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 3 KRANJ, 12. februarja 1966

OBVESTILO

V nedeljo 13. februarja ob 8. uri bo v dvorani občinske skupščine redna letna konferenca organizacije ZK Sava na katero vabimo poleg članov ZK tudi ostale člane kolektiva

ČLANI ORGANIZACIJE ZK BI MORALI BITI BOLJ ENOTNI

Z željo, da bi bila konferenca organizacije Zveze komunistov kar najbolj uspešna in da bi člani skupno rešili vsa bistvena vprašanja, smo se namenili, da postavimo dve, tri vprašanja neposrednim proizvajalcem — članom ZK.

Partijska organizacija je bila nosilec vseh važnejših progresivnih sprememb. V svoji zgodovini, v svojem razvoju je morala premagovati ogromne težave. Sedaj igra ZK pomembno vlogo pri razvijanju samoupravljanja.

Iz pretekle prakse vemo, da bi bilo delo celotne organizacije ZK boljše, če ne bi posamezni komunisti v »Savi« parcialno odstopali od dela ali sklepov TK ZK. Ni naš namen ocenjevati delo TK ZK »Sava«. To nalogo naj opravijo člani organizacije na svoji konferenci, pač pa je naš namen povedati, da le ni vse tako zelo dobro, kot prikazujemo. Prikazujemo radi tako, kot želimo, da bi bilo in ne tako, kot je.

Govorimo o vlogi našega neposrednega proizvajalca in pravimo, da naš delavec sam upravlja, sam deli dohodek in odloča o vseh važnejših vprašanjih. Pa je res tako? Iz razgovorov lahko povzamemo, da le delno. Parazitski položaj posameznikov je prav gotovo največja ovira, da do tega še nismo prišli, kajti v zadnjem času smo slišali vse preveč očitkov, da so tisti, ki se borijo za to, da bi bil neposredni proizvajalec vedno v večini, da bi dejansko on in strokovnjak oba razpravljala na enakem nivoju kot samoupravljalca, demagogi, da se borijo za delavske pravice in da rešujejo socialna vprašanja. Po nekaterih gibanjih lahko slutimo prizadevanje posameznikov ali grup za dosego trenutnih materialnih interesov. K temu je pripomoglo tudi to, da je administracija privilegirana. Kaj slabo uslugo smo napravili samoupravljanju s tem, da smo ustvarili med delovnimi ljudmi mnenje, da je vseeno bolje biti »uradnik«, čeprav z nekoliko manjšimi dohodki, kot pa delavec v neposredni proizvodnji. To malomeščansko miselnost bodo morali odpraviti predvsem člani ZK s svojim delovanjem v samoupravnih organih in družbenih organizacijah.

Eno bistvenih vprašanj za organizacijo je tudi naslednje: v pretekli dobi smo vse prevečkrat slišali — delajte, ta problem se tiče samo DS ali sindikata itn. Menim, da je to napačno, kajti ne bi smelo biti pomembnejšega vprašanja, o katerem komunisti ne bi razpravljali. Pri tem je seveda zelo važno, kako se bomo posameznih vprašanj lotevali in kakšnih metod se bomo posluževali. Zveza komunistov bi morala izražati bolj mnenje neposrednih proizvajalcev, torej delovati bolj navzgor.

Še teže kot celotno organizacijo, pa je ocenjevati delo tovarniškega komiteja. Menim pa, da bi za uspešno delovanje vse organizacije v prihodnjem obdobju morali upoštevati izkušnje preteklega leta:

1. Po mojem mnenju je bilo delo TK ZK deloma neuspešno tudi zato, ker komite ni bil najboljše sestavljen. Struktura je bila takale: z visoko izobrazbo trije člani, s srednjo pet in samo en delavec iz neposredne proizvodnje (vzdrževalna enota). To ni v skladu s tem, da je delavcev v neposredni proizvodnji več kakor strokovnih delavcev in bi logično morali biti tudi v TK zastopani z večjim številom. V predlogih za nov tovarniški komite se je to ponovilo. Izmed štirinajstih kandidatov za nov TK ZK je zopet samo eden iz neposredne proizvodnje.

Ne trdim, da je nepravilno, da so v komiteju tudi strokovni delavci. Nasprotno, prav to lahko delo poživi, vendar (kot smo že zgoraj navedli) to še kaže privilegiran položaj administracije.

Tega vprašanja ne bo težko rešiti, kot ni bilo težko rešiti vprašanja kandidiranja in izbire kandidatov. Za nov TK ZK so letos prvič v celoti izbirali in predlagali kandidate v osnovnih organizacijah. To je vsekakor zelo pozitivno.

2. Pojavlja se vprašanje, ali je za sklep in njegovo realizacijo odgovoren samo sekretar komiteja, ali v enaki meri tudi vsi člani, ki so sklep izglasovali. Če so skupaj sprejeli sklep in se je večina z njim strinjala, je torej nujno, da se tudi vsi potegujejo za njegovo uresničitev. K temu moramo dodati tudi delitev dela. V praksi se v glavnem držimo tega, da sekretar prisostvuje vsem sejam samoupravnih organov, forumov družbenih organizacij in raznim razgovorom in posvetovanjem. Ugotovimo lahko, da je takšna praksa nevzdržna.

Če hočemo, da bo partijska organizacija v bodoče delala bolje in da bomo reševali probleme odnosov, poslovne politike in ostala gospodarska vprašanja — potem moramo prvo rešiti notranje probleme.

SLOBODAN DINIČ

Težko je ocenjevati celotno delo organizacije Zveze komunistov, posebno zato, ker smo o našem delu nasploh zelo malo govorili.

Menim, da smo do sedaj — ali bolje v preteklem letu — premalo delali z našimi mladimi člani organizacje ZK. Ideološka komisija je n. pr. pred nekaj meseci pripravila ciklus predavanj za vse člane ZK. Žal so bila predavanja preslabo obiskovana — posebno mladih komunistov tam nismo videvali. Poznam primere, ko so prav ti mladi komunisti, namesto da bi odšli na predavanje, igrali karte v mladinskem domu. Del krivde za to je gotovo tudi v tem, da so metode dela zastarele, po drugi strani pa bi TK ZK moral posvetiti več pozornosti partijski disciplini.

JANEZ SUŠNIK

Delo partijske organizacije v preteklem letu je bilo le delno uspešno. V tehnični hali sem že skoraj leto dni in nisem bil še

na nobenem razgovoru članov ZK. Povedali so mi, da sta bila dva sestanka, vendar preslabo pripravljena, sam pa sem bil na žalost prav tedaj odsoten. Menim, da je zdaj pri nas že mir in ravnotežje. Prepričan sem, da neposredni proizvajalec vse bolj prevzema vlogo upravljalca. Konferenca organizacije ZK bi verjetno morala dati poseben poudarek gospodarski problematiki in seveda vsem njenim elementom.

JURIJ BORIČ

Prepričan sem, da smo v »Savi« samoupravljanje že dokaj dobro razvili. Toda prav zato, ker vse kaže, da smo dober kolektiv, je neodpustljivo, da smo včasih takšni formalisti. Vse prevečkrat se v zadnjem času dogaja, da samoupravni organi delovnih enot razpravljajo o že sprejetih sklepih DS podjetja ali pa sklepi DS DE niso za nikogar obvezni. Naloga članov organizacije ZK je, da razvijajo samoupravljanje. To velja za posameznika in celotno organizacijo. O tem vprašanju nismo imeli v naši osnovni organizaciji nobenega sestanka ali razgovora. Partijska konferenca v nedeljo bi morala bolj jasno in odločno postaviti to vprašanje.

SILVO GROZELJ

Menim, da nismo v preteklem letu, in prav tako ne prej, rešili dveh bistvenih vprašanj:

1. Namesto da bi se vse bolj približevali cilju, da se bodo komunisti pogovarjali za eno mizo, pa najsi bodo to inženirji, delavci ali tehniki, smo se temu še odmaknili. Morda bo komu neprijetno, toda res je, da tudi med komunisti nekateri tako mislijo. Poudariti pa moram, da se to dogaja v obeh smereh. Nemalokrat se zgodi, da se tehnik in delavec gledata po strani. Če hočemo doseči, da bo organizacija ZK enotna, moramo torej rešiti nekatera vprašanja, ki se ne bi smela več pojavljati.

2. Vsebina dela organizacije ZK in TK. Res je, da smo majčken korak pri izboljšanju sistema nagrajevanja le naredili. Dejstvo pa je, da smo napravili pri tem tudi nekaj velikih napak. O tem se na sestankih ZK lepo pogovorimo, prav tako je z DS DE. Večji del naših mnenj pa ostane na zapisnikih.

Prepričan sem, da so v preteklosti posamezni komunisti veliko delali. Toda uspeh ne more biti velik, ker je to le delo posameznikov. Za odpravo nepravilnosti bi morala biti mobilizirana celotna organizacija, in sicer tako, da bi bili vsi člani ZK informirani o posameznih problemih, da bi nato na OO ZK zavzeli jasna stališča in le-ta bi bila za TK ZK obvezna. JOŽE ŠTULAR

Za praznik

Ob slovenskem kulturnem prazniku — 8. febr. — obletnici Prešernove smrti — se Kranj iz srca pridružuje narodnemu praznovanju. V našem mestu je pred 117 leti za vedno zatisnil oči naš največji pesnik dr. France Prešeren. Z njim smo Slovenci izgubili tudi velikega človeka, velikega domoljuba. Dr. France Prešeren je pesnil v času, ko pravega slovenskega pesništva še ni bilo, delal je v dobi, ko je bila slovenščina še zelo, zelo nebogljena, porabna komaj za vsakdanjo rabo. In iz te revščine je naš veliki Prešeren znal ustvariti jezik, ki je v njem mogel izražati najglobija čustva; ustvaril nam je našo lepo, ljubljeno slovenščino in je v njej zapel pesmi enakovredne poeziji svetovne literature.

Iz preproste kmečke hiše je bil, gorenjska ravan pod Karavankami nam ga je dala in Prešernu je dala velikega duha.

O svojih pesmih sam pravi:

solze 'z ljubezni so do tebe (Julije) vroče,
iz domovinske so ljubezni bile.
Skeleče misli, da Slovence mile
ne ljubi matere, vanj upajoče,
da tebe zame vneti ni mogoče,
z bridkostjo so srce mi napolnile.

Dr. France Prešeren, pesnik velike ljubezni in velik Slovenec, je bil tako širokega duha in vseobjemajočega srca, da se ni ustavljal na narodnih mejah: njegova misel je objela ves svet, vse narode. Ideja večno žive Zdravljice je danes last vseh naprednih gibanj v svetu in bodimo prepričani, da bo iz dneva v dan širša in bolj živa Preberimo preprosto umetnikovo besedo:

Bog živi ves slovenski svet,
brate vse,
kar nas je,
sinov sloveče matere!
Žive naj vsi narodi,
ki hrepene dočakat dan,
da, koder sonce hodi,
prepir iz sveta bo pregnan,
da rojak
prost bo vsak,
ne vrag, le sosed bo mejak!
Dokaj dni
naj živi
Bog, kar nas dobrih je ljudi!

V našem mestu nas na velikega pesnika spominja Prešernov muzej, hiša, v kateri je živel in umrl. Imamo Prešernovo gledališče in pred njim mogočen pesnikov spomenik. Našo ljudsko in umetno pesem goji priznani pevski zbor, ki prav tako nosi pesnikovo ime. V Prešernovem gaju so pod rdečkastim kamnom ostanki velikega človeka. Ali kdaj zaidemo pod breze, da se ob Prešernu obogatimo? Da ob odhodu pobožno zašepetamo:

»ena se tebi je želja spolnila:
v zemlji domači da truplo leži.«

Iz delovnih enot

Kolektiv delovne enote prevleka valjev bo kmalu dobil nove delovne prostore v tehnični hali v obratu II. To je za našo delovno enoto brez dvoma velika pridobitev, saj v sedanjih pretesnih prostorih delo ne more normalno potekati. Če upoštevamo samo to, da smo 12 tonske valje razkladali in nakladali s 5 tonskim dvigalom, vemo, kako zamudno in nevarno je bilo to delo. V novi hali so že montirana električna dviggala dovolj močne konstrukcije, s katerimi bomo lahko varno in hitro razkladali in prenašali bremena. Montiran je tudi nov vulkanizacijski kotel manjših dimenzij za vulkanizacijo tiskarskih in ostalih manjših valjev. Tako bomo lahko z zmanjšano porabo toplotne energije pravilneje določali režim vulkanizacije. Tudi ostala montažna dela so že v zaključni fazi. Čakamo le še na remont in prestavitev obstoječih stružnic. Želimo, da bi se to čimprej naredilo, ker vemo, da imamo v poletnem času veliko več naročil kot v zimskih mesecih. V prihodnje pa bo potrebno kupiti še eno novo stružnico večjih dimenzij za brušenje velikih valjev, ki jih sedaj ne moremo sami obrusiti. Ta dela sedaj opravljajo razni kooperanti, za kar pa veliko zaračunajo, tako da bi se tudi nam ta investicija kmalu obrestovala.

Kot vidimo, so bila vložena precejšnja finančna sredstva za opremo naše delovne enote. Tudi sami se bomo morali potruditi, da bomo s pravilnim uporabljanjem teh naprav in s prizadevanjem doprinesli svoj delež k zboljšanju kvalitete naših izdelkov. Delo v novih pogojih nam bo tudi omogočilo, da bomo prispela naročila hitreje realizirali, kar bo brez dvoma zadovoljilo naše naročnike. S povečanim fizičnim obsegom proizvodnje se bodo sredstva, vložena v stroje in opremo, kmalu obrestovala, mi pa želimo, da se obrestujejo tudi sredstva, vložena v kadre v razvojnih službah, s tem, da dobimo čimprej pozitivne rezultate pri razvijanju zmesi za škrobilne valje. MATIJA GOGALA

NORMA (IZDELOVALNI ČAS) KOT MERILO PRAVILNEGA RAZDELJEVANJA OSEBNEGA DOHODKA

Utrjevanje meril in osnov za razdeljevanje osebnega dohodka je pravilo in dolžnost upravnih organov.

Izdelovalni čas naj bi določal in menjal samo oddelek za študij dela.

V drugih podjetjih in v našem se je doslej vse prepogosto dogajalo, da so norme določali kar šefi enote, obrata. Pri tem so upoštevali bolj, kdo neko delo opravlja, kot pa delo samo. Največkrat njihovih samovoljnih določb ni bilo več mogoče ovreči. S tako samovoljnostjo se samo ustvarja nered, oddelku za študij dela pa probleme. Tisti, ki že dalj dela na tem področju, pa tudi vsak delavec takoj vidi, da to ni v skladu z ustavnimi načeli delitve osebnih dohodkov po delu, ni v skladu s samoupravljanjem in gospodarsko reformo.

Spomnimo se časa, ko je DS potrjeval izdelovalne čase! Prišlo je do hujših napak. Pri razpravah o normah je član DS marsikaj dosegel. Ko pa je centralni delavski svet sprejel sklep, da naprej odloča o sprejemu izdelovalnih časov delavski svet ekonomske enote, smo doživeli pravi polom. Seje so se spremenile v pravo »kmečko veselje«. Na njih so vedno, kadar je bilo na dnevnem redu sprejetje izdelovalnih časov, kričali, se prerekali, dajali opazke, ki jih od kulturnega človeka v 20. stoletju ne bi pričakoval.

Grožnje in nazadnje še obljube, da se dobimo ob prvi priliki pri »šanku« sosednje gostilne, kajti bomo nadaljevali ali celo pokazali, kako se sprejema sklepe o normah na dnevnem redu. Spomnimo se, da je bil večkrat sklep samo sprejet, nato pa je ostal na kosu papirja na mizi šefa oddelka do konca leta, do inventure, ko se je tudi ta konec papirja s sklepom znašel v košu za odpadke. Najpogostejši pridevek, ki ga je tak list dobil je »Kdo se bo pa bodel z ljudmi?« Čemu potem služijo zakoni, lepo napisan statut podjetja, pravilnik o normah? Tako napisane akte imamo večkrat samo za obiske, da pokažemo, če se kdo za to zanima, da imamo vse urejeno po zahtevah.

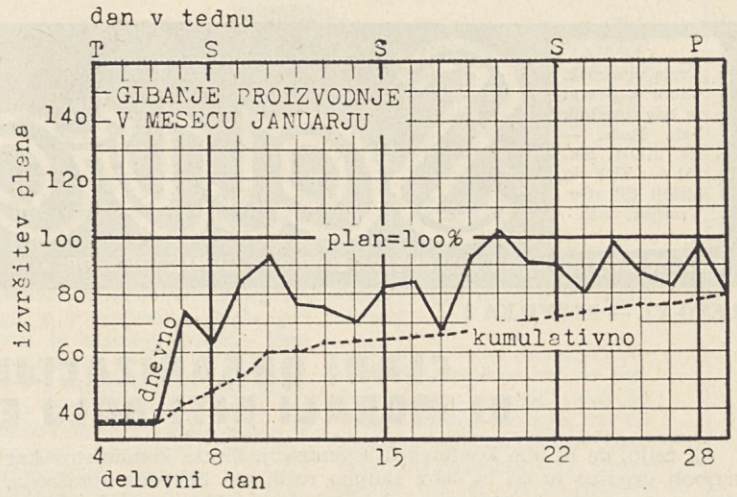
Izdelovalnih časov naj bi ne določali posamezniki, tudi direktor podjetja ne, saj ima drugega dela dovolj, v podjetju pa je zato določena komisija. Izdelovalni časi naj bi bili določeni s pravilnikom o normah. Vsak delavec bi ga moral dobro poznati. V sprejemu pravilnika pa naj bi glasoval centralni delavski svet, kot o vseh drugih poslovnih aktih v podjetju. Pravilnik naj bi bil sestavni del sistema nagrajevanja po delu v proizvodnih enotah. Vsako določanje norm izven oddelka za študij dela povzroča še večje razprtije, kot so že med normirci in proizvajalci. Te pa zavirajo hiter razvoj sodobnega normiranja in prilagajanja norm ob vsaki spremembi delovnega postopka v proizvodnji.

Dokler ne bomo delali tako, ne bomo mogli govoriti o razdeljevanju dohodka po delu, ki je najboljša stimulacija za dvig produktivnosti.

Vprašamo se tudi lahko, če ljudje na delovnem mestu tudi res narede vse, za kar so plačani. Ne! Tega pri nas ni. Še bi lahko bolje izkoristili čas in več naredili. Pravzaprav še nismo dosti storili. Načeli smo le problem. Oddelku za študij dela, predvsem pa normircu bo potrebna dolga doba, da dokaže, kaj se da narediti na nekem delovnem mestu.

Nujno je, da tehnolog predpiše delovni postopek, da bo izdelek dober in stroj maksimalno izkoriščen. Oddelek za študij dela naj bi tehnološkemu predpisu dodal čase, ki so potrebni za posamezno fazo dela. Tega časa, ki bi ga določili po temeljitem študiju ne bi smeli pustiti, da ga kdo samovoljno spreminja. Le tako bi napravili red in odpravili nepotrebne govorice in grožnje.

LOJZE ZALAR



▲ Zaradi še ne sproščenih kapacitet (ki smo jih predvidevali), januarskega plana nismo dosegli. Za mesec februar kaže bolje, vendar je tudi o tem govoriti preuranjeno.

Preidimo na enostavnejši način izplačila OD

Vseskozi govorimo o izpopolnjenem načinu izplačila osebnih dohodkov delavcev, a ko ga uvedemo, ugotovimo, da je za delavce še bolj nerazumljiv od prejšnjega. To ustvarja negodovanje in ni nič čudnega, če slišimo na sestankih EE, da osebni dohodki niso bili pravilno izračunani. Niso redki primeri, ko se delavec huduje zaradi nizkega osebnega dohodka, kljub temu, da je veliko več naredil kot prejšnji mesec, je zaslužek za 10.000 dinarjev manjši. To pri sedanjem izračunu ni nič posebnega, ko se pa masa OD ugotavlja v sami obračunski enoti. Če vzamemo primer, da dva sodelavca delata na enem stroju in eden naredi veliko več kot drugi, s tem avtomatično dvigne vrednost točke tudi drugemu, kar pa ni pravilno. Če govorimo, da naj bo vsak plačan po svojem učinku, je prav, da spremenimo način obračuna osebnega dohodka.

Menim, da imamo sedaj že dovolj usposobljene službe, ki lahko izračunajo, koliko je vredno določeno delo delavca za nek izdelek. Za vse faze dela se da izračunati vrednost vloženega dela direktno v dinarjih. Koliko laže bi si delavec izračunal, koliko je zaslužil, če bi vedel, koliko dinarjev bo dobil za določen artikel, n. pr. mešalec zmesi ima za mešanje določene zmesi toliko dinarjev, konfekcioner avtoplašča bi za dimenzijo nekega plašča dobil zopet določen znesek, enako tudi vulkanizer. Na koncu meseca bi seštel komade in pomnožil z vrednostjo izdelka in bi vedel, koliko bo zaslužil. Zanima me, koliko delavcev ve prej, preden dobi obračunski list, kolik bo njegov zaslužek. Z gotovostjo lahko trdim, da od približno 1.000 v produkciji zaposlenih sodelavcev n i h č e! Kako naj delavec verjame, pa če ga še tako prepričujemo, da je vse pravilno izračunano, res pravilno, če pa je vsak mesec njegovo delo drugače ocenjeno.

Vrednost izdelka bi morala biti stabilna, t. j. da bi vsak mesec bil artikel enako ocenjen. Predhodno bi se mu odštelo od vrednosti procent za dopuste in praznike. Vrednost ne bi smela nihati, ker s tem nismo ničesar dosegli.

Če bi se plačevalo na ta način, sem prepričan, da bi produktivnost dvignili za najmanj 10 odstotkov, ker bi s takšnim načinom plačevanja dosegli, da bi bil delavec plačan res samo za tisto, kar bi naredil sam.

Delavec bi imel tudi večji interes za boljšo kvaliteto, ker bi se lahko naredilo tako, da bi se izplačevalo samo od I. a in I. b kvalitete, za vse ostalo bi bil trud zaman, če bi bil artikel uničen po njegovi krivdi. S tem bi ga še bolj zainteresirali za čimboljšo kvaliteto.

MIHAEL ČUHALEV

▶ Te dni potekajo živahne razprave po delovnih enotah o analitskih ocenah delovnih mest. V največjem delu so te razprave mirne in objektivne, ponekod pa je prišlo tudi do ostrih debat. Naš fotograf je naredil tale posnetek med razpravo v mehanični delavnici II

Zakaj smo utrujeni

Se vam zdi, da ste pogostokrat utrujeni? Ne občutite včasih, da ste brez »pravega« razloga popolnoma zlomljeni? Ali se ne zbudite včasih bolj utrujeni, kot ste šli spat?

Če na ta vprašanja utrujeno rečete da, niste edini. Večina ljudi občuti občasno tako stanje.

Kaj povzroča občutek utrujenosti?

Večina strokovnjakov se strinja, da je utrujenost reakcija na preveliko duševno napetost. To je opomin, da so zahteve za naše telo, duševnost ali občutki dosegli določeno mejo.

Narava nas vedno pravočasno opozarja — vseeno ali naša utrujenost izhaja iz prevelikega telesnega ali duševnega napora pri delu.

Kako pride do tega, da nas težko delo utruja?

Dolgo časa je vladalo prepričanje, da naše mišice izločajo nekakšen »strup utrujenosti«. Toda, ko se je znanost začela ukvarjati s tem, so ugotovili, da so naše zaloge kisika in krvnega sladkorja izredno majhne. Čim so te zaloge izčrpane, mišičevje slabše funkcionira: podobno kot motor, ki mu primanjkuje bencina.

Pri mirovanju potrebujemo okoli 150 cm^3 kisika v minuti, čim pa nekaj delamo, se potreba kisika znatno poveča. Pri velikih naporih potrebujemo tudi do 25 litrov kisika v minuti. Toda v eni minuti naša pljuča dajo v kri samo 4 litre kisika. Torej si moramo »izposoditi« manjkajočo količino kisika in to od rdečih krvnih telesc. Ta rezerva pa znaša samo 25 litrov.

Zakaj nas duševno delo telesno utruja?

Teža mozga znaša le 2 odstotka teže celotnega telesa. Čeprav mozeg ne opravlja mehaničnega dela, konsumira 14 odstotkov obtoka krvi in 23 % njenega kisika. Tudi krvnega sladkorja zelo veliko potrebuje. Zaenkrat ni znano, zakaj tolikšne potrebe po kisiku, znano pa je, da kemično energijo kisika in sladkora pretvarja v električne valove in živčne ampulze. Mozeg nima lastnih rezerv kisika in sladkorja, zato mora »hrano« stalno dobivati s krvnim obtokom. Če takšno stanje traja do osem minut — se mozeg ne popravi več in celice v njem odmro.

Ker morata življenje in smrt na ta način vzdrževati ravnotežje, mozeg sam od sebe skrbi, da ne pride niti do najmanjšega pomanjkanja kisika. S posredovanjem mozga organizem prilagodi svoje delovanje počasnejšemu tempu, da mozeg lahko nadaljuje z delovanjem. Zato sta občutek telesne in duševne utrujenosti odvisna drug od drugega.

Ali je kronična utrujenost znak psihične obolelosti?

Kadar smo bolni, se vedno počutimo tudi utrujeni »Mehanizem utrujenosti« — če tako imenujemo — preprečuje vse naše nepotrebne napore in tako štedi našo energijo, s katero se zoperstavljamo bolezni. Če je utrujenost edini simptom, bo zdravnik težko ugotovil, ali gre za telesno obolelost, ki jo je težko prepoznati, ali je to samo pojav duševne ali živčne razkrojenosti.

Ali se lahko prepreči utrujenost z jemanjem majhnih a pogostih obrokov? Da, tako se lahko preči utrujenost — to je dokazano z mnogimi poizkusi. Psihologi ameriške univerze Yale so ugotovili, da se delavcem, ki se hranijo samo trikrat dnevno, po vsakem obroku krvni sladkor in delovanje mišic v eni uri hitro povečuje, potem pa spet hitro pada. Ko so istim delavcem dali pet obrokov dnevno, se je pokazalo, da se je krvni sladkor in delovanje mišic dvignilo na stalni nivo. Utrujenost je bila znatno manjša, čeprav je bila količina zaužite hrane ista.

Zakaj se včasih zbudimo utrujeni?

Kadar spimo, veliko naših organov ne dela in tako ne trošijo energje. Toda organi, ki dopolnjujejo naše energetske rezerve, delujejo tudi med našim spanjem. Zato se zbudimo sveži in spočiti.

Če se med spanjem odkrijemo, se bo zmanjšala pridobljena količ. energ. Tudi v pretopli sobi se naše telo ne počuti preveč dobro, kajti srce in pljuča morajo delati naporneje, da se telo reši nepotrebne toplote. Toda, če so včasih globoki duševni konflikti vzrok utrujenosti, se s spanjem ne bomo pozdravili.

Ali kava preprečuje utrujenost? Kofein pospešuje delovanje mozga in delo mišic. Kadar pijemo kavo ali čaj, se lahko odločimo za večje napore prej, preden začutimo resnično utrujenost. S tem pa utrujenost samo »odložimo«, nikakor pa je ne preprečimo. Toda po tej odložitvi, ko začutimo utrujenost, tedaj pa se moramo resno v miru spočiti in tako obnoviti izčrpane rezerve. Prepogosto pitje kave, pa tudi za »odložitev« utrujenosti ne pomaga več. Pitje kave v zgodnjih jutranjih urah pa je celo škodljivo, ker s tem umetno vzpodbujamo k aktivnejšemu delovanju svoje organe.

Ali nas alkohol osvobaja utrujenosti?

V zelo majhnih količinah lahko alkohol začasno prekrije občutek utrujenosti. Na splošno pa alkohol deluje na organizem simulativno. Pijanci zelo hitro postanejo utrujeni. Ker velik del potrebnih kalorij črpajo iz alkohola, njihovemu telesu stalno primanjkuje drugih, neobhodno potrebnih elementov. Količina sladkorja v krvi je zelo majhna, živci so »lačni« vitaminov, bolijo jih mišice in razpoloženje je apatično. Pijanci postanejo utrujeni še predno so opravili pravi napor, popolnoma pa so že utrujeni, ko ostali ljudje prihajajo šele v pravi elan.

Kakšen je vpliv kajenja na utrujenost?

Nikotin krepi puls in pospešuje obtok krvi. Na ta način mozeg dobiva več krvnega sladkorja in utrujenost se do neke mere poleže (preloži). Toda tobak vsebuje tudi ogljikov oksid, ki veže kisik iz rdečih krvnih telesc. Če kadimo cigareto za cigareto, bomo kmalu vdihnili toliko ogljikovega oksida, da bo prvotni stimulativni učinek nikotina popolnoma prekrit.

Za zaključek: z umetnimi sredstvi se utrujenost da začasno prestaviti le za relativno kratko razdobje — nekaj ur. Nikakršne droge ne morejo nadomestiti naravnih sredstev za zdravljenje utrujenosti: svež zrak, spanje in mirovanje.

»Fiziologija dela«

Neposredna odgovornost pri nezgodah

Vse kaže, da se pogostih obratnih nezgodah v našem kolektivu še vedno premalo varujemo. Opaziti je, da so nezgodam prav v zadnjem času najbolj izpostavljeni novi delavci, oziroma tisti, ki se uvajajo v delo. To kaže, da bo treba nekaj storiti, da se bo število obratnih nezgod zmanjšalo.

Nedvomno so naši neposredno nadrejeni (vodje strojev) sodelavci premalo zavedajo svoje odgovornosti, ki jo imajo prav pri varnosti dela. Kakor so odgovorni za kvaliteto in kvantiteto, tako so tudi odgovorni za varnost pri delu. Vsak novinec sicer dobi osnovna navodila za varnost pri delu, toda samo teoretično. Praktično pa ga je dolžan opozoriti na nevarnosti neposredno nadrejeni oz. tisti, ki je v neposredni bližini zato, da delo poteka varno in nemoteno. Vse premalo kličemo na odgovornost tiste, ki so dolžni skrbeti in paziti na novega delavca. Še takrat jih ne pokličemo na odgovornost, ko zanesljivo vemo, da niso izpolnili svoje dolžnosti. Take pojave bi nedvomno morala obravnavati naša disciplinska komisija. Videti je, da premalo skrbimo, da se naš sodelavec ne ponesreči in nič ne pomislimo, da bo ostal invalid. Zakaj nas mora vedno le težka nesreča opozoriti, da nismo izpolnili svoje dolžnosti. Po vsaki nesreči namreč pokaže analiza, da bi se bili lahko nesreči izognili.

Velik del krivde za nesreče pa lahko pripišemo nepravilnim odnosom, h katerim pripomorejo vsi tisti, ki menijo, da so ljudje neobčutljivi, oziroma da ne smejo biti občutljivi. Neposredno nadrejeni člani kolektiva na žalost pogostokrat pozabijo, da svoje nevolje ali celo nesposobnosti ne smejo stresati nad sodelavci, ki so vsako sekundo izpostavljeni nevarnosti.

Ugotovljeno je namreč, da delovno vzdušje v precejšnji meri vpliva na nevarnost pri delu. Zato bi bil že čas, da se resnično zavedamo svoje odgovornosti in da tiste, ki pozabljajo svoje snovne dolžnosti, pokličemo na odgovor-

(Nadaljevanje na 3. strani)

Še vedno dileme okrog K-15

V sred. januarja je bilo v prelepem turističnem mestu Radovljica v SR Sloveniji posvetovanje o dopustih in rekreaciji, ki ga je organiziral Centralni svet zveze sindikatov Jugoslavije. Iz našega kolektiva se je posvetovanja udeležil Milorad Vlajkovič, ki v naslednjih vrstah pove, o čem so v prisotnosti 73 delegatov razpravljali.

Posvetovanje so organizirali z namenom, da sestavi priporočila o načinu koriščenja denarnih sredstev 1,5 odstotkov, ko so bile ukinjene karte za potovanje K-15. Ker ta sredstva sedaj ostanejo na razpolago delovnemu kolektivu, kolektiv sam odloča o njih. V diskusiji, ki je bila zelo živahna, je sodelovalo več kot 25 delegatov. Večina diskutantov je bila mnenja, da dobljenih sredstev ne bi bilo treba linearno deliti na vsakega zaposlenega delavca. Mnogo so govorili o koriščenju razpoložljivi kapacitet v počitniških domovih, ki so do danes uživali določene regrese, da bi se mogli obdržati tisto kratko sezono, ki jo imamo, Po preračunavanju so prišli do zaključka, da majhni počitniški domovi, ki jih koristimo samo v juniju, juliju in avgustu, ne morejo biti rentabilni. Treba je zato dobro razmisliti, ali so takšne počitniške skupnosti potrebne oziroma, če je mogoče, da se te kapacitete izkoriščajo več mesecev. Govorili so tudi o ceni uslug dnev. penziona, ki pa morajo biti ustrezne, tako da bi večje število delavcev še naprej odšlo vanje na letni dopust, ker je sicer nevarnost, da se bo zmanjšalo število dopustnikov-porabnikov počitniških domov v času letnega dopusta.

Kot vemo, ni več kart s popustom K-15 za vožnjo z vlakom, avtobusom in avionom. Treba je poudariti, da so nekatera avtobusna podjetja zainteresirana, da s sodelovanjem z delovnimi organizacijami nudijo določene ugodnosti z znižanjem stroškov prevoza celo za 40 odstotkov. Kar dobro so ta problem rešili v nekaterih delovnih organizacijah, ki imajo svoje letovalne kapacitete; in sicer bodo svojim delavcem dodeljevali kredite ali organizirali hranilno službo in na ta način vnaprej omogočili večjemu številu delavcev, da bodo preživeli svoj letni dopust na morju, planinah, jezerih itd.

Na posvetovanju se je več diskutantov strinjalo, da je treba osnovati počitniške skupnosti v zdravstvene namene, kamor bi delavec-bolnik prišel na počitek brezplačno. Takšna počitniška ustanova bi delala vse leto.

Po dvodnevnem razpravljanju o teh problemih so sprejeli zaključke, da bodo vsa dobljena sredstva, ki ostanejo v delovni organizaciji, naložili v fond za oddih in rekreacijo. To bi bil fond skupne potrošnje. V njem je 1,5 odstotkov sredstev popusta v prometu, dosedanji regresi iz fonda skupne potrošnje za vzdrževanje počitniških kapacitet, del skupnih investicij za izgradnjo, prispevki od sindikalnih članarin in del prihranka pri bolehanju preko 30 dni. Pojasnili so, da je treba narediti pravilnike o razhodu in o namenski potrošnji zbranih sredstev. Po enem predlogu bi bila razdelitev sledeča: za prevoz bi porabili približno 35 odstotkov, za znižanje penzionskih uslug 20 odstotkov, za izdajanje investicij za izgradnjo objektov in prostorov za vodenje dnevnega aktivnega odmora in izletov 25 odstotkov in za dnevni in nedeljski počitek z izkoriščanjem rekreativne dejavnosti 20 odstotkov.

To je zanimiv predlog, ker so tako dane možnosti za dobro izkoriščanje dnevnega in tedenskega dopusta, ki ima veliko prednosti, ker dalj traja kot letni dopust. Vsako podjetje pa naj bi imelo svoje avtobuse, da bodo na ta način skozi vse leto posamezne skupine izkoriščale počitniške kapacitete, tako zimske kot letne.

V rokah delovnih organizacij, oziroma družbeno-političnih organizacij in samoupravnih organov pa je, kako se bo vprašanje dnevnega, tedenskega in celoletnega dopusta najbolje rešilo. Cilj tega dela je, omogočiti vsakemu delavcu dopust, da si ohrani zdravje in s tem na svojem delovnem mestu še več prispeva za skupnost.

Iz lista »Borovo«

PRIPIS UREDNIŠTVA

Iz pričujočega članka je razvidno, da v mnogih kolektivi že pričenjajo s pripravami glede dopustov v letonšjem letu v zvezi z ukinitvijo obrazca K-15. Ta sredstva (12.000 starih dniarjev na zaposlenega) ostanejo delovni organizaciji z namenom, da preskrbi za svoje sodelavce čim ugodnejše pogoje za letovanje. Kako in v kakšne namene nameravamo ta sredstva izkoristiti pri nas, še ne vemo, zato bi bilo umestno, da bi za to zadolžene službe dale točna pojasnila o tem, kako in v kakšne namene bomo koristili dobljena sredstva pri nas.

Predlagatelj, ali je tudi tvoj predlog sprejemljiv?

Komisija za izume in tehnične izboljšave v našem podjetju še nima tiste veljave, da bi ji člani kolektiva zaupali svoje predloge. To se je pokazalo v zadnjih dveh primerih, ko sta imela dva člana kolektiva svoje tehnične izpopolnitve, vendar jih nista hotela prijaviti komisiji iz bojazni, da jima komisija ne bo izplačala potrebne nagrade. Po daljšem prepričevanju smo le uspeli dobiti predlog enega člana, medtem ko je drugi še vedno ostal zvest sodelavcem, ki mu zatrjujejo, da ga bo komisija odpravila z »jurčkom«, kot ga oni imenujejo.

Verjetno on in njegovi sodelavci prav malo poznajo pravilnik o racionalizacijah, ki ga ima naše podjetje že od leta 1958 in je v skladu z zakonom o zaščiti izumov in tehničnih izboljšav. Da bi se vsi člani kolektiva podrobneje seznanili s pravilnikom, ga bomo v začetku prihodnjega leta objavili v obliki brošure v enem izmed naših rednih izdaj tovarniškega glasila. Vsem tistim, ki ne verjamejo, da komisija dobiva nove predloge, pa sporočamo, da smo prejeli naslednje:

— odprava silikona kot notranji premaz žičnih veloplaščev (26. 7. 1965),

— zoženje korda pri 3. hlačnici tovornega avtoplašča z dimenzijo 11.00 x 20 (4. 8. 1965),

— tiskanje etiket za rivalit cevi (6. 8. 1965),

— brizganje lažjih velo-zračnic (14. 7. 1965),

— izboljšava pri brizganju moped plaščev, pred vulkanizacijo (18. 8. 1965),

— uporaba brusilnih odpadkov, ki nastanejo pri brušenju raznih tesnil (27. 8. 1965),

— izboljšave na laboratorijskih strojih (11. 10. 1965),

— skrajšanje izdelovalnih časov pri izsekovanju tehničnih predmetov (16. 10. 1965),

— predlog za zamenjavo stroja za povijanje žičnih jeder (16. 10. 1965),

— prihranek pri rivalit ceveh (17. 10. 1965),

— prihranek pri pranju termoforjev v obratu II (23. 10. 1965),

— prihranek korda pri konfekciji velo-žičnih plaščev (27. 10. 1965)

— gumiranje velokorda brez votka (5. 11. 1965).

Ne zaostajajte za temi! Tudi vi boste lahko v eni izmed naslednjih številk eden izmed tistih, ki bodo dobili nagrade oziroma odškodnino za svoje prizadevanje pri delu. Poimensko vas bomo z njimi seznanili v eni izmed naslednjih številk našega glasila.

LOJZE ZALAR

Po pravici

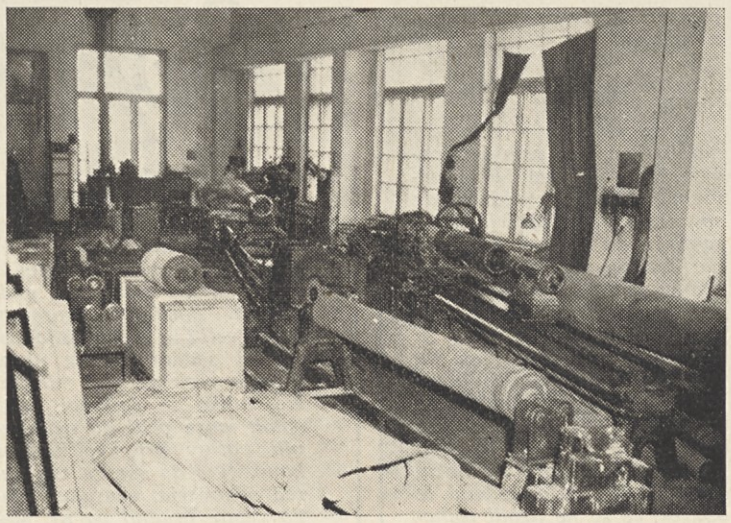
V nekem razgovoru je bilo slišati tudi to:

»Kdaj je naša organizacija dela najboljša?«

»Ob malici!«

»Zakaj?«

»Zato, ker jo sami podaljšamo!«



Delovna enota prevleka valjev se bo v kratkem preselila v nove delovne prostore — tehnično halo. Pretesni prostori, neustrezna ventilacija in problem dvigal so bile največje težave v starem prostoru. Počasi — toda zagotovo — se delovni pogoji menjajo, prehajamo na modernejšo proizvodnjo, kjer bo delavec z manj napora lahko dosegal boljše uspehe

Nezgode v januarju

V mesecu januarju se je pripetilo v tovarni 8 nezgod, od tega 1 na poti. Pa si oglejmo posamezne primere:

● Š. F. iz energetike, se je poškodoval 6. 1. V službo hodi zaradi majhne oddaljenosti peš. Bil je precej pozen, zato je hitel. Na mostu nad Kokro mu je spodrsnilo, da je padel. Pri padcu si je poškodoval nart leve noge.

● P. B. iz valjarne II se je poškodoval 13. 1. Ponesrečenec je nalagal na vozove brizgani protektor. Ker je bila spodnja etaža polna, je hotel odpeti in pripraviti naslednjo (prazno), ta pa mu je padla na palec desne roke in ga uščipnila.

● K. F. iz službe za organizacijo proizvodnje se je poškodoval 17. 1. Med obratovanjem je bil prekinjen električni tok. Tovorno dvigalo s spremstvom je obstalo v jašku (med etažami). Spremljevalec je hotel zapustiti kabino skozi zasilni izhod. Pri odpiranju vrat v stropu je odpiral z levo roko, z desno pa se je držal za gornji kotiček okvirja kabine. Ko so vrata prešla v navpični položaj, so sama padla na hrbtno stran na mezinec delavčeve roke ter mu ga poškodovale.

● H. J. iz stiskarne v tehnični hali se je poškodoval 21. 1. Dovažal je pregreto gumeno zmes na štirivaljčni kalander. Pri uvajanju te zmesi v rego med valje je zašel v rego tudi z roko. Pri tem so mu valji stisnili 3 prste desne roke.

● R. F. iz mehanične delavnice II se je poškodoval 15. 1. Pri razkladanju stiskalnice z avtomobila mu je padel kos železa na desno roko in mu poškodoval prstanec.

● Z. A. iz mehanične delavnice II se je poškodoval 19. 1. Pri razkladanju je kalup zdrsnil z vozička in mu padel na levo nogo ter mu jo poškodoval.

● Ž. M. iz obrata III se je poškodovala 20. 1. Šla je po stopnišču, pri tem ji je spodrsnilo in je padla ter se udarila v roko.

● B. F. iz valjarne II se je poškodoval 31. 1. Zaposlen je pri mikserju. Z roko je hotel otipati, če je bat v zgornjem položaju. V trenutku, ko je imel roke v ohišju, se je bat dvignil in mu priščipnil prstanec desne roke.

RUDI NADIŽAVEC

Popravek

V prejšnji številki časopisa »Sava« se je v članek z naslovom »Nove oblike nagrajevanja« vrinila neljuba pomota. Avtorju članka se zaradi napake opravičujemo, prvi odstavek pa bi se moral pravilno glasiti takole:

Prvi predlog, ki je bil predložen članom delavskega sveta v razpravo, je bil predlog spremembe degresivne lestvice. Tu gre samo za vskladitev osebnih dohodkov režijskih in produktivnih delavcev v primerih preseganja planske vrednosti točke za 20 ali več odstotkov. V zadnjih mesecih lanskega leta se je namreč dogajalo, da je bila povprečna vrednost, ki je pripadala produktivnemu delavcu v proizvodnih delovnih enotah za eno točko za 15 do 20 odstotkov višja od planirane.

Uredništvo

Naš razgovor

Jože Babič za volanom svojega TAM-a

To pot smo za naš razgovor naprosili sodelavca v transportu, tov. Jožeta Babiča, šoferja avtomobila TAM 450. V našem podjetju je zaposlen že od leta 1952.

Povprašali smo ga, če je v svoji dolgoletni praksi za volanom imel tudi kakšno hujšo nesrečo. Odgovoril je:

»Pred desetimi leti sem imel manjšo nezgodo zaradi preobloženega avtomobila, ko mi je padla bala kavčuka na cesto in poškodovala kolesarko. Večje nesreče pa do sedaj še ni bilo.«

— Kakšne znamke avtomobilov pa ste do sedaj že vozili? —

»Bil sem šofer mercedesa, deimlerja, tatra, šlep-mašine — vlačilca, fiatov, avtobusov in sedaj TAM 4500.

— Ali bi lahko vozili avto katerekoli znamke? —

»Da.«

— Približno koliko km ste doslej prevozili, koliko v »Savi«? —

»Moja najdaljša proga je bila poizkusna vožnja po Jugoslaviji pred tremi leti, ko smo preizkušali gume, trajala pa je deset dni.«

— Kaj menite o šoferjih amaterjih? —

Menim, da so premalo obzirni in pazljivi.«

— Kdaj ste najbolj prisebni? —

»Ko sem dobro naspan in spočit.«

— Vaša pripomba? —

»Menim, da v kolektivu glede na odgovornost, ki jo imamo vsi šoferji, vse premalo upoštevajo naše težko delo in posvečajo premalo pozornosti izboljšanju pogojev, v katerih delamo.«

Ob koncu se tov. Jožetu lepo zahvaljujemo za te iskrene besede, še naprej pa mu želimo srečno vožnjo!

Neposredna odgovornost . . .

Nadaljevanje z 2. strani

nost. Naša varnostna služba si sicer vestno prizadeva, da bi odstotek nesreč zmanjšala, toda, če ji pri tem ne bomo pomagali, lahko tudi v bodoče pričakujemo nadaljnji porast nesreč.

Preventivno sredstvo za zmanjšanje je tudi psihološki izbor delavcev za posebno nevarna delovna mesta. Na posebno nevarna delovna mesta naj bi postavljali samo ljudi brez ogrožujočih lastnosti. S psihološkimi kriterji bi bilo mogoče preprečiti zaposlitev na nevarnih delovnih mestih vsem tistim, ki bi se z gotovostjo izkazali kot potencirani nezgodniki. Pri tem mislimo zlasti na ljudi z neprimerno psihomotoriko, pomanjkljivo pozornostjo, neuravnovešenim čustvovanjem, nezrelim karakterjem in alkoholike.

Izkušnje na področju varstva pri delu kažejo, da je učinkovita preventiva le v kompleksnem odpravljanju osebnih in miljejskih vzrokov nezgod. Kompleksno odstranjevanje neugodnih pogojev pri delu pa zahteva sistematično in tesno sodelovanje ter skupno prizadevanje za zmanjšanje nesreč.

BLAŽ STUDEN

Neprijetno in prijetno

Francka: »Naše stanovanje ima tako tanke stene, da sostanovalec sliši vse, kar se pogovarjamo.«

Micka: »Dozidaj še eno vrsto opeke, pa boš brez skrbi!«

Francka: »Saj bi, toda potem ne bi mogla jaz poslušati, kaj govore oni.«

Skromnost

Bilo je pri razpravi o škartiranem artiklu.

»Koliko časa ste vedeli, da ne proizvajate dobro?«

»Oporostite, ne bi odgovoril, ker se nočem bahati.«

Micka GUMICA

Dragi gumarji in gumarke, zdaj sem se pa že privadila in se marsičesa naučila od vas, čeprav je moj staž v »Savi« še zelo kratek. Navadila sem se že, da včasih lahko uho prislonim na kakšno ključavnico, da malo prisluhnem in — kaj zvem. Videti je, da bom morala za uspešno opravljanje svojega dela prilagoditi tudi metode dela, kajti do zdaj dobivam material« za svojo rubriko v »Savi« le po skrivnih poteh, skrivnostno in anonimno. No, ena od novejših metod je tudi prisluškovanje. Škoda, da si ne morem nabaviti miniaturnega magnetofona, ki bi mi registriral in ovekovečil izjave na vogalih, med štirimi očmi, velikokrat tudi za zaklenjenimi vrati. Namesto tega se pač poslužujem svojega dobrega spomina — predvsem spomina, ker mi bo čez čas marsikaj prav prišlo za maščevanje. Da, za maščevanje. Opazila sem, da so nekateri naši vodilni precej nagnjeni k tej (ne)človeški lastnosti in da se maščujejo na vse (ne)mogoče načine. No, moje prisluškovanje je včasih uspešno, včasih pa ne. Če me kdo slučajno zaloti, pričnem pometati (z metlo seveda) okoli njegovega praga (saj svojega nimam). Prav pred kratkim sem imela težke dneve, ko se je vse vrtelo okrog nekakšnih pik. Vam povem, da sta me že prav močno bolela moja »magnetofona« od silnih razprav. Razprava »po tem vprašanju« je bila posebno burna v razvojni službi (verjetno zaradi kemikov). Do tedaj sem bila prepričana, da so vsaj tam enotni, saj njihovi uspehi kažejo, da si ta kolektiv prizadeva in se tudi uspešno uveljavlja.

Da mi ne bi kdo očital, da natolcujem, naj vam kar povem, kaj so ugotavljali: predvsem se dobro zavedajo, da so inženirji, tehniki in laboranti in da je še vedno nujna delitev na razrede. Jaz pravim: čast komur čast! Ni boljšega dela od mojega, kajti vse vidiš, vse slišiš — za ničesar pa ne odgovarjaš. Na vašo srečo pa je takšnih delovnih mest v tovarni malo in izgleda, da jih bo vse manj.

Slišala sem tudi, da nekateri grozijo z odhodom iz »Save«, če se ne ugodi njihovim zahtevam. Vsem takim pa naj povem, samo tole: v Temeljnem zakonu o delovnih razmerjih, člen 2., prvi odstavek se glasi: »Delovni ljudje prosto stopajo na delo v delovno organizacijo in po svoji volji nehajo delati v njej.« Torej je dovolj jasno. Menim, da ne bi nikomur delali težav, če ne želi delati v našem kolektivu. Želim pa, da tiste, ki gredo iz našega podjetja pošljejo tudi k meni, da jim dam z metlo eno po . . . No, da se še enkrat povrnem k »pikam«. Moja načelna ugotovitev je taka: Najhujše razprave so bile tam, kjer je šlo za 5 (pet) točk gor ali dol — najmanj pa tam, kjer je šlo za 100 (sto) ali več točk navzgor.

Na začetku sem vas imenovala gumarji in gumarke — predlagam, da se tako imenujemo ali pa, da smo vsi delavci (ustava), kar pa je najvažnejše — da smo vsi »Savčani«. Komur to ni všeč, mu pustimo njegov — JAZ!

Micka Gumica

Protipožarna zaščita

Zakaj je stroj za gumiranje blaga nevaren, da nastane požar? V naši tovarni uporabljamo benzin kot topilno sredstvo. V premazovalnici je zelo nevarno za nastanek požara. Tu je gašenje tudi zelo težko. Kakor je videti iz gasilskih poročil, je prav v tem oddelku največkrat gorelo in tako je nastala tudi zibelka našega gasilstva.

Zato je oddelek za gumiranje blaga eden najbolj nevarnih za požar. Stroj, ki opravlja to delo, mora biti predvsem dobro opremljen. Imeti mora naprave za uničevanje statične elektrike in pripravljena potrebna gasilna sredstva.

Električna napetost se ustvarja takrat, kadar drsi blago med mazalnimi valji, ki gumirajo blago.

Pri tem drsenju se ustvarja električna napetost, ki lahko postane toliko visoka, da poskoči iskra, ki zaneti požar. Za nevtralizacijo in odvajanje statične elektrike so med mazalnimi valji koničasti medeninasti zobci. Ti zobci morajo biti stalno čisti in moramo zatorej paziti, da se na njih ne nabira gumena masa, ki je dober električni izolator in zaradi tega preprečuje razelektrenje. To je nujno potrebno za odstranitev nevarnosti preskoka električne iskre, ki bi lahko zanetila požar. Hladnokrvnost in prisotnost duha v primeru požara sta pogoj za uspešno gašenje. Drugi varnostni ukrepi, ki so za prostore obvezni, so dobra ventilacija, pravilno urejena električna napeljava, ki mora biti taka, kot je zahtevamo pri skladiščih z vnetljivimi tekočinami.

IVAN PETRIČ

Šport Šport

Komisija za šport in rekreacijo pri sindikatu

Zaradi neurejenega poslovanja komisije za šport in rekreacijo je bila ta komisija izvoljena pri sindikalni podružnici. Poudariti moramo, da to velja le za prejšnjo komisijo, sedanja pa iz upravičenih razlogov ni delala. No, lahko se čudimo, kako sploh more priti do neurejenih poslov pri kvalificirani komisiji. Kdo vse za tak nered odgovarja, neuradno lahko vemo, uradno pa ne. Menim, da je odgovornih veliko ljudi in da bi veljalo o tem razmisliti, ne pa samo razpustiti komisijo. Saj imamo za take posle zadolžene ljudi. Zaenkrat smo le na tem, da je komisija zopet v sindikalni podružnici. Kako in kje bo organizirana, pa bomo videli že letos. Upajmo, da bo opravičila svoj obstoj. Sindikalno predsedstvo je na svojih zadnjih treh sejah razpravljalo o delu te komisije. Ne bi hoteli krojiti politiko tej komisiji, vendar pa si moramo zagotoviti uspešno delo komisije. Na zadnji seji predsedstva pa smo tudi izvolili člane posameznih sekcij, predsednika in blagajnika te komisije.

Za predsednika smo izvolili tov. Jožeta Kužnika, za blagajnika pa tov. Bašar Albinco.

Izvoljeni vodje posameznih sekcij pa so tile:
Rekreacija — Ludvik Pavšar
Nogomet — Vule Cicmil
Rokomet — Čuhalev Mišo
Smučanje — Franc Mertelj
Šah — Vid Gazvoda
Nam. tenis — Lesjak Polde
Kegljaštvo — Nejko Toplak
Strelstvo — Blaž Studen
Planinska — Karel Padjera

To so zaenkrat vse sekcije, ki obstojajo. S tem krog sekcij ni zaključen in če se pojavi kaka sekcija, se lahko priključi h komisiji za šport in rekreacijo. Skoraj povsem novo področje pa je rekreacija«, ki naj bi pri naših članih kolektiva le našla svoje mesto. Mislim, da bo le treba malo bolj skrbeti za razvedrilo našega delavca. Kako izkoristimo proste sobote in nedelje pa tudi vsi vemo. Mislim, da ne bi kazalo zanemarjati stare navade, da so ekonomske enote hodile na izlete. No, te bi seveda bilo treba organizirati in skušati ugoditi željam članov kolektiva. Zato smo to na predsedstvu rekreacije posebno poudarili.

Ostale sekcije so do sedaj že dobro delale, le da bo nekatere treba malo poživeti. Spomnimo se, kako je bila rokometna sekcija aktivna itd.! Nasploh želimo, da vse sekcije zelo požive svojo aktivnost in da ne postavljamo vprašanj mat. sred. na prvo mesto. Jasno je, da brez materialnih sredstev ne bo šlo, vendar ne moremo računati na kakšno razkošje. Ta sestav komisije ni dokončen in samo komisija lahko še kaj pripomni o delu in poslovanju.

Moramo pa tudi povedati, da bomo lenobo kaznovali z razrešitvijo. Glede poslovanja mislim, da bo stvar dobro potekala. Denar se bo vodil na posebni knjižici. Dvignil se bo lahko le tako, da bo o tem razpravljala celotna komisija, podpisniki bodo isti kot za sindikalno podružnico, ki sploh niso člani komisije. Evidenca pa se bo vodila dvakratno, v sindikalni podružnici, kjer dejansko tudi bodo vsa sredstva, vodil pa bo še blagajnik komisije. Mislim, da smo si upravičeni zagotoviti čim boljše poslovanje. Prav tako pa upam, da do kakšnih anomalij ne bo prišlo.

Komisija obstaja na željo članov kolektiva, nikakor pa ne iz kakršnekoli ambicioznosti, pri sindikalni podružnici.

PAVEL GANTAR

On in njegovi

On je bil na vodilnem delovnem mestu. Njegovi so bili na vodilnih delovnih mestih. Njihovi pa so bili delavci od inženirja do neposrednega delavca v proizvodnji. Njega smo povzdignili mi, Njegove On, Njihove pa so izbrali On in Njegovi.

Biti uporabno ordoje Njega in Njegovih je pomenilo čast, je pomenilo obstoj, je pomenilo eksistenco ne glede na delovne uspehe, je pomenilo zagotovljeno napredovanje, kajti On in Njegovi so bili univerzalni, On in Njegovi so se spoznali na vse: na ekonomiko, na organizacijo proizvodnje, na kadrovsko politiko, odnose, poslovanje, samoupravljanje, in družbeno delo — da, celo na ocenjevanje delovnih mest. On in Njegovi so poznali zahtevnost vseh delovnih mest v podjetju, vedeli, ali nekdo delo opravlja uspešno ali neuspešno — kajti te podatke in ocene so jim prinašali — Njihovi.

Njihovih je bilo veliko, veliko — kajti Njihov biti je pomenilo biti nekdo, biti izbran. On in njegovi pa niso izbrali vsakega, ki se je ponujal; če je nekdo hotel postati Njihov, je moral izpolnjevati pogoje. Ti pogoji pa niso bili težki. Treba je bilo samo misliti in delati kot On in Njegovi, treba je bilo samo počakati in zvedeti, kaj mislijo On in Njegovi, nato pa — prikimati. Ta lastnost je bila najbolj cenjena poleg manj pomembnih, kot na primer — občasno poročanje, kaj mislijo ostali sodelavci.

Žal pa vsi niso hoteli biti Njihovi. Na Njegovo in Njihovo srečo so bili vedno v manjšini, kajti v nasprotnem bi prišlo do rušenja tako lepo vpeljanega reda, dobrih odnosov in nesorazmerij v OD.

ON in Njegovi so imeli to vedno pred očmi. Vedno so skrbeli in bdeli nad tistimi, ki niso hoteli biti tako kot On in Njegovi. Ker so bili res univerzalni, so lahko ocenjevali ali je nekdo pravilno razporejen ali ne, ali je njegovo delo uspešno ali ne.

No, vrč hodi toliko časa po vodo, da se razbije!

Prišel je v kolektiv mlad delavec. Sicer ni prišel, videl in zmagal.

Bil je delavec in je to hotel tudi ostati. Kakšen značaj! Videl je, da On in Njegovi nimajo vedno prav. Videl je, da se Njega, Njegovih in Njihovih ljudje bojijo, ker so imeli oblast. Zbral je okrog sebe ljudi, ki so bili kot on: dobri, pošteni delavci. Samo to.

Naprej se je vse zelo hitro odvijalo. Ko so On in Njegovi odšli, so ostali samo še Njihovi — v manjšini. Nekaj jih je spoznalo svojo zmoto — večina pa se je pritajila — čakajo, da spet pridejo drugi On in Njegovi — čeprav je to malo verjetno — kajti kolektiv je bil ogoljufan in ljudje tega ne pozabijo.

Morda zgodba komu ni všeč — meni je. Pa še to: na srečo se to ni zgodilo v našem podjetju. Vsaka podobnost pa je povsem slučajna.

BAYER

Prepričan sem, da bo dosti naših bralcev zanimalo, posebno zato, ker večkrat govorimo o pomanjkanju surovin iz uvoza, kdo in kakšna so podjetja, ki nam dobavljajo surovine, stroje in opremo. Zato smo se namenili, da občasno o tem napišemo kratko reportažo in vas na ta način vsaj v grobem seznanimo s proizvajalci gumarskih proizvodov. Za prvo smo si izbrali mogoče najbolj markantno podjetje na področju kemijskih izdelkov — BAYER. Večina nas prav gotovo ne bo imela priložnosti videti obratov tega koncerna, zato se bodo zdeli podatki marsikomu skoraj neverjetni.

Bayerjeva centralna tovarna Leverkusen pokriva površino več kot 25 km² z več kot 600 stavbami. Tovarniško cestno omrežje, v celoti asfaltirano, je dolgo nad 200 km in razčlenjuje ter spaja posamezne komplekse stavb. Okoli 120 km proge in cestišč služi notranjemu transportu materiala in surovin. Tovarna Leverkusen, Elberfeld, Darmagen in Uldingen porabijo letno povprečno več kakor 1,2 milijona ton premoga, okoli 310 milijonov kubičnih metrov vode in 1.650 milijonov KWh električne energije. To pomeni, da obrati Bayerja trošijo približno toliko vode kot Hamburg in več kot dvakrat toliko kot Frankfurt.

Obiskovalec, ki opazuje ta kompleks stavb in poslovnih zgradb, parke in ceste, dobi resničen občutek, da je to mesto kemije. Začudi pa se, ko zve, da je to podjetje svetovnega slovesa in pomena pričelo obratovati pred približno sto leti in to v neki majhni pralnici.

V dveh generacijah se je razvilo iz majhne delavnice s tremi zaposlenimi podjetje, ki danes zaposluje 61.000 ljudi, ki je postalo iz delavnice mesto tovarn, laboratorijev in poslovnih zgradb, od skromne trgovine z barvami v letih ustanavljanja podjetja, ogromno podjetje s 4 milijardami mark prometa in z izvozno udeležbo 48 odstotkov.

Iz teh nekaj številk lahko slutimo razvoj Bayerjevih tovarn, katere ime se danes vse bolj povezuje s prodorom in tržnimi uspehi številnih novih proizvodov.

Od približno 7500 proizvodov, ki jih zajema Bayerjev prodajni program, je zelo malo finalnih, t. j. končnih izdelkov za direktno prodajo na trgu. V glavnem Bayer dela predoplemenjene polproizvode, surovine in pomožna sredstva, 1.600 vrst kemikalij, vključno umetne snovi, umetni kavčuk, preko 500 farmacevtskih, dentalnih, veterinarskih in seromedicinskih artiklov.

Raziskave v kemiji in njen napredek se ne morejo ločiti od Bayerjevega križa in Agfa romba — ki je v sklopu Bayerja.

Prav njihovo raziskovalno delo je prispevalo k temu, da je njihovo podjetje doseglo vrhunec razvoja v panogi. Na Renu, kjer je Bayer postavil najmodernejšo tovarno Ti O_2 (titandioksida) v Evropi, so postavili tudi veliko tovarno umetnih vlaken. Najznačilnejši primer za njihove raziskovalne ustanove v novejšem času so glavni znanstveni laboratoriji za uporabo radioaktivnih snovi v raziskovalne namene. Stroški raziskovanja so znašali v letu 1963 približno 150 milijonov DM. V letu 1956 je bilo 40 odstotkov proizvodov takšnih, ki so bili registrirani v Nemčiji ali zunaj nje na ime Bayer, kar jasno kaže, do kakšne delovne sposobnosti je naraslo podjetje, v katerem 2.500 kemikov, fizikov, zdravnikov, veterinarjev, apotekarjev, biologov in drugih specialistov sistematično dela na tem, da moderni civilizaciji omogoča nadaljnji napredek.

Svetovno priznanje, ki si ga je Bayer v desetletjih pridobil, temelji tudi na zaupanju ljudi, ki delajo v tem velikem podjetju. Osebni dohodki so bili vedno nad povprečjem tarifno uzakonjenih stališč. To prispeva k povečanju življenjskega standarda delavcev in nameščencev.

Zanimivo je tudi tole: Vsak tretji pri njih je obenem tudi delničar Bayerja. Bayer je do zdaj zgradil ali finančno pomagal graditi okoli 20.000 stanovanj, med temi 2.000 lastnih hiš. Imajo svojo polikliniko, kopališča, počitniške domove, športna igrišča in dvorane. Vse to služi kolektivu in njihovi skupnosti. Skrb za mladino, oskrba upokojenih in starih članov kolektiva in invalidov, kulturne prireditve, šolanje in tečaji vseh vrst za izobraževanje — to so področja dobro organizirane socialne službe. Vse to koristi predvsem podjetju in članom kolektiva Bayer.

Od mnogih Bayerjevih proizvodov jih veliko tudi mi uporabljamo. Predvsem nekatere vrste specialnih kavčukov, ohranjevalce, pospeševalce in omehčevalce.