Ureja uredniški odbor — Glavni in odg. urednik Jože Štular — tel. 21-071, lok. 251 — Tisk in klišeji ČP »Gorenjski tisk«

Sava

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA TOVARNE GUMIJEVIH IZDELKOV SAVA KRANJ

LETO VI — Številka 12 KRANJ, 18. junija 1966

IZVAJANJE SKLEPOV 14. SEJE DS PODJETJA

V 17. številki Ur. l. SFRJ 1966 je bil objavljen Temeljni zakon o delovnih razmerjih, ki je začel veljati z dnem objave 8. aprila 1965.

Več ali manj je vsem znano, da je TZDR prinesel vrsto novosti in sprememb, in sicer o nastanku delovnega razmerja, o stopanju delavcev na delo, o poskusnem delu, o razporejanju delavcev, o ureditvi letnega dopusta in ostalih odsotnostih z dela, o uveljavljanju pravic — do prenehanja dela. Izmed navedenih sprememb si danes oglejmo spremembe, ki jih je TZDR prinesel o prenehanju dela delavca.

Po prejšnjem Zakonu o delovnih razmerjih je lahko delovno razmerje prenehalo delavcu:

— v poizkusnem roku,
— sporazumno,
— po odpovednem roku,
— po preteku določenega časa,
— po odločbi disciplinskega organa,
— zaradi neopravičenih izostankov nad 7 dni,
— po samem zakonu (smrt, odhod v JLA, zapor, upokojitev)
— zaradi likvidacije podjetja

Sedanji TZDR ne predvideva več, da delo preneha delavcu samo petnajstega ali zadnjega v mesecu, ampak lahko vsak dan, ker delavcu preneha delo po izteku časa, v katerem je bil dolžan oz. je imel pravico ostati še na delu.

Ravno tako TZDR ne predvideva več prenehanje dela zaradi neopravičenih izostankov z dela nad 7 dni. Tako lahko sedaj delavcu preneha delo le v naslednjih primerih:

1. Delavcu lahko preneha delo brez obrazložitve ob vsakem času s pogojem, da o tem obvesti delovno enoto, da ostane potem, ko je to sporočil delovni organizaciji, na delu še toliko časa, kolikor je določeno v statutu (1 — 6 mesecev).

2. Na podlagi sklepa pristojnega organa upravljanja (ZD, KK DE ali UO) lahko preneha delo delavcu samo z njegovo privolitvijo. Ko je sprejet sklep o prenehanju dela, mora ostati delavec na delu toliko časa, kolikor je določeno v statutu le v primeru, če se ni z delovno enoto drugače sporazumel.

3. Delo lahko preneha delavcu brez njegove privolitve na podlagi sklepa pristojnega organa upravljanja le tedaj, kadar se odpravi delovna mesto ali trajneje zmanjša obseg dela oziroma poslovanja ali kadar se ugotovi, da delavčeva delovna sposobnost ne zadovoljuje zahtevam delovnega mesta, na katerem dela.

Odprava delovnega mesta, trajneje zmanjšanje obsega poslovanja ali nezadovoljevanja zahtev delovnega mesta smejo biti razlogi za prenehanje dela delavca, če delovna skupnost nima možnosti delavca razporediti na drugo ustrezno delovno mesto ali če le-ta odkloni razporeditev ali usposobitev za drugo delovno mesto. V tem primeru ima delavec pravico ostati na delu še toliko časa, kot je to določeno v statutu.

4. Po sklepu pristojnega organa upravljanja (ZD, KK-DE, UO) lahko preneha delavcu delo brez njegove privolitve, ko dopolni pokojninsko dobo 40 let (delavec) oziroma pokojninsko dobo 35 let (delavka).

5. Pristojni organ upravljanja lahko brez privolitve delavca sklene, če se je pričel postopek za likvidacijo delovne organizacije.

6. Delavcu preneha delo v delovni organizaciji, če je izključen iz delovne skupnosti, prenehanje začne veljati z dnem uročitve dokončnega sklepa o izključitvi.

7. Neodvisno od volje delavca in delovne skupnosti pa preneha delo delavcu, če je invalidsko upokojen, če mu je po pravomočni odločbi sodišča ali kakega drugega organa prepovedano opravljanje dela na delovnem mestu, na katero je razporejen ali je odsoten z dela dalj kot 3 mesece, ker prestaja izrečeno zaporno kazen, oziroma se proti njemu izvršuje varnostni, vzgojni ali varstveni ukrep.

Iz navedenih primerov je razvidno, da lahko delo preneha delavcu bodisi na njegovo željo brez obrazložitve, s privolitvijo, brez privolitve na podlagi sklepa pristojnega organa upravljanja in neodvisno od volje delavca in delovne skupnosti.

Iz navedenih zakonskih določil je razvidno, da je v posameznih primerih skupnost pristojna, da odloča o prenehanju dela delavca. Zato je DS podjetja na svoji 14. redni seji, 8. aprila 1966, zadolžil kadrovsko službo, da pregleda in pripravi predlog umestnosti nadaljne zaposlitve delavcev, ki izpolnjujejo pogoje za starostno upokojitev, pa še vedno delajo.

Naš predlog je obravnaval UO podjetja na svoji 3. redni seji, 25. maja 1966 in na podlagi 104. čl. TZDR sprejel sklep,

— da preneha delo delavcem, ki so izpolnili pokojninsko dobo 40, oziroma 35 let;

— da v bodoče preneha delo v naši delovni skupnosti vsem delavcem z dnem dopolnitve pokojninske dobe 40, oz. 35 let.

Ta sklep je del usklajevanja naših samoupravnih aktov s TZDR in izvajanja sklepov 14. redne seje delavskega sveta podjetja.

JANKO BAJDE

Nagrajevanje po kvaliteti v avtopnevmatikarni

Nagrajevanje po delu v našem podjetju še ni zadosti strokovno obdelano. To velja tudi za DE avtopnevmatikarno, čeprav tu obstojajo pogoji za uvedbo dokaj točnega in enostavnega nagrajevanja. Naš sistem je neustrezen tudi zato, ker so norme na nekaterih delovnih mestih nepravilno postavljene.

Zaradi neurejenih norm se delo nepravilno vrednoti. Delavci v avtopnevmatikarni so plačani za vse izdelke enako, ne glede na to, ali so kvalitetni ali ne. To povzroča še nadaljnje padanje kvalitete, s katero že sedaj nismo bili zadovoljni. Določen odstotek škarta in odpadka je normalen in ga imajo vsa gumarska podjetja v svetu. Naš odstotek je prevelik in sta zato naš dohodek in osebni dohodek nižja, kot bi bila sicer.

Zaradi neredne dobave surovin in spreminjanja receptur verjetno svetovnega normativa kvalitete ne moremo doseči. Kljub temu pa bi z vestnejšim delom lahko zmanjšali odstotek slabe kvalitete. O tem so že razpravljali organi upravljanja, vendar pa to ni dovolj, če ne bomo hkrati spremenili sistema nagrajevanja.

Nobenega učinka ne dosežemo, če prepričujemo posameznike, da imamo škodo zaradi slabe kvalitete, če je sistem nagrajevanja tak, da je osebni dohodek odvisen od števila njegovih izdelkov ne glede na kakovost.

Delavski svet delovne enote pnevmatikarna je že večkrat razpravljal o sistemu nagrajevanja in med drugim tudi o uvedbi medfazne statistične kontrole. Ugotovil je, da je kontrola sicer lahko pokazatelj stanja, morda tudi primerna osnova za nagrajevanje, vendar je prevladalo mnenje, da bi sčasoma lahko postala preveč subjektivna. Delavski svet delovne enote je razpravljal o predlogu enostavnega nagrajevanja, ki zagotavlja višji OD tistemu, ki bo delal kvalitetno. Ta predlog je bil sprejet in vsebuje naslednje:

— posamezne faze dela naj bi bile povezane v grupo, npr. izdelava hlačnic, sestava knjig in ostali elementi bodo sestavljali konfekcijo; bombiranje, priprava duš in ostale faze — grupa vulkanizacije itd.;

— določi naj se, katere grupe del odgovarjajo oz. vplivajo za posamezne napake oz. na katerih fazah nastajajo;

— določi naj se, katere napake ne nastajajo zaradi slabega dela delavcev avtopnevmatikarne;

— vsak konfekcioner bo imel svojo evidenčno številko, ki jo bo nalepil na konfekcioniran avtoplašč;

— uvedeno bo dnevno evidentiranje izdelkov posameznih delavcev, dnevni obračun bo izražen v dinarjih, tako da bo lahko vsak videl, kolikšen je njegov OD. Stimulacija za kvaliteto naj bo visoka.

Delavski svet delovne enote je bil prepričan, da bo predlagani sistem vplival na izboljšanje kvalitete in zmanjšanje škarta in omogočil vestnemu delavcu višji OD. Zato predlagamo, da se omenjeni predlog čimprej osvoji.

Delavski svet delovne enote avtopnevmatikarna je v začetku maja razpravljal, delavski svet podjetja pa nazadnji seji potrdil predlog nagrajevanja po kvaliteti dela na nekaterih delovnih mestih v avtopnevmatikarni.

Do sedaj v podjetju takega sistema nagrajevanja še nismo imeli, vendar ga nameravamo postopoma uvesti tudi na drugih delovnih mestih, kjer bi bil tak sistem ustrezen. Zato je prav, da o njem malo več pišemo.

Kvaliteta dela se meri s številom napak, ki jih je tekoči kontrolor ugotovil, ko je opazoval delo delavca in primerjal s številom možnih napak, ki bi jih delavec v istem trenutku lahko opravil. Merijo se torej le tiste napake, ki jih delavec sam na svojem delovnem mestu napravi.

Ugotovljeno število napak se primerja s skupnimi možnimi napakami v tistem mesecu in se na ta način dobi indeks kvalitete dela. Če bi delavec napravil vse narobe, bi bil ta indeks kvalitete dela enak 1, če pa naredi vse pravilno, je indeks kvalitete 0. Tako se ta indeks kvalitete dela giblje od 0 do 1 in čim bolj se približuje 1, tem slabše je deavec opravil zadane naloge. Prav je. da stimuliramo delavca, ki kvalitetno dela n da delavcu, ki je pri svojem delu malomaren ali noče delati tako, kot je predpisano, osebni dohodek zmanjšamo.

Po tem sistemu bodo tisti delavci, ki delajo boljše od povprečnih, precej bolje nagrajeni, delavcem, ki pa s svojim delom napravijo več napak, kot se jih v povprečju doseže, pa se bodo osebni dohodki zmanjšali. S tem bomo zagotovili predvsem to, da se bo večja pozornost polagala že kvaliteti dela, ne pa samo ocenjevala kvaliteta finalnih proizvodov.

Če gre polizdelek skozi vse faze tehnološkega postopka in šele na koncu ugotovimo, da je bil

nadaljevanje na 2. strani

Položaj v katerem se nahajamo, narekuje slehernemu od nas skrajno vestno in kvalitetno opravljanje nalog

Kljub začetnemu optimizmu, da se bo letos preskrba z reprodukcijskim materialom le izboljšala, ugotavljamo, da je stanje iz meseca v mesec slabše. Od obljub, da bomo dobili devizna sredstva za 19.800 ton proizvodnje, kasneje za 17.000 ter 15 tisoč ton, smo konec maja definitivno zvedeli, da so nam dodelili za letos 2.900.000 dolarjev, kar je približno toliko kot v lanskem letu. Enaka usoda je doletela tudi ostale proizvajalce gumijevih izdelkov v naši državi. Spričo novih kapacitet, ki bi jih lahko že aktivirali, ugotavljamo, da smo dejansko ostali praznih rok. Tako bo mo lahko letos s temi sredstvi proizvedli okoli 13.000 ton izdelkov in še to zahvaljujoč predvsem spremembam receptur — povečanju porabe sintetike — predvsem vzhodne, in regenerata — ki jih je uspešno uvedla razvojno-tehnološka služba. Kakšni so izgledi za prihodnje leto, lahko samo ugibamo. Vsekakor pa ne moremo pričakovati bistvenega izboljšanja, zato moramo vse naše napore usmeriti v izvoz naših izdelkov na konvertibilna področja, s čimer si bomo sami zagotovili vsaj del potrebnih deviz.

V prvih petih mesecih letošnjega leta smo izvrševali operativne planske obveznosti v povprečju s približno 90 odstotki. Kako se je gibala vrednost povprečne dnevne proizvodnje po mesecih, kaže diagram.

Poglavitni vzrok, da se nismo uspeli bolj približati postavljenim planskim nalogam, je v tem, da zaradi nejasne situacije v pogledu dodeljevanja deviznih sredstev nismo pravočasno zagotovili in usposobili potrebne delovne sile za nove kapacitete v avtopnevmatikarni II. V mesecu maju pa je tem težavam botroval še lom novega ruskega mikserja ter rebrastega dvovaljčnika.

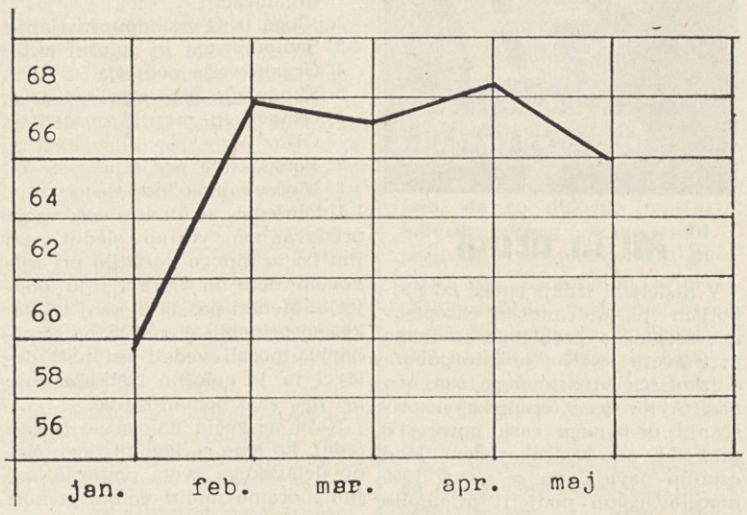
Zahvaljujoč naporom nabavne službe nam je do sedaj uspelo — večkrat v zadnjih trenutkih — le dobiti vsaj glavne potrebne surovine, tako da je prišlo zaradi pomanjkanja reprodukcijskega materiala le do manjših izpadov pri prešanih in tehničnih izdelkih.

Seveda pa smo precej izgubili tudi zaradi subjektivnih slabosti — nekvalitetnih polizdelkov — nepravočasne dostave ali izdelave polizdelkov, zaradi manjših okvar strojev, pomanjkanja rezervne delovne sile v primeru boleznin itd.

Položaj, v katerem se nahajamo, narekuje slehernemu delavcu našega podjetja, da na svojem delovnem mestu opravlja zadane naloge skrajno vestno in kvalitetno, ker bomo le na ta način morda uspeli zadržati dosežen nivo osebnih dohodkov, katere smo nedavno revalorizirali (vzdignili veljavo na prvotno vrednost) ter ustvarili nujno potrebne sklade za kritje naših obveznosti v zvezi z investicijami.

FILIP MAJCEN

▼ Spodnji diagram kaže gibanje proizvodnje po mesecih v milijonih din



ODGOVARJAMO NA VPRAŠANJA

Tov. V. R. nam je poslala vprašanja v zvezi z regresi in nadomestilom za K-15

Za odgovor smo zaprosili tov. Pentra Žiganteja, referenta za družbeni standard, Pavla Gantarja, predsednika sindikalne podružnice ter tov. Rudija Babnika, vodja finančne službe. Njihove odgovore objajvljamo v celoti.

ODGOVOR KADROVSKE SLUŽBE

Strokovna služba je že v sredini januarja pripravila prvi predlog o delitvi sredstev, ki ostanejo podjetju po ukinitvi K-15. Ta predlog je obravnavalo predsedstvo sindikalne podružnice na 14. redni seji 27. januarja letos.

Pripombe sindikalne podružnice smo upoštevali in pripravili 25. aprila 1966 nov predlog o delitvi sredstev sklada skupne porabe, (na posebnem kontu so tudi sredstva 1,5 odstotka, ki smo jih doslej odvajali prometnim organizacijam kot nadomestilo za K-15). Upravni odbor podjetja je o tem razpravljal in sprejel sklep, da se mora predložiti delavskemu svetu spremenjen pravilnik o letovanju, tako da se ne določi višine regresa za zaposlene, temveč le za avans. Črtajo se postavke oz. določila, ki so govorila o regresu za nepreskrbljene svojce. Tako pripravljen pravilnik o letovanju smo predložili delavskemu svetu podjetja, ki ga je obravnaval 11. 5. 1966 in sprejel sklep, da počakamo z določitvijo višine regresa toliko časa, dokler nam ne bodo znani poslovni rezultati za prvo polletje v letu 1966.

ODGOVOR SINDIKALNE PODRUŽNICE

Na forumih naše organizacije smo že večkrat razpravljali o letošnjih regresih za dopuste in o sredstvih, ki jih več ne odvajamo (1,5 odstotka od bruto osebnega dohodka). Večkrat smo nameravali organizirati razpravo s člani kolektiva, vendar predlogi, ki smo jih dobivali, niso bili najboljši. Hoteli smo, naj bi bil predlog dobro pripravljen in šele potem naj bi sledila širša razprava. Jasno, da smo postavili nekatere zahteve, ki naj bi jih pri dokončni izdelavi strokovna služba upoštevala. Koliko pa so jih upoštevali, je odvisno od predlogov, ki jih je obravnaval delavski svet podjetja. Smatram, da je vprašanje, ki je postavljeno, zelo pereče in zahteva nujno rešitev. Popolnoma se strinjam, da bi to moralo biti že rešeno. Pa še tole: zadnji predlog je predvideval, da bi dobili 20.000 din regresa, vendar moram povedati, da so to sredstva, ki nastajajo z odvajanjem 1,5 odstotka od bruto osebnega dohodka, medtem ko iz sklada skupne porabe, zgleda, letos ne bo sredstev za regrese. Mislim, da tisti, ki so predlog sestavljali, ne morejo sredstva od 1,5 odstotka prikazovati kot regrese. Morda še tale podatek: lansko leto je vsak član kolektiva dobil 12.500 din regresa, za vsakega otroka po 6.000, skupaj 18.500 din (za člana kolektiva, ki ima enega otroka). Če bi prišteli še 1,5 odstotka, ki smo ga odvajali za K-15, je to 31.000 din. Ali bodo letos res manjši regresi? Stališče sindikalnega odbora je bilo, da letos ne smejo biti manjši regresi, kot so bili lani, ter je treba upoštevati socialno stanje naših članov kolektiva. To vprašanje ne more biti odvisno od dveh ali treh ljudi v podjetju.

ODGOVOR FINANČNE SLUŽBE

Prvotni predlog, s katerim se je strinjala tudi finančna služba, je bil, da je regres za člane kolektiva 20.000 S din in za nepreskrbljene svojce 7.000 S din. Dokončni obračun regresa naj bi sledil po polletni bilanci v tem letu, toje v mesecu avgustu. Tako kot osebni dohodki je tudi višina regresa odvisna od finančnega rezultata, to pomeni, od obsega proizvodne storilnosti, ekonomičnosti in rentabilnosti. Zaradi nejasne situacije glede preskrbe z reprodukcijskim materialom oz. deviznimi sredstvi, od česar seveda zavisi tudi dohodek podjetja, ni bilo mogoče sestaviti predloga o dokončni višini regresa, zato bo po polletni bilanci delavski svet sklepal o dokončnem obračunu. Po tem predlogu naj bi izplačali le akontacijo za regres, in sicer približno 43 milijonov S din. V kolikor bo delavski svet po polletni bilanci odobril na podlagi doseženega dohodka (t. j. od doseženih poslovnih rezultatov v prvem polletju in izgledov za obseg proizvodnje v drugem polletju) v te namene dodatna sredstva, bo znana tudi dokončna višina regresa.

Z upoštevanjem višinie obračunanih in izplačanih osebnih dohodkov v prvih štirih mesecih tega leta, bi znašala sredstva za regrese približno 36 milijonov S din v tem letu. Iz tega izhajamo, da bomo morali iz sredstev skupne porabe pokriti že izplačano akontacijo v znesku 7 milijonov dinarjev, po dokončnem obračunu pa znatno več, to pomeni, da že akontacija za regrese presega sredstva, ki jih dosežemo na račun skupnega 1,5 odstotka prispevka za dopuste, to je za 19,5 odstotkov.

Mi in drugi

V nedeljski izdaji enega od najboljših jugoslovanskih časopisov za vsesplošno problematiko doma in v svetu »NIN«, je bilo govora o izkoriščanju delovnega časa pri nas. Avtor je v analizah izkoriščanja delovnega časa govoril o prehodu na 42-urni teden. Med ostalim navaja, da je okrog 1000 jugoslovanskih podjetij pristopilo k skrajšanju delovnega časa, da pa je do sedaj samo 350 podjetij uspešno izvedlo to zahtevno nalogo.

Kot vzroke navaja, da imamo še vedno neurejene razmere v sistemu nagrajevanja po učinku ter da je bolj važno, koliko časa se nekdo zadrži v proizvodni hali ali pisarni, ne pa, koliko naredi, to je, kakšen je efekt njegovega dela. Kot primer navaja, da je delavski svet neke strojne tovarne v Beogradu zahteval od skupine 10 strokovnjakov, da v določenem času skrajšajo čas za izdelavo nekega proizvoda od 5 na 3 minute. Po izvršenem delu so bili vsi zadovoljni, kljub temu, da niso hodili ti strokovnjaki redno ob 6. uri zjutraj na delo. Avtor opozarja, da je skrajni čas, da za-

nadaljevanje na 4. strani

Seminar za člane DS podjetja

Devetnajstega in dvajsetega maja so imeli člani delavskega sveta podjetja, predsedniki delavskih svetov delovnih enot in nekateri vodilni delavci našega podjetja dvodnevni seminar, katerega namen je bil, seznaniti udeležence z osnovnimi pojmi gospodarjenja v kolektivu. Seminar je dobro uspel. Skrbno izbrane teme in dobri predavatelji — vse to je vplivalo, da je bil seminar veliko boljši od prejšnjih, ker prejšnji predlogi in predavanja niso bil na nivoju izobrazbe udeležencev seminarja.

Dvodnevni program je obsegal teme iz naslednjih področij:

1. Samoupravljanje v delovni organizaciji
2. Vloga DPO v samoupravljanju
3. Samoupravni in splošni akti
4. Organizacija podjetja
5. Ekonomika podjetja
6. Osnove in merila za delitev OD
7. Perspektive podjetja
8. Medsebojni odnosi

Udeleženci seminarja so vsem predavanjem vestno sledili, saj jim bo to mnogo koristilo pri njihovem delu in upravljanju podjetja. Menim pa, da bi vsaj toliko, kot so pridobili člani DS na seminarju, morali vedeti vsi naši delavci in je splošno izobraževanje pri nas zelo pomanjkljivo.

Naša največja naloga se prične tedaj, ko smo že izvolili nove člane delavskega sveta podjetja, saj jim moramo nuditi veliko pomoči (bodisi z izobraževanjem, razgovori ali kratkimi predavanji).

Po končanem seminarju na Jezerskem sem se pogovarjal z nekaterimi udeleženci. Vsi so mi povedali, da je bil seminar res dobro organiziran, teme dobro izbrane in kar je tudi zelo pomembno — predavatelji so temeljito, vendar na preprost način vodili razgovore s člani delavskega sveta podjetja.

Vsi pa so mi zatrjevali, da je bilo posebno predavanje tovariša Česna o medsebojnih odnosih izredno zanimivo in konkretno. Morda ne bi bilo napak, če bi omenjeno predavanje pripravili in ponovili za vse naše strokovne delavce, vodje DE in izmenske delovodje. Ne smemo namreč zanemariti tega, da tudi dobri medsebojni odnosi veliko vplivajo na storilnost, delovno in tehnološko disciplino idr.

Sredstva, ki bi jih dali v te namene, bi se nam večkrat obrestovala.

Iz vsega lahko naredimo zaključek: zadnji seminar, organizacija, predavatelji in izbor tem, dokazuje, da lahko tudi takšne oblike izobraževanja pripravimo na zanimiv in poljuden način.

Naša želja je, da ne ostanemo samo pri enkratnem seminarju. Če že ne bomo pripravili zanimivih predavanj za vse člane kolektiva, pa priporočamo, da z izobraževanjem nadaljujemo pri članih delavskega sveta podjetja.

Pavel Gantar

Nekaj o devizah

S pojmom devize ali devizna sredstva se pri nas tolikokrat srečujemo, da je menda že vsakemu našemu delavcu vsaj enkrat na jeziku. Kadar nas tarejo skrbi zaradi pomanjkanja kavčuka, saj, korda idr. je temu redno vzrok: pomanjkanje deviz.

Prav zadnje čase je to predmet važnih razgovorov strokovnih delavcev in služb, skrbi in planiranja. Za vse letošnje leto so nam končno odobrili 2.900.000 dolarjev, približno toliko kot lansko leto. Prepričani smo, da bo precej naših delavcev zanimalo, kdo deli in kako deli devize.

Sedanji devizni sistem ima toliko slabosti, da je že zdavnaj preživel svoj namen in je praktično nevzdržljiv. Ob uveljavitvi gospodarske reforme je bilo okrog tega sistema neverjetno veliko razprav in ugotovitev, da je skrajni čas, da se devizni sistem reformira. Toda, žal, dalje od teh ugotovitev nismo prišli. Ne glede na to, da so posamezna podjetja v Jugoslaviji morala odpuščati svoje delavce, ker so ostala brez deviz (in tako brez reprodukcijskega materiala) in na to, ker so ob uveljavitvi gospodarske reforme bila na enkrat postavljena pred dejstvo: za izvoz uvoz torej ne glede na to, še vedno capljamo na mestu.

nadaljevanje na 3. strani

Pomoč zaposleni ženi

S pomočjo »zaposleni ženi« je še vedno kaj pomanjkljivo opredeljena vrsta družbenih dejavnosti, ki so bile v preteklosti naložene družini, zlasti ženi. Kljub spremembam v družbi in družini tudi še danes pripisujemo te dejavnosti večji del ženi. Ob vsem tem pa pozabljamo, da je družbeni razvoj — zlasti industrializacija — potegnil žensko od ognjišča in otroške sobe, da bi tudi ona prispevala k razvoju svoj delež. Pomagala naj bi s svojim delom izboljševati življenjske razmere vseh članov družbe, zato naj enakovredno z moškim soodloča v vseh vprašanjih ne le svoje biti, temveč tudi biti svojih otrok. S temi načeli niso bile s tem ustvarjene tudi takšne razmere, da bi bilo to že uresničljivo. Zaradi njene naravne funkcije — materinstva ter udejstvovanja v družbeni proizvodnji in upravljanju nastaja konflikt, ki ga sama ne more razrešiti in zato terja družbeno pomoč. Breme pade na tisto ženo, ki s svojim delom prispeva k večanju družbenega bogastva. Rešitev pa vendarle ni v vrnitvi k ognjišču in otrokom, temveč v drugačni delitvi dela med družino in družbenimi institucijami, v drugačni delitvi dela znotraj družine, v načrtem razvijanju dejavnosti za pomoč pri vodenju gospodinjstva na družbeni osnovi, pa tudi v modernizaciji gospodinjstva.

Mnoga dela, ki so jih »nekoč« opravljali v družini, sta v mestu prevzeli industrija in obrt in jih opravljata hitreje in bolje, kot je bilo mogoče v družini. Kje še pečejo kruh doma, tkejo platno ali pletejo nogavice; stanovanja so manjša, po vodo ne hodimo več k vodnjakom, elektrika in plin pogosto nadomeščata drva v kuhinji, nič več ne čistimo petrolejk — in kopica gospodinjskih pripomočkov naj bi olajšala gospodinjsko delo. Vendar pa ni tako, zaposleno ženo še vedno tako zelo utesnjuje vsakdanja skrb za otroke in gospodinjstvo, da se težko strokovno izpopolnjuje, udejstvuje v družbi in da le stežka sodeluje pri reševanju marsikaterega problema, ki teži predvsem njo samo. Skrb za otroke, njihovo varstvo, prehrano, prosti čas in rekreacijo najbolj tare zaposlene starše, zlasti ženo. Nerazvita mreža ustanov za otroke, velike oskrbnine, neprilagojenost ustanov potrebam družine, pa tudi nerazvite preprostejše oblike varstva in vzgoje otrok ter pouk v več izmenah onemogočijo delno razbremenitev družine.

Osnovna šola kot osrednja ustanova za izobraževanje, vzgojo in varstvo otrok, bi morala svojo družbeno funkcijo obogatiti z novimi elementi. V skladu z možnostmi naj bi zajela otroke za daljšo dnevno bivanje v njej. To pa ne pomeni podaljševanja učnega procesa, temveč organizacijo

nadaljevanje na strani

Nagrajevanje po kvaliteti...

nadaljevanje s 1. strani

škartiran zaradi napak pri delu v začetnih fazah, povzročamo veliko dodatnih stroškov predelave, ki jih pa z realizacijo na trgu ne moremo pokriti. Kvaliteta dela sicer ne vpliva samo na to, da je finalni izdelek preklasificiran v slabšo kvaliteto, ampak tudi na to, da je kvaliteta dobrega izdelka res dobra in tako prav gotovo zagotovimo to, da bo optimalna življenjska doba plašča v eksploataciji daljša. S tem bomo vplivali tudi na ugled našega podjetja. Prav zaradi tega tudi ne moremo ugotoviti točnih efektov, ki jih prinaša boljša kvaliteta dela. Prav gotovo pa so prihranki precejšnji in osebni dohodki tistih, ki bodo zaradi tega nagrajeni, upravičeni.

IVA PODPESKAR

▲ DE avtopnevmatikarna je naš največji oddelek tako po številu delavcev kakor tudi po vrednosti proizvodnje. Nagrajevanje po kvaliteti dela, kakršnega tu zdaj uvajajo, ima gotovo zelo velik pomen, saj se bodo na ta način resnično nagrajeni po delu delavci še bolj prizadevali, da bo kvaliteta avtopnevmatikarne zadovoljiva.

Na sliki: Franc Sirc — pri konfekciji avtoplašča

Nekaj o devizah

nadaljevanje z 2. strani

Komisija za sistem financiranja ekonomskih odnosov z inozemstvom pri Zvezni skupščini je imela nalogo, da v pol leta po uveljavitvi gospodarske reforme pripravi predlog novega deviznega sistema. Toda vse kaže, da (res veliko) delo ne bo zaključeno v letu 1966. V vsej industriji, ki je kakorkoli vezana na uvoz, pa vlada nestrpnost, ker je sedanje stanje nevzdržno, obremenjeno s pogostimi nesporazumi, nejasnostjo in — upanjem.

Čeprav je res, da uspešnejše uveljavljanje gospodarske reforme (po skoraj enem letu) zavira tudi niz težav, ki izhajajo iz ozkega gledanja posameznih delovnih organizacij, komun itd., pa je prav gotovo najpomembnejša dilema — devizni režim. Na primer: ob najboljši volji, da Sava posluje ekonomično in rentabilno, je naše prizadevanje zaman, če nimamo zagotovljenih sredstev za uvoz reprodukcijskega materiala in s tem polno izkoriščanje kapacitet. In povedati moramo: siljenje gumarske industrije v izvoz za vsako ceno in v tako velikem odstotku, je nesmiselno in škodljivo. Res je, da bomo v letošnjem letu izvozili za skoraj 40 odstotkov uvoza — toda za kakšno ceno (ne dinarsko!).

Sedanji devizni sistem je star tri leta (in se ne bo nikoli znebil — v sedanji obliki — imen centralističen, administrativen in restriktiven). Sama osnova sistema je postavljena na glavo: banka (Jugo) obravnava oz. prodaja devize podjetjem (ki jih s svojim izvozom ustvarijo), torej država razpolaga z devizami — preko bank — ne pa podjetja. Podjetjem od izvoza in uslug ostane »retencijska kvota«, ki znaša povprečno za vse gospodarstvo le 7 odstotkov od ustvarjenega deviznega priliva. Z drugimi besedami: približno 93 odstotkov vseh deviz, ki jih s svojim poslovanjem prinašajo podjetja, le-ta obvezno prodajajo pooblaščenim bankam. Država s temi sredstvi financira diplomacijo, krije druge »budžete«, uvaža hrano (in tudi pnevmatiko) ter ustvarja rezerve. Za uvoz reprodukcijskega materiala — kar je največja postavka deviznih plačil — Jugoslovanska banka za zunanjo trgovino in Jugoslovanska kmetijska banka sklepata s podjetji dogovore o tem, koliko morajo izvoziti, da si zagotove določeno vsoto deviz za uvoz potrebnega materiala. V lanskem letu je to pomenilo, da je za 1 ameriški dolar izvoza na konvertibilno področje podjetju zagotovljen 1,04 dolarja uvoza, vendar pa so ti »ključi« različni za posamezne republike in področja — odvisno od strukture industrije.

Do neke mere koristnost vezanja izvoza — uvoza je objektivno, saj le-to vzpodbuja podjetja k izvozu — preraste pa vsako mero razuma, če uvozimo avtopnevmatiko, ki stane toliko, da bi doma za isto ceno naredili dve. In to se ne dogaja samo v gumarski industriji. Strokovnjaki menijo, da je bil sedanji sistem že v samem začetku obsojen na neuspeh. Kritike na njegov račun so tako močne, da je Zvezna skupščina pred kratkim zahtevala od Komisije za sistem financiranja ekonomskih odnosov z inozemstvom, naj končno pohiti in le izdela predlog novega deviznega sistema. »Devize, ki jih gospodarske organizacije ustvarjajo v pogojih konvertibilnosti dinarja, morajo v celoti ostati gospodarskim organizacijam in jih lahko obdržijo na svojem deviznem računu, ali pa jih po svojem preudarku, prodajo katerikoli poslovni banki ali narodni banki« (zaključki III. Plenuma CK ZKJ). Vendar pa to stališče ni jasno, ko se postavi vprašanje — kakšen pa naj bo devizni režim, ki nas bo najbolj gotovo privedel h konvertibilnem dinarju.

V večmesečnih razpravah je bilo izdelanih nekoliko predlogov za nov devizni režim — vendar sta končno obstala dva koncepta. Prvi predlog so izdelale v sodelovanju gospodarske zbornice iz Beograda, Zagreba in Sarajeva. Na osnovno vprašanje, kdo naj razpolaga z deviznimi sredstvi, odgovarjajo: »Gospodarske organizacije prosto razpolagajo z deviznimi sredstvi, ki so jih ustvarile z lastno gospodarsko aktivnostjo. Gospodarstvo oddaja del deviznih sredstev za kritje splošno družbenih potreb . . . po enotnem kriteriju . . .« (Pod splošno družbenimi potrebami se krijejo odplačila dela inozemskih dolgov, »budžetske« potrebe, centralne rezerve, uvoz hrane, potovanja državljanov v inozemstvo idr.). Soočeni s tem, da pa so sedanje obveznosti države in bank za odplačilo tujih posojil in kreditov zelo velike, gospodarstvo predlaga, da se te obveznosti — povsod, kjer je to mogoče — decentralizirajo in prenesejo na tiste, ki to posojilo koristijo. Podjetjem pa, ki s svojim izvozom ne morejo kriti uvoza, naj bi vnaprej priznali (in seveda dali na razpolago) toliko deviz, kot so jih dobile v letu 1965! (Kaj pomeni to za Savo, ni potrebno posebej poudariti).

Za razliko od teh stališč Zvezna administracija predlaga, da se največji del ustvarjenih deviz obvezno centralizira, podjetjem pa naj ostane na njihovem deviznem računu le »retencijska kvota« in del amortizacije. Avtorji tega predloga nudijo postopno liberalizacijo uvoza, najprej surovin in repro-materiala, potem blago za široko potrošnjo in opremo. Detajlno izdelana taktika liberalizacije uvoza v tem predlogu nakazuje, da bi npr. že 1967. leta lahko svobodno uvozili 60 odstotkov skupne količine repromateriala, nato vsako leto več — 1970. leta pa bi bil svoboden ves uvoz teh materialov. Za precizno oceno obeh predlogov bi bila potrebna detajlna analiza — te pa na žalost ni moč objaviti v kratkem članku. Zvezna skupščina bo verjetno še v mesecu juniju razpravljala o predlogih, vendar, kot smo že povedali — nov devizni sistem gotovo ne bo začel veljati prej kot v letu 1967.

PO VUS-u

▲ Med letošnjimi razgovori o dodelitvi deviz Savi. Razgovore s vodili predstavniku Jugobanke — filiala Ljubljana in vodilni delavci Save

O analitski oceni

Med sklepi 14. seje DS podjetja z dne 8. 4. 1966 je bil sprejet sklep, naj se natančno izdela poročilo o problematiki analitskega ocenjevanja delovnih mest. Poleg tega je delavski svet podjetja sprejel tudi sklep, naj se pripravi predlog postopka ocenjevanja.

Strokovne službe, ki so bile zadolžene za izdelavo gornjih predlogov, so posredovale delavskemu svetu podjetja predlog, ta pa je tedaj imenoval komisijo za analitsko oceno delovnih mest, katere predsednik je tov. Lojze Zalar.

Da bi kaj več zvedeli, kako dela ta komisija, smo naprosili za razgovor inž. Helmuta Turzanskega, namestnika direktorja. Takole nam je odgovoril:

»Komisija za analitsko oceno delovnih mest je imela doslej 3 seje, na katerih smo obravnavali temeljne principe sistema analitskega ocenjevanja delovnih mest. Predlog je izdelala strokovna ekonomsko-organizacijska služba.

Že na prvi seji smo ugotovili, da predlog ni popolnoma zadovoljiv. Osvojili smo le principe analitskega ocenjevanja delovnih mest, in to: delovna mesta naj bodo kategorizirana v 5 grup, in sicer: v DIDM, IDM, TDM, PDM in PrDM. Za ocenjevanje delovnih mest pa smo osvojili naslednje kriterije:

— potrebna strokovna in praktična usposobljenost

— odgovornost za izvršene naloge in poslovni uspeh podjetja

— odgovornost za sredstva s katerimi delavec dela

— odgovornost za varnost delavca

— sposobnost vodenja in organiziranja

— urejeni medsebojni odnosi

— pogoji dela

Že na prvi seji smo ugotovili, da predlagano točkovanje po posameznih kriterijih ne ustreza, ker strokovnost in praksa zahtevata širše točkovanje kot pa ostali kriteriji, ker bi se sicer dogajalo, da so delovna mesta, katerih obseg dela sloni predvsem na strokovnosti in manj na postavljenih kriterijih, prenizko ocenjena. Zato je komisija na naslednji seji izbrala 20 delovnih mest in korigirala stanje ter točkovanje po posameznih kriterijih.

Na 3. seji smo ugotovili, da so še vedno določene pomanjkljivosti, ki smo jih skušali odpraviti z določeno korekcijo. S temi pripombami je ekonomsko organizacijska služba ponovno pristopila k oceni omenjenih 20 delovnih mest, na katerih bomo sistem določen čas proučevali in iz tega ugotovili realnost izdelanih predlogov. Pričakujemo lahko, da bomo v kratkem osnovno delo okrog analitske ocene delovnih mest lahko zaključili, ker bodo stvari že toliko razjasnjene in precizirane, da bomo lahko sprejeli osnovne principe in kriterije ocenjevanja delovnih mest. Menim, da temu temeljnemu aktu ocenjevanja posvetimo vso pozornost, kajti od pravilnih osnovnih kriterijev je odvisen celotni sistem analitske ocene delovnih mest.«

Folklorna skupina Save na XI. mladinskem festivalu bratstva in enotnosti v Nišu

Na povabilo Občinskega komiteja ZMS Kranj se je naša folklorna skupina udeležila skupno z atleti AK Triglav in strelci XI. mladinskega festivala Bratstva in Enotnosti, ki je bil od 25. maja do 28. maja v Nišu. Na tej manifestaciji mladih so sodelovali še mladinci in mladinke iz Zagreba, Subotice, Reke, Gornje Radgone, Prištine, Nikšiča, Bosanskega Šamca, Bitole in seveda prirediteljev — Nišani.

Iz Ljubljane smo odpotovali v torek zvečer, to je 24. maja, in smo prispeli v Niš po malce neudobni vožnji v sredo zjutraj ob pol devetih. Predstavniki mladine iz Niša so nas prisrčno pozdravili in nam zaželeli dobrodošlico. Takoj smo dobili vodiča — Žarka, prijetnega fanta, ki je bil stalno z nami in skrbel, da bi se v Nišu čim bolje počutili. Prebivali smo v šotorih, nedaleč od mestnega stadiona.

Svečana otvoritev festivala je bila še isti dan, to je 25. maja ob 16.30 uri na Mestnem stadionu. Otvoril ga je pokrovitelj festivala, predsednik republiške Skupščine socialistične republike Srbije Dušan Petrovič Šane. V govoru, ki ga je imel ob tej priložnosti, je pozdravil vse udeležence, obenem pa v imenu vseh nas čestital predsedniku Titu k njegovemu 74. rojstnemu dnevu. Po govoru so mladinci in mladinke ter pripadniki JLA iz Niša izvedli nekaj telovadnih vaj, med odmori pa so bila atletska tekmovanja.

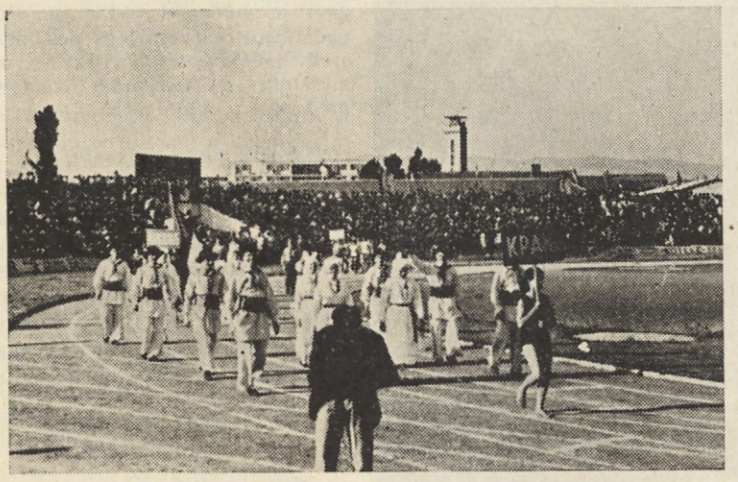
V teh štirih dneh se je zvrstilo mnogo športnih in kulturnih prireditev in razgovorov na temo »Mladina in kultura«.

Posebno zanimiv je bil kulturni program. Prireditve so bile vsak večer v letnem gledališču. Zvrstili so se ljudski plesi in pesmi iz skoraj vseh krajev Jugoslavije. Pisane noše, čudovite barve, živahnost, radost . . . vse to je dopolnjevalo prijetno vzdušje med gledalci. Naša folklorna skupina je nastopila v četrtek zvečer, 26. maja. Pred nami so nastopili folkloristi iz Subotice s čudovitim vojvodinskim koloritom. Kaj čudne občutke smo imeli pred našim nastopom. Najprej popoldne slabo vreme, da sploh nismo vedeli, ali bomo nastopili ali ne, potem pa še malo treme, saj je bil to naš drugi nastop, in to ne na tako veliki prireditvi. Pa se je vse dobro izteklo. Publika nas je toplo sprejela in se prav tako od nas poslovila.

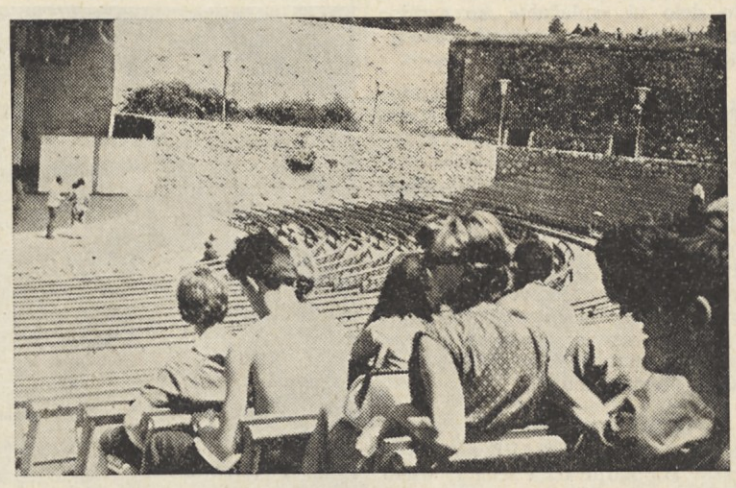
Marsikaj je prekrižalo deževje in veter. Tako ni bilo zaključne prireditve, kjer naj bi vse folklorne skupine prikazale svoje najboljše točke. Tudi nekaj športnih tekmovanj je odpadlo.

Kljub slabemu vremenu smo si ogledali nekaj znamenitosti tega velikega mesta. Ena izmed njih je Čele kula, v katere stene so

nadaljevanje na 4. strani



▲ Več deset tisoč gledalcev nas je toplo pozdravljalo, ko smo se prvič predstavili na mestnem stadionu



▲ Posnetek prikazuje amfitetater v Nišu, kjer so se vsak večer vrstili folklorni nastopi

Naši folkloristi v Nišu

Turki zazidali 952 glav rodoljubnih Srbov. Bili smo tudi v Niški Banji in pri izviru toplega vrelca.

Ob zaključku festivala Bratstva in enotnosti je bil izveden simbolični prikaz izgradnje spominskega parka Bratstva in enotnosti.

Ob koncu naj povem samo še to, da smo videli veliko zanimivega in novega pri drugih folklornih skupinah, z nastopom pa smo pridobili izkušnjo več.

JOŽE BUKOVŠEK

Mi in drugi

čnemo drugače gledati na vsako minuto, ter da nam ne sme biti merilo časa jutro in večer kot so ga imeli naši pradedi (ki se ga na žalost še danes držimo). Nadalje navaja, da je bil delavski svet »Save« prvi v domovini, ki je skrajšal čas trajanja svojih sej. O tem odloku je bilo govora ne samo v Savi, temveč daleč od nas. Toda podobnih odločitev bo moralo slediti slej kot prej povsod tam, kjer hočejo v krajšem času proizvesti enako ali pa še večjo količino izdelkov. To je tudi edina pot rešiti delovnega človeka dolgih in mnogokrat malokoristnih sej.

TOMISLAV TODOROV

Pomoč zaposleni ženi

nekaterih dejavnosti, ki jih danes ne more več razvijati družina v celoti, n. pr. pomoč pri učenju, prehrano, rekreacijo in organiziranje otrokovega prostega časa. Seveda šola ne bo opravljala tega sama, temveč bo k takemu delu pritegovala različne športne in družbene organizacije in društva, aktivirala bo tudi otroške organizacije in podmladke ter si pri delu z otroki ustvarila mrežo prostovoljnih sodelavcev.

Šola bo svoj vpliv in dejavnost širila tudi na predšolsko starostno obdobje, da bo zagotovljena povezanost vzgojnega in izobraževalnega procesa do 15. leta starosti. Vse to bo uresničevala postopoma, vendar smo že na tej poti. Nekatere mestne šole so že spoznale, da je organizirano varstvo šolarjev (za sedaj le vzgojno in socialno ogroženih) pogoj za uspešnejši izobraževalni proces in preprečevanje raznih motenj, ki bi lahko resno ogrozile zdrav otrokov razvoj.

Vzgojno varstvene ustanove — kombinirane ali samo za predšolske otroke — imajo pomembno mesto v sistemu družbene skrbi za otroke. Na žalost raste število teh ustanov izredno počasi. Njihova dejavnost pa se čedalje bolj širi; te ustanove sprejemajo poleg stalnih varovancev tudi občasne varovance — otroke iz vse soseske. Organizirajo praznovanja, prireditve, krožke, izlete in različne dejavnosti tudi za druge otroke; to je pomoč tistim družinam, ki si uslug ustanove ne morejo privoščiti v celoti.

Ustanove za dojenčke (jasli) so zelo redke. Varstvo dojenčkov urejamo v sklopu kombiniranih ustanov, vendar je to za družino najtežji problem še vedno je mnogo dojenčkov, ki jih morajo starši pustiti same v stanovanju, nekateri pa jih dajo v varstvo sosedom. Kaže, da bi morali to obliko varstva dojenčkov v družinah bolj razvijati, zlasti pa pomagati varuhinjam, da bodo svoje delo zares dobro opravljale. To seveda še ne pomeni, da ustanove za dojenčke niso potrebne.

Razen teh institucij je še vrsta preprostih oblik skrbi za otroke. Tu mislimo igralne prostore v velikih stanovanjskih hišah, urejena dvorišča in organizirano varstvo na otroških igriščih, zbiranje otrok v prostorih družbenih organizacij (telovadnice, športna igrišča, klubske sobe itd.) in izlete, kakor sankanje, kopanje ipd., kjer ne potrebujemo posebnih prostorov.

Spričo tako opredeljene funkcije osnovne šole in drugih vzgojnih ustanov se pa seveda prav nič ne zmanjša odgovornost in delo drugih družbenih dejavnikov, le delo je treba bolj uskladiti in kar se da smotrno trošiti materialna sredstva in delovno moč.

Prehrana družine je poleg varstva najpomembnejši problem zaposlene družine. Prehrano otroka poskušamo reševati v okviru ustanov za otroke (šole, varstveno vzgojne ustanove) z mlečnimi malicami in toplimi opoldanskimi obroki. Vendar na tem področju ni napredka, temveč nazadovanje. Iz leta v leto se manjša število otrok, ki prejemajo šolsko malico (62 %), čeprav vemo, kaj to pomeni za njihov telesni razvoj. Število otrok, ki prejemajo kosilo v šoli, je skoraj nepomembno (0,4 % vseh učencev osnovnih šol). Problem njihove prehrane bo treba reševati hitreje in odločneje, ker bodo nasledki nezadostne, neurejene ali pa neprimerne prehrane otrok sicer kaj kmalu očitni! Urejena prehrana otrok je pomemben prispevek za razbremenitev družine.

Problem pa je tudi prehrana drugih družinskih članov, ker nimamo razvite mreže z obrati družbene prehrane s primerno hrano in tudi primerno ceno, ker smo togi v poslovanju teh obratov (ne razvijamo različnih oblik od samopostrežbe do na pol pripravljene hrane za domov). Zato so nakupi osnovnih življenjskih artiklov, hoja v trgovino, čakanje, izbiranje, odnašanje domov še nadalje silna obremenitev za zaposleno ženo (kdo bi cenil čas, ko ga pa ni treba plačati!). Trgovska mreža se je že počasi začela prilagajati zaposleni družini: samopostrežne trgovine, različen obratovalni čas — zelo malo pa je še organizirane preskrbovalne mreže na domu, celo dostava mleka in kruha včasih temeljito zaškriplje. Najtežje pa je, ker se naša predelovalna industrija ni bolj vključila v ta prizadevanja, saj razen s klasičnimi konzervami in včasih zmrznjeno povrtnino in sadjem z ničemer ne pomaga zaposleni družini pri njeni prehrani.

Tudi še vedno ostaja v družini vrsta težaških gospodinjskih del, kakor pranje in likanje, čeprav so v bližini pralnice in likalnice, ki so pa mnogim družinam zaradi počasnosti poslovanja in cene uslug ter slabe organizacije nedostopne. Tudi servisi za občasno pomoč v gospodinjstvu se niso razvijali dalje, pomoč in nega na domu se je do konca »zekonomizirala« in je tako za družine, ki to pomoč potrebujejo, finančno nedostopna. Za preproste obrtniške usluge, ki so družinam sleherni dan potrebne (popravilo čevljev, krpanje perila, popravilo elektrike, plina ali vode), smo ustanavljali servise. Toda ker se to delo ni »splačalo«, so servise spremenili v neke vrste »industrijskih obratih.«

Na vse te potrebe družine moramo misliti ne le ob sprejemanju družbenih načrtov, temveč tudi že pri načrtovanju soseske, stanovanjskih hiš in stanovanj. Dolžnost politikov in načrtovalcev, družbenih institucij in družbenih organizacij pa je, da ne silijo družin, zlasti pa ne zaposlenih žena, v stare okvire, temveč da pomagajo družini, da v svojih notranjih odnosih razvija vrednote, ki so pogoj za napredek družbe in vsakega njenega člana.

OPOMBA UREDNIŠTVA: V eni prihodnjih številk SAVE bomo več pisali o pogojih dela žena v našem kolektivu, o njihovih problemih v zvezi z varstvom otrok, prehrano in ostalih socialnih razmerah.

Ne pozabite, tovariši...

Sovražne postojanke so padle

Marsikatera sovražna postojanka na Gorenjskem je otežkočala boljšo povezavo in oskrbovanje partizanskih edinic na tem področju. To je postalo posebno pereče proti koncu leta 1944, ko je Nemcem uspelo vzpostaviti vrsto postojank okoli Gorice, po Vipavski dolini in Krasu, vse z namenom, da bi zaščitili svojo umikajočo vojsko, posebno, če bi se zavezniki izkrcali na jugoslovanski obali. Obenem pa tudi z namenom, da bi edinice IX. Korpusa odrezali od krajev, ki so jih preskrbovali s hrano.

Vipavska dolina, okolica Gorice in Furlanije so bile v resnici skoraj nenadomestni vir prehrane za partizansko vojsko na Primorskem.

V takih pogojih se je štab IX. Korpusa odločil uničiti nekatere sovražne postojanke na Gorenjskem in s tem omogočiti oskrbovanje iz še neizčrpanih dolinskih področij okrog Škofje Loke in v dolini Save od Kranja do Bohinja. Po napadih na postojanke v Gaberku in Gorenji vasi je tako prišla vrsta že drugič na Železnike. Prvič je postojanko v Železnikih napadal II. bataljon Prešernove brigade januarja 1944, vendar takrat to Prešernovcem zaradi preslabega zavarovanja obalnih dohodov ni uspelo. Nemcem se je takrat posrečilo ponoči obiti naša zavarovanja in udariti v bok napadajočim borcem II. bataljona, ki je bil tako prisiljen s težkimi izgubami umakniti se še pred končnim uspehom.

Za ponovni neposredni napad na Železnike je tokrat štab 31. divizije določil II. in III. bataljon Gradnikove brigade, ki sta imela brzostrelni top, »partop« in protitankovski top. Prvi bataljon Gradnikove in ostale brigade pa je določil za to, da bi zavarovali napadajoče pred sovražnim prodorom iz drugih postojank.

V mraku, 19. novembra 1944, so krenile enote 31. divizije preko strmih in zasneženih pobočij Blegoša in Ratitovca na novo določene položaje. Sneg je škripal pod nogami, ko sta se naša I. in II. bataljon previdno v koloni bližala Železnikom — sam sem bil takrat politkomisar mitralješke čete II. bataljona.

Začetek napada je bil prvotno določen za drugo uro, ker pa smo morali čakati, da so pripeljali brzostrelni in partop, se je napad pričel ob 22.30 uri. Ko je prispel brzostrelni top, ki je s svojim ognjem utišal mitraljezca v zvoniku cerkve, smo od hiše do hiše čistili naselje, da nam Nemci ne bi udarili v hrbet, in tako kmalu dosegli neposredno bližino postojanke, nekaj hiš in župnišče ob cerkvi.

S pomočjo brzostrelnega in partopa smo Nemce iz manj utrjenih stavb kmalu potisnili v glavno postojanko v župnišču, ki pa je bila močno utrjena in ojačena z dvojnimi zidovi. Partop — novo partizansko orožje — smo namestili za podstrešnim oknom izpraznjene hiše ob župnišču; to orožje naj bi Nemce prisililo k predaji.

Ko je bila izstreljena prva mina in je med Nemci v postojanki nastal preplah, je bilo pričakovati, da jih bodo naslednje prisilile k predaji, takrat pa je nastala pri partopu okvara, ki je ni bilo mogoče takoj odpraviti. Ko pa je pri jurišu na postojanko padel smrtno zadet še komandant II. bataljona Lare Vuzenica-Mihajlo, smo se na dvorišču za edino gostilno zbrali na posvet vsi neposredni vodje napada od komande čet, do štaba brigade in nekaterih članov štaba divizije. Posvetovali smo se, kako čim hitreje prisiliti k predaji ali uničiti Nemce še v glavni stavbi v župnišču. Takrat je prižvižgala preko hiše točno nad nas sovražna mina. Zračni pritisk nas je pognal narazen, drobci pa so nas večinoma ranili. Najtežje sta bila ranjena tov. Žigon Matija, divizijski sekretar štaba in tov. Kalan Silvo, novi komisar bataljona. Mene je snop drobcev zadel v prsi, en drobec pa mi je prebil grlo, da sem bil v hipu ves krvav, odpremili so nas v bataljonsko previjališče, kjer so nas ranjene in oslabele odpremili s konjsko vprego — sanmi preko zasneženega Blegoša v bolnico Franja pri Cerknem, ostale pa so le obvezali.

Hudo so nas bolele izgube nekaterih dobrih soborcev in komandanta Mihajla, vendar takrat žrtve niso bile zastonj. Bataljona sta borbo nadaljevala in na kraju uspela uničiti postojanko in s tem zagotoviti večje možnosti oskrbovanja enot z Gorenjske strani.

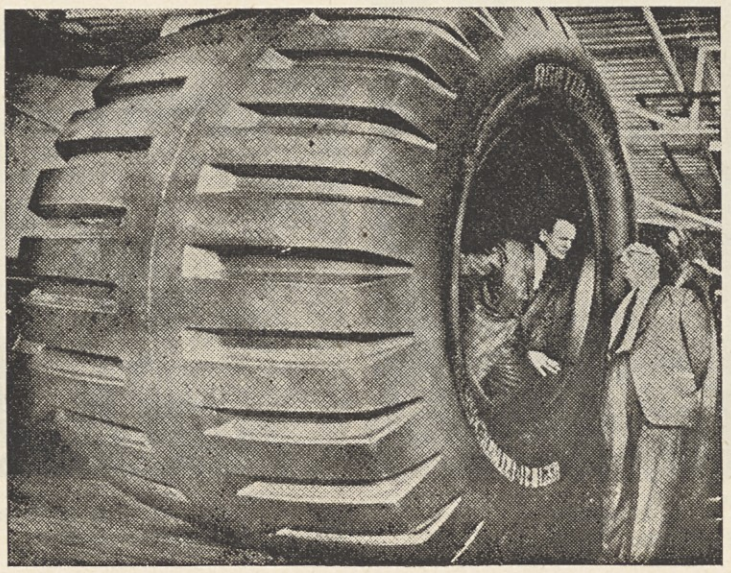
ANTON BOŽIČ

▼ Na sliki: bolnica Franja v Cerknem

Iz gumarske ind. po svetu

Mešanje kavčukovih zmesi v prašnatem

Mešanje in priprava zmesi terjata v gumarski industriji veliko delovne sile. Delovni način v industriji umetnih mas je v tem pogledu dosti na boljšem. Zato je Goodrich ponudil prašnate sintetične elastomere, kot npr. nitrilni kavčuk GYCAR 105 x 3 za preizkuse, da bi uvedli prašnati postopek mešanja oz. predelave, ki jih uporabljamo pri plastičnih masah tudi v gumarski industriji. Za pripravo prašnatih zmesi iz nitrilnega kavčuka in drugih sestavnih delov zmesi (4050 FEF, 20 DOP, 10 tek. bumarovske smole, 5 zno, 1 stearin, 2 žveplo, 0,5 MBTS, 0,5 Tetron A) se je pokazal kot zelo primeren Henxchelov mikser. Prašnato zmes so predelali direktno ali po daljši obdelavi v granulirnem stroju. Granulat je možno lepo predelati s pomočjo brizgalnega stroja za umetne mase s 17 D. Vendar sta pri tem potrebni dve zaporedni predelavi preko brizgalnega stroja, vendar se normalno uporablja TANDEM — brizganje tudi v predelavi umetnih mas. Ravno tako je material lepo stekel in zalival na LEXIS brizgalnem stroju. S polži bi lahko polnili kalupe s prašnatimi gumenimi zmesmi. V primerjavi s konvencionalno pripravljenimi zmesmi v mikserju in na dvovaljčniku je brizgani material prašnatih zmesi po vulkanizaciji pokazal nekoliko manjšo natezno trdnost (115 napram 14 bp (cm²) in nekoliko manjšo tlačno odpornost (večji Compresor čet), vendar že ti prvi poizkusi mnogo obljubljajo. Ti novi mešani postopki bi lahko pripeljali do znatnega znižanja stroškov v gumarski industriji. Pri nadaljnjem razvoju tega postopka predvidevajo konstrukcijski razvoj mešalnih in brizgalnih strojev, predvsem v obliki polža.



Največja guma na svetu.

Največjo gumo na svetu, z dimenzijami 3 m premera in 1,2 m širine, je izdelala firma Goodrich. Guma je namenjena za električni bager, ki je dolg 60 m in lahko dvigne 200 kg zemlje na minuto, transportira pa jo 32 km/h. Vsaka taka guma z najlon vložki tehta 3.000 kg.

Po strok. reviji »Rubber Journal«