Prešern, Vesel Mučolj, Franc Premk, Karel Šest, Viktor Sebal, Cvetka Petančič, Amalija Vrenk, Dragiša Marković, Pavel Ober- snel, Jože Pavlič, Janez Podpadeč, Ignac Urbančič, Maks Kranjc, Jo- že Sadar, Ivanka Zdešar, Marija Tršinar, Rafael Kokalj, Anton Križan, Karel Ostrež, Franc Lon- gar, Janez Kovač, Jože Gabrijel- čič, Jože Peternel, Miroslav Bizo- vičar, Marjan Istenič, Albin Koc- jančič, Marija Turk, Ciril Koro- šec, Florjan Križman, Jože Je- lenc, Zdravko Kalan, Peter Lov- ko, Dobrovoje Stojanović, Andrej Kavš.

Naslednji člani našega kolekti- va, ki služijo vojaški rok, pozdrav- ljajo sodelavce in celotni kolektiv Litostroja ter jim želijo vso srečo v novem letu:

Jože Sebanec, Jože Vode, Janez Oven, Anton Dreflak, Miro Polja-

nec, Mihael Polda, Jože Ovčak, Derviš Smailagič, Bore Stojanovič, Franc Kostevc, Avgust Čakš, Jože Zorčič, Peter Planinšek, Mijo Me- sarič, Mehmed Kovačević, Bogo Voje, Jože Jamnik, Miloš Djur- djevič, Jože Kocjančič, Janko Ma- lenšek, Josip Pistrich.

Prav tako žele srečno in uspe- hov polno novo leto vsi ostali čla- ni našega kolektiva, ki služijo vo- jaški rok.

ZAHVALA

Podpisana Franc Matoh in Mar- tina Pernek, zaposlena v obratu Trebnje, se iskreno zahvaljujeva sindikatu za denarno pomoč ob rojstvu najinih hčerkic — dvoj- čic.

Ob vstopu na novo življenjsko pot se zahvaljujem sodelavcem za darilo in osebna voščila.

Anton Breznikar

Zahvaljujem se sindikalnemu odboru Oskrbovalnih obratov za vso pozornost in denarno pomoč v času moje bolezni.

Franc Gaber

Pred kratkim je preminil dolgo- letni sodelavec našega podjetja tov. Renato Racman, strugar v e- konomski enoti oskrbovalni obrati. Svojem iskreno sožalje.



Strokovna žirija Zveze kulturno prosvetnih organizacij Slovenije in Okrajni svet Ljubljane sta na I. okrajni likovni razstavi v Trbovljah, odprti decembra meseca tega leta, podelila tri nagrade najboljšim avtorjem, pri čemer je drugo nagrado prejel Mario L. Vilhar, naš stalni sodelavec. Na sliki: Jazz kvartet

KULTURNO MRTVILO

V prejšnji številki našega časopisa smo v enem izmed član- kov zastavili vprašanje: Kaj je z našim zabavnim orkestrom, ki je še pred letom dni žel velike uspehe tako na domačih priredit- vah kot na gostovanjih po Dolenj- ski in Štajerski?

Mnenja smo, da bi se morali vprašati, kaj je s kulturnim živ- ljenjem v Litostroju nasploh? Lanskoletna gostovanja po Dolenj- ski in Štajerski ter nekajletna tradicija igralske sekcije Litostro- ja so dokazali, da imamo mlade ljudi, ki so pripravljeni z veseljem žrtvovati nekaj svojega prostega časa in pripraviti program, ki bo v enaki meri zabaval staro in mlado.

V občini Ljubljana-Siška so kul- turno-zabavne prireditve zelo ma- loštevilne, so pa vedno zelo dobro obiskane. To nam dokazuje tudi izredno dober obisk prireditve v času plenuma poslovno-tehničnega sodelovanja ob koncu meseca ok- tobra. Vse kulturno-zabavne pri- reditve, pa še teh je zelo malo, so v centru mesta. Naši delovni ljudje pa morajo biti v zgodnjih jutranjih urah v tovarni in tako jim je vsaka minuta počitka zelo dragocena.

Marsikateri delovni človek se kar ne more odločiti, da bi šel na tako zabavno-glasbeno prireditev, saj je prepričan, da nekako ne so- di niti v Filharmonijo, niti na Gospodarsko razstavišče. Tudi iz tega razloga bi bilo morda zelo primerno organizirati čim več pri- reditev v naših prostorih, saj bi se tu tako člani našega kolektiva kot bližnji prebivalci Litostroja počutili kot doma.

Spomnimo se samo litostroj- skih mladincev, ki so leta 1960 osnovali kulturno sekcijo z naslovom »Oder mladih«. Ta sekcija je pomenila nekakšen začetek v bolj živahno kulturno življenje litostroj- skih mladine. Oder mladih je naštu- diral kar tri dela. Komedije »Peggy, srček moj« se vsi gledalci še prav gotovo spominjajo. »Lepa Fani in njen ata« je še povečala zaniman- je za delovanje Odra mladih. Z igr- o »Kam iz zadreg« pa so po- stali prav popularni. S pridnim delom mlajših in s pomočjo sta- rejših izkušenih članov so z vs- o vneto naštudivali imenovana de- la in tako jim je uspelo malce razgibati litostroj- sko življenje. Žal se je pričela sekcija razhajati zaradi medsebojnih nesoglasij, to- da z razpadom dramske sekcije kulturno življenje v našem pod- jetju še ni zamrlo.

Nekaj mladih ljudi je prišlo na misel, da bi ustanovili zabavni or- kester »Ho-ruk«. Rečeno — stor- jeno. Ta orkester je pokazal iz- redno voljo do dela in je iz dneva v dan vidno napredoval. Toda ta- ko kot vsem takšnim orkestrom, mu je bilo namenjeno le kratko življenje. Njegov naslednik je bil sekstet »Miki«. Tudi ta je doživel izreden uspeh in tudi ta je šel po stopinjah svojega prednika ter sčasoma prenehal nastopati.

In oddaje z naslovom »Zabavni vrtiljak«! Koliko aplavza, koliko gledalcev, ki so z veseljem od da- leč prihajali poslušat humoriste, pevce in orkester, ki jim je za- igrall domače višle! Toliko truda, toliko veselja do dela, a vseeno se nobena teh sekcij ni mogla obdr- žati. Pa vendar ima naše podjetje toliko mladih ljudi, ki bi lahko s svojo energijo in voljo do dela marsikaj dosegli. Toda ob tem moramo pomisliti, da so večkrat tudi objektivni razlogi za neak- tivnost in pasivnost pretežnega de- la naše mladine. Vsakršna dobra volja uplahne že ob dejstvu, da razne dramske ali druge kulturne sekcije niso imele in še vedno ni- majo primernih prostorov niti za vaje niti za nastop. Pa tudi s pre- tirano visokimi dotacijami s ka- kršne strani se ne morejo po- hvaliti. Ob vsem tem pa se spra- šujemo, kaj dela naša mladina v prostem času? Zakaj imamo to- liko primerov postopanja mladine in zakaj odstotek mladinskega kriminala tudi v Ljubljani raste.

Morda bi lahko vsaj del te mla- dine vključili v delovanje kultur- niških skupin naših podjetij. Pri



Oder mladih je uspešno uprizoril komedijo »Kam iz zadreg«



tem seveda ne izključujemo Li- tostroja. S tem, da bi mladina pripravljala kulturno-zabavne programe, da bi se udeleževala na literarnem področju, da bi pri- rejala gledališke igre, da bi hodila na politične seminarje, z vsem tem bi morda zmanjšali odstotek z dolgočasne mladine.

Seveda bi bilo nepravilno trditi, da omenjene trditve veljajo samo za mladino našega kolektiva ali za mladino drugih podjetij, kajti vse to v določeni meri velja za mladino, ki drgne šolske klopi. In prav iz tega razloga bi bilo morda zelo priporočljivo svetovati mladinski organizaciji, naj se tes- neje poveže s šolami in jim po-

sreduje izkušnje pri delu v nepo- sredni proizvodnji. Na ta način bi se mnogo bolje spoznala mladina iz podjetij in tovarn z mladino, ki obiskuje še srednjo šolo.

Z večjo angažiranostjo mladins- ke organizacije pri kulturnih pri- reditvah v našem podjetju bi uspeli prebuditi kulturo našega podje- tja vsaj v tolikšni meri, v kakršni je bila pred leti, ko je »Oder mla- dih« postal znan s svojimi kvali- tetnimi prireditvami.

Upajmo, da smo s tem prispev- kom vsaj malo razčistili pojme o tem, kako je s kulturo v našem podjetju in kakšni so vzroki za mrtvilo, ki vlada trenutno med člani mladinske organizacije.

Roditeljski sestanek

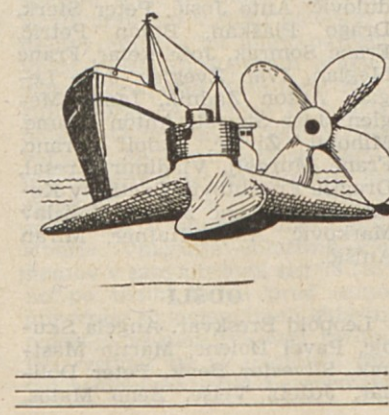
V nedeljo, 22. novembra 1964, je bil na poklicni šoli prvi rodi- teljski sestanek v tem šolskem letu. Sklicali smo ga takoj po prvi redovni konferenci, ko se že vi- dijo prvi rezultati dela po več kot dvomesečnem pouku.

Odziv je bil dober: sestanka se je udeležilo kar 72% staršev, naj- več v prvem letniku (85%). To je visok odstotek spričo dejstva, da stanuje večina staršev v bolj od- daljenih krajih Slovenije, precej pa tudi v drugih republikah. Po- tovanje je povezano s precejšnji- mi stroški; imeli smo celo primer, da so se udeležili sestanka starši iz Makedonije.

V uvodnem delu so direktor IC, upravnik doma in predstojnik po- klicne šole seznanili starše s sploš- nim stanjem v šoli in v domu (učni uspeh, vzgojne naloge, disci- plina, vzdrževalnina v domu ipd.). Nato pa so učenci popeljali starše k razrednikom, učiteljem praktič- nega pouka in vzgojiteljem, kjer so dobili podrobne informacije o svojih sinovih. Ze vsa leta pris- tovujejo pogovoru tudi učenci, kar ima zelo dober vzgojni učinek.

V delavnicah IC so bili razstav- ljeni praktični izdelki učencev in njihovi delavniški dnevniki. Star- šem je vsak učenec razložil in po- kazal, kako napreduje pri praktičnem pouku.

Starši so bili s tako obliko in vsebino sestanka zadovoljni. Po- novno pa bo sklican roditeljski sestanek v marcu prihodnjega leta.



Novice iz IC

Komaj se je pričelo novo šolsko leto, že smo opravili prvi obračun izobraževalne dejavnosti: druga skupina slušateljev tehniške šole strojne stroke za zaposlene je opravila v novembru diplomske izpite.

Trinajst slušateljev je izdelalo čez počitnice diplomske naloge. Le-te so zahtevale veliko dela in je večina slušateljev uporabila zanje ves prosti čas. Svoje delo so dobro opravili, saj je izpitna ko- misija na centralni TSS pozitivno ocenila vse naloge.

Tudi pri zagovoru nalog in pri izpitu iz slovenskega jezika smo videli, da so si pridobili slušatelji v triletnem šolanju solidno zna-

nje. Vseh trinajst kandidatov je namreč uspešno opravilo izpite. To so naslednji novi sodelavci-teh- niki:

Franc Bradač, Stefan Fifolt, Pe- ter Grenc, Janez Grum, Ignac Grum, Andrej Jesenovec, Janez Kogovšek, Vinko Novak, Milan Podlipec, Martin Stopar, Leon Tanko, Ivan Torkar, Stane Torkar.

Vsem iskreno čestitamo, saj so le s trdo voljo zmogli zahteve na- pornega študija poleg službe. Kot večletni člani litostroj- skega ko- lektiva bodo lahko podjetju zelo koristili, saj so si pridobili višjo strokovnost sredi proizvodnega de- la in ne le med štirimi stenami šolskih učilnic.

Pričetek predavanj

Dne 24. novembra 1964 so se pričela predavanja v šoli za dru- žbeno-politične in samoupravne or- gane našega kolektiva. Program, ki ga je IC izdal v posebni lični brošuri, predvideva 19 predavanj. Zvrstila se bodo do srede febru- arja 1965. V šolo je vpisanih 96 slušateljev, predavanja pa so dva- krat v tednu. Teme predavanj ob- segajo problematiko iz gospodar- skega in političnega področja, po- sebej pa še konkretne naloge v podjetju (pravilniki, služba HTV, analitična ocena delovnih mest, družbeno-politične organizacije v podjetju in njihova naloga ipd.).

To je že druga oblika družbeno-političnega izpopolnjevanja, ki jo organizira v povezavi s TK ZKJ naš center, le da so vključeni ra- zen članov ZK še drugi družbeno-politični delavci.

Tudi v letu 1965 malo elektrike

V Delu je dne 4. decembra 1964 izšel članek z naslovom: **Stiska z elektriko tudi leta 1965**, kjer v uvodu govori o tem, da smo vrsto let gradili premalo novih kapa- citet v elektrogospodarstvu. Letos smo utrpeli veliko gospodarsko škodo, ker smo morali zaradi ob- sežnih redukcij električne energije zmanjšati proizvodnjo aluminija, karbida, pa tudi surovega že- leza v elektroplovskih itd. Te re- dukcije so bile le deloma posledica suše, v glavnem pa le posledica neusklajenosti med narašča- njem proizvodnje in gradnjo no- vih elektrarn.

Osnutek zveznega družbenega plana za leto 1965 govori o del- nem izboljšanju energetske bilan- ce, ki pa še ne bo omogočilo za- dostne preskrbe z električno ener- gijo. Bilanca skupnosti jugoslo- vanskega gospodarstva računa s potrebami potrošnje v višini 15,06 milijarde kilovatnih ur in z raz- položljivo energijo 13,72 milijarde kilovatnih ur, tako da bi znašal primanjkljaj 1,34 milijarde kilo- vatnih ur, pri čemer je predvide- no, da nam bo uspelo uvoziti 700 milijonov kilovatnih ur električne energije. Seveda to velja za srednje vlažno leto. V sušnem le- tu pa bi se ta primanjkljaj pove- čal.

Po kritičnih ocenah pa je slika te bilance preveč optimistična, ker so potrebe oz. zahteve potrošni- kov preizkušene ocenjene, medtem ko je po drugi strani povečanje pro- izvodnje termoelektrarn previsoko postavljeno. V tej bilanci je upoštevano, da bosta razen termo- elektrarne Kosovo II in toplarne Beograd šli spomladi brez zamu- de v obratovanje HE Dubrovnik in HE Globočica, ob koncu leta pa še HE Senj.

Za letos smo po elektroenerget- ski bilanci predvideli primanjkljaj 600 milijonov kilovatnih ur. De- janski rezultat desetih mesecev pa je bil: proizvodnja električne energije v okviru »Jugela« je bila sicer le za 1% pod planom, a morali smo se zateči k uvozu električne energije, ki ni bil pla- niran, v višini 388 milijonov ki- lovatnih ur (po odbitku izvoza) in še k redukcijam, ki so v teh de- setih mesecih dosegle 850 milijo- nov kilovatnih ur.

STROJNIŠKI VESTNIK

glasilo oddelka za strojni- štvu, inštituta za turbo- stroje, društva strojnih inženirjev in tehnikov SR Slovenije

Prinaša aktualne članke iz strojništva, pregled domače in tuje strokovne literature, družbene vesti, poročila o delu in uspe- hih vseh vodilnih tovarn strojne industrije

Izhaja dvomesečno v nakla- di 3000 izvodov.

Uredništvo in uprava: Ljubljana, Aškerčeva 16.

TEHNIKA

Časopis »Tehnika«, organ Zveze inženirjev in tehnikov Jugoslavije, izhaja vsakega prvega v mesecu.

Obseg:

1. Splošni del tehnike
2. Naše gradbeništvo
3. Rudarstvo in metalur- gijo
4. Strojništvo in elektro- tehniko
5. Kemično industrijo
6. Prehranjevalno industri- jo
7. Promet
8. Organizacijo dela
9. Obvestila industrijskih podjetij o njihovih pro- izvodih in tehničnih do- sežkih

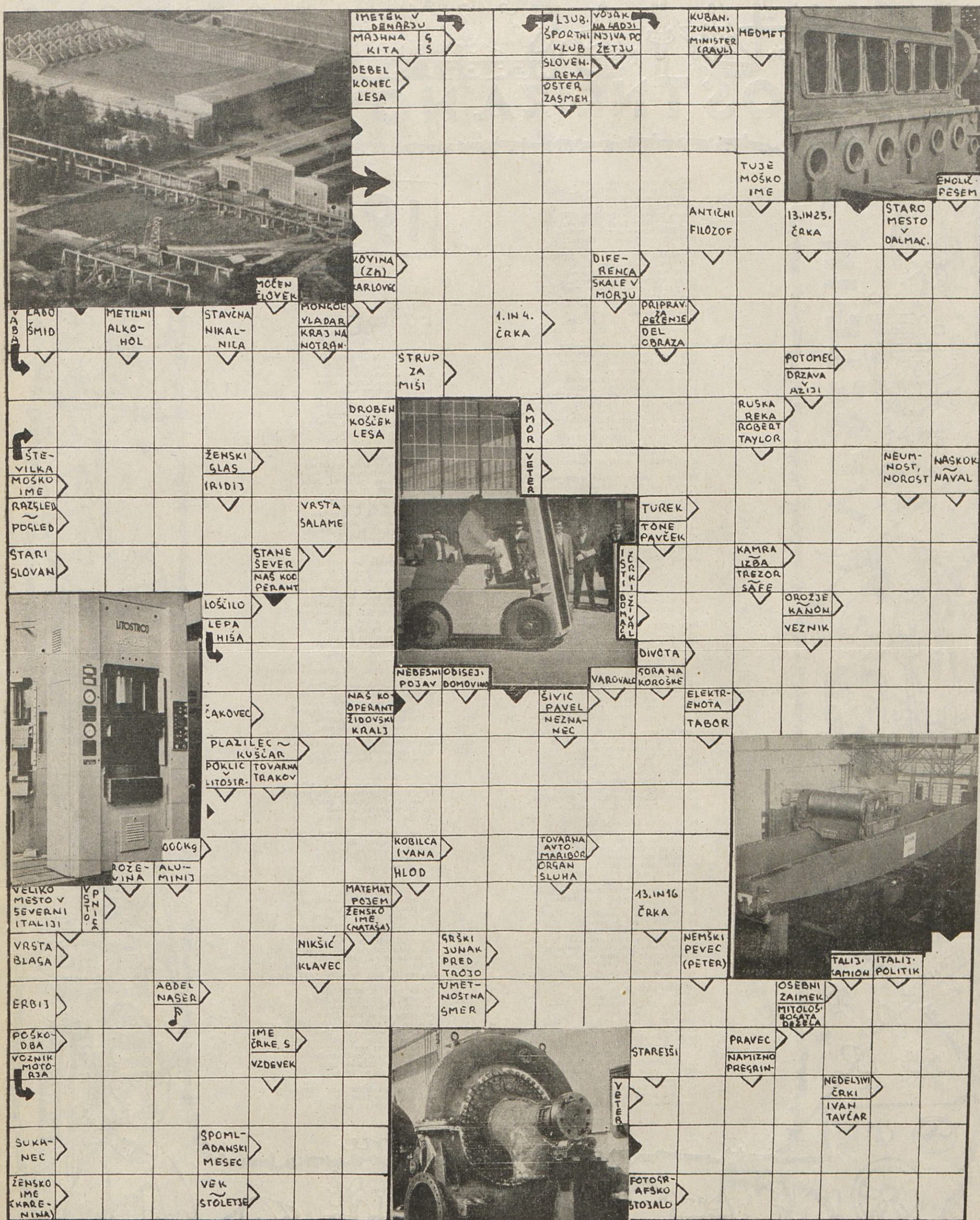
Vsaka številka obsega približno 25 strani velike- ga formata 21×29 cm.

Letna naročnina: 12.000 dinarjev.

Posamezna številka: 1250 dinarjev.

Naročila pošiljajte na na- slov: DIREKCIJA ZA IZ- DAVAČIKU DELATNOST »TEHNIKA«, Beograd, Kneza Miloša 7/II; telefon 30-106, 30-057 in 30-024

Časopis »Litostroj« izhaja me- sečno (s posebnimi prilogami) v nakladi 5.500 izvodov — Ure- ja ga uredniški odbor — Od- govorni urednik Peter Likar — Telefon uredništva 33-511, te- lefon glavnega urednika 580, odgovornega 583 — Cena posa- mezne številke v prodaji 20 din — Poštnina plačana v gotovini — Rokopisov ne vračamo — Tiska tiskarna ČZP »Primorski tisk« v Kopru



REŠITVE NAGRADNE KRIŽANKE NAM POŠLJITE DO 15. JANU-
ARJA 1965.

ZA TRI IZZREBANE PRAVILNE REŠITVE SMO PRIPRAVILI TELE
NAGRADE:

1. Strojniški priročnik, nova izdaja
2. Livarski priročnik
3. stenski koledar Litostroja

LOSTNE ZA NOVO LETO

1965

Sedaj ko spet je leta konec, težav, nevednosti prepoln je lонец. Pogledimo si v oči odkrito, da za naprej nam bo očito; Težave hlabro bomo naskočili, se prav nikjer pred njimi skrili; tegobe v koš in z njimi preč, problemov takšnih ne bo več!

V začetku leta smo odbor Upravni izvolili, da z njim dostojno bi vozili, pa še tovarniški Centralni svet, da na zeleno vejo šli bi spet. To plovba je po širnem morju, a ne z barčico v »lavorju«, kot z njo se le otrok igra, ki se na plovbo ne spozna. Nato izvoljen bil je novi ZKS, ki vlogo svojo odigral naj bi zares.

Z bilanco našo je bilo ugodno, denar naš padel je na zemljo plodno: Možje občinski niso ga vnevar vkopali v novi trotoar. Občanu vzeli so skrbi turobne; ko lazi zdaj do hiše te čarobne, ni več v blatu plah njegov korak, saj stopa tam na čisti tlak.

Potem statut razburkal je duhove, visoko dvignil je valove, V statutu vidi vsakdo le pravico, a naj povemo mu le-to resnico: Pravica zares nikoli ni zadosti, a žal nihče ne misli na dolžnosti...

Projektov kup se zbralo je na mizi, a kaj boš revez v taki krizi, z lokacijo in novo ambulanto ko le denar drži nam vso poanto. Hodniki beli, modre sobe jezicali so vsi do zlobe; »Če hočeš zreti v ambulanto kot v privid, naj dajo prej injekcijo ti v...«

In spet je nekaj, kar ljudi razganja, to novi blok je, lepa stanovanja; ljudi je sto, ki čaka nanje, kvartirjev pa vse manje zanje... Je žreb nadstropje, stan določil, a ko vselitve dan je že napočil, kvartir zavzel je skrit padalec, ostal brez strehe stanovalec.

Se v marcu dan žena praznuje, že dedec misli črne kuje; če enkrat letno ženčica ima veselje, zato pa stari stokrat barko pelje. Duš krščen, kje je tu enakopravnost, če žena za enkratno slavnost v službi mora in doma garati, otroke vzgajati, plenice prati a stari pa na kavč se zvrne in hrbet ženčici obrne, da »solidarno« z njo trpi, je znak, ko hrupno zasmrči.

Zamisel umna v glavah se prižgala in konjunkturna mesta so nastala. Ljudje, denarja bo preveč, nihče ne bo več silil preč. Pove pa zgodnica prastara, da osel je uboga para; na kol privežeš mu nad glavo dobro, sočno, svežo travo, voziček vleče in ob kamen se spotika, čeprav se travca mu odmika.

Se zbrali so trobenta, bas, na občnem zboru godejo na glas: »Al' godba naša je mladinska, al' grupa revna in starinska. Pomislite na naše instrumente, na fante, njihove talente, saj zvesto vedno vam igrajo, čeprav denarja skoraj ne poznajo. Povemo vam v tonu resnem, z denarjem smo zelo na tesnem.«

Je Litostroj dobil nevesto, ga gledala v oči je zvesto; je zakon to iz integracije zaradi večje konsumacije. Iz Trebnjega kovinsko je podjetje predalo svoje vse imetje, vendar, da ne bi b'lo pomote: nevesta je bila brez dote.

So zimo ujeli še za rep, uprizorili smučarski pretep: Metalna, STT in Litostroj imeli so skijaški boj. So zbrali se na Sorci, hlabri smučarji in borci, se za pokal borili, skok, smuk in slalom so vozili, na koncu pa lepo združili. Je to slovesnost bila prava, za njo prišla je lepa sodelava, STT in Litostroj z Metalno so združili se epohalno; so dilce rabili za to, da vse naprej bi gladko šlo.

Za prvi maj res lepe so proslave, nato pa težke in boleče glave... A kaj zato, saj mimo je že leto dni, ko ob sobotah el a ni, ko prosti smo in smo doma a druge dni pa »delamo« za dva. Ze res, sobota vsaka je četrta po vrsti delovna, a z delom sprta; je tistih osem ur premmnogim kar odveč, najraje mirno legli bi za peč, ker ob sobotah je navađa, da spanje zjutraj bi vse najađa; zato je vse brez haska, »stemplanje« kart pa prava maska.

So bučno zaigrale trombe, kot eksplodirale bi bombe; je Struna rektor univerze novi, mu srečno barčica zaplovi!

Prešla pomlad je že v poletje, oblekle so se trate v cvetje, postavili pa žico so bodečo, kulturni nam ljudje na srečo... Zaprl s tem so nam nasad, da travce ne bi šli mandrat. A sram nas je lahko, da so ljudje, ki delajo tako. Če res potrebne so bodice, prav rad zaril bi vse njih špice v te revne kreature, ki polne srčne so »kulture«.

Prišel počitnic nam je čas, ljudje, spet nekaj bo za vas: V tovarno vsuli so se praktikanti. Vsakdo naj šel bi v svoj le »fah« a že pričel se je preplah, saj kot da vsi so pravcati fakirji, opravljali so delo kot — kurirji in tekali so z akti sem ter tja... A kaj zato bi se jezili, saj tudi metalurg po sili za stroj posede se pisalni, da kurz opravi svoj tipkalni; naš ekonom pa naj v livarni, mehča in forma, kaj bi tam v pisarni...

Spet enkrat so nam podelili prelepe značke, ki smo jih dobili, da bi spoznali se med sabo, kdo dober je, kdo ni za rabo; pri tem so, čudno, pozabili, da zraven haljo bi kupili. Če dan na dan si takšno značko vitkujes v jopič z njeno kvačko kaj kmalu spreminiš v luknjo razparano od vbodov suknjo.

Ze sedemnajsto leto teče, odkar nam »Litostroj« se reče; ta praznik smo septembra praznovali, tovarno vsem ljudem kazali. So videli kaj tu se dela, da dosti bo za vse še jela;

Za soncem dež je zapršel, za hip je narod obnemel; grmeli z odrov so tako, da štiristo jih kar lahko iz Litostroja vzame brz slovo.

Se zraven pa da pet procentov podobnih litostrojevskih talentov bo treba premestiti kam drugam, jih podeliti tu in tam. Te strašne, grozne so parole imele vendar nekaj smole; odšli so sami nekateri, pomagali tako so v tej izbiri. Odstotkov napovedanih po tihem pet, je zožilo se na oseb deset. Tako po gromu dež se nam izlije, na stolčke spet pa toplo sonce sije.

Se to zares in ne za šalo: Denarja je zdaj grozno malo; no čisto tiho, ne besede, saj jemo vsi iz ene sklade: čim več v to sklado bomo dali, tem več si bomo ven jemali. Če smo se prav v tem razumeli se dela bomo oprijeli, da polne bodo naše sklade, bo več denarja, malo bede in še lepo se bo živelo...

Za konec pa želim vam: Prav veselo naj novo leto vsak prežije, si sreče svoje ne zapije!

Risba: Mario Vilhar