

industrija
gumijevih
usnjenih
in kemičnih
izdelkov

Sava Kranj

22. MAREC 1974

Št. 4 — XIV

Ustava in mi

S sprejetjem nove ustave stopa naša socialistična samoupravna družba v novo ustavno obdobje. 21. februar bo v zgodovini jugoslovanskih narodov zapisan kot mejnik v razvoju socialističnih samoupravnih odnosov, kot nova revolucionarna zmaga delovnih ljudi in organiziranih družbenih dejavnikov. Nova ustava SFRJ, ki je bila sprejeta na slavnostni seji vseh zborov zvezne skupščine, bo močno orožje v rokah nas delavcev, da si na osnovi nje dokončno izborimo vse tiste pravice, ki nam pripadajo, a smo bili v preteklosti marsikdaj zanje prikrajšani.

Novo kvaliteto so v naš samoupravni in politični sistem vnesli že ustavni amandmaji iz leta 1971, nova ustava pa še bolj revolucionarno opredeljuje naš družbenoekonomski in politični sistem ter vodilno vlogo delavskega razreda v njem.

Nova ustava je oster, a preudaren zasuk v prid vsem, ki žive od dela, vsem, ki vedo in čutijo, da je enakopravno sožitje narodov edino pra-

vo jamstvo sproščenega življenja in razvoja naše družbe.

V skoraj četrtstoletni graditvi naše socialistične samoupravne družbe so narodi in delovni ljudje Jugoslavije dosegli tak napredek in ugled, da jim ga mnogi reakcionarni krogi v svetu zavidajo.

Naša nova ustava je za to tudi okop in pest zoper vse in vsakogar, ki bi rad — odkrito ali prihuljeno — razbratil brate; pest zoper vsakogar, ki bi ga zaskominalo po naši zemlji.

To je ustava združenega dela. Le-to pa je zanikanje vsakršnih posrednikov med delavcem, njegovim presežnim delom in minulim delom. Zato je ustava tudi dejavni obračun s težnjami in krogi, ki bi radi ohranili ali obnovili ločenost delavca od rezultatov dela. Potemtakem je ustava izrecno naperjena tako zoper birokratsko, državnolastninsko kot tudi zoper tehnokratsko, skupinskolastninsko in vsakršno zasebniško prilaščanje družbene lastnine.

Ravno v tem je zgodovinski, prelomni pomen nove ustave. Takih

VOLITVE DELEGACIJ V SKUPŠČINE DRUŽBENOPOLITIČNIH SKUPNOSTI

Na podlagi že sprejete zvezne in republiške ustave so za 28. 3. 1974 razpisane volitve delegacij v zbor združenega dela občinske skupščine Kranj. Do sedaj smo že opravili evidentiranje možnih kandidatov, sprejeli smo statutarne sklepe in izvolili kandidate.

31. 3. 1974 bodo volitve za delegacije krajevnih skupnosti v zbor krajevnih skupnosti in za delegate v družbenopolitični zbor. Tako se bo konec aprila konstituirala republiška skupščina, v mesecu maju pa še zvezna skupščina.

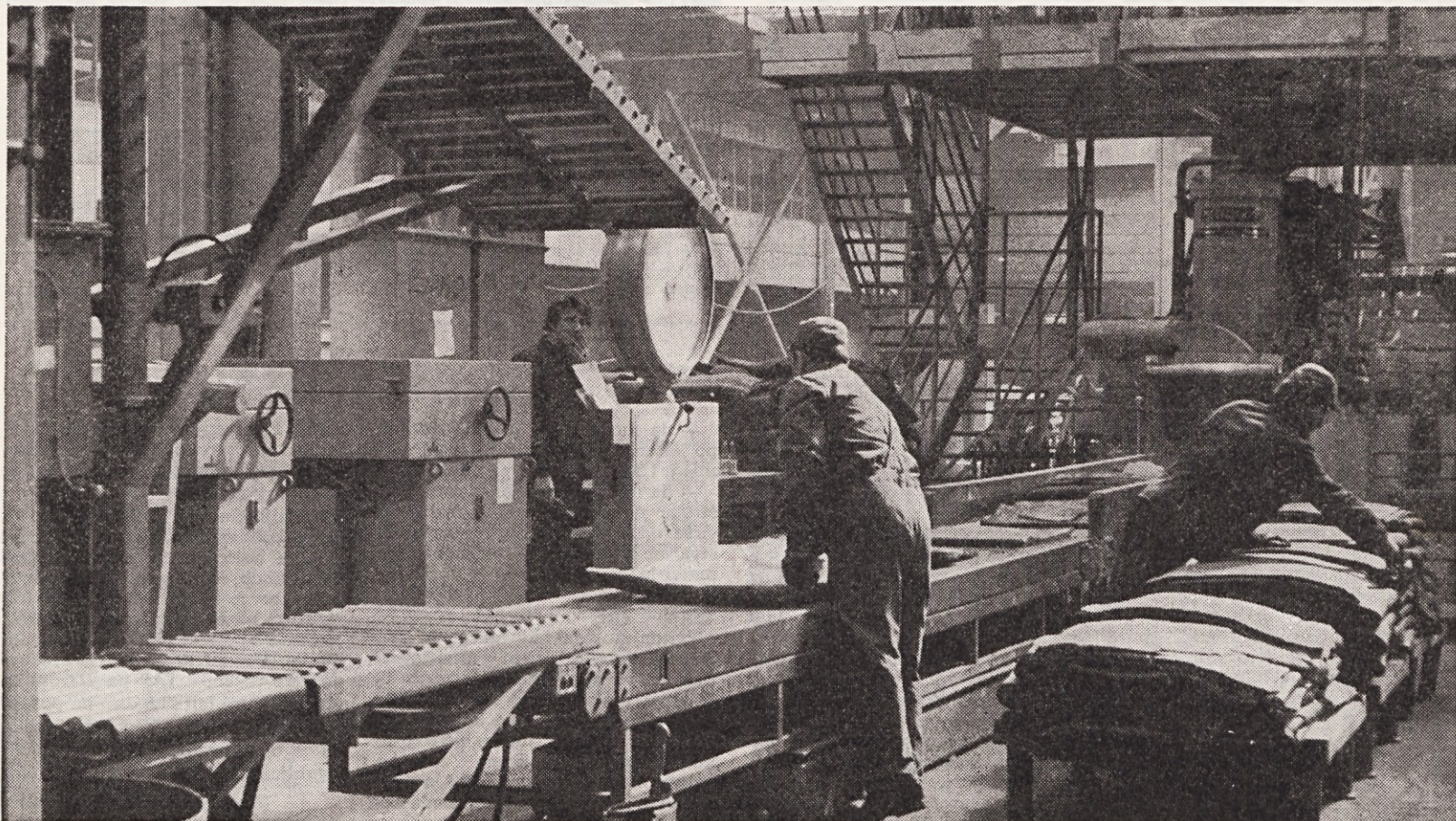
Po konstituiranju temeljnih organizacij združenega dela ter konstituiranju skupščin družbenopolitičnih skupnosti bodo zgrajeni temelji za izvajanje določil novih ustav. Zato je naloga nas vseh, da izvolimo takšne delegacije, ki bodo zagotavljale prisotnost interesov delovnih ljudi v centrih političnega odločanja, njihovi člani pa s svojo samoupravno in socialistično naravnostjo opravičili zaupanje volilcev, z družbenopolitično aktivnostjo pa prispevali k nadaljnjemu razvoju samoupravnih odnosov in k materialni in politični krepitvi družbe.

Ivan Žerko

ustavnih določil namreč v vsej zgodovini še nikjer ni bilo.

Iz takšnega položaja delavskega razreda in delovnih ljudi mesta in vasi raste tudi v ustavi zarisana oblast. Oblast, ki je samoupravljanje kot specifična oblika diktature proletariata. Oblast izvajanja prek samoupravnih enotah, kadar se le da in kolikor se le da potekajoča s samoupravnim sporazumevanjem in družbenim dogovarjanjem. Torej politična oblast, ki prehaja na družbo, oblast, katere nosilci so delavski razred in vsi delovni ljudje.

Novo ustavo smo dobili v pravem času, potem ko je Titovo pismo kritično presvetlilo socializmu in samoupravljanju nasprotne smeri in sprožilo dejavnost ne le komunistov, marveč tudi milijonov drugih Jugoslovancev, zato, ker je kleno, brez odvečnih besedi pokazalo, kaj je bilo narobe, na čem lahko gradimo naprej in navzgor, kdo meče polena pod noge, kdo pa usmerja veter v jadra socialističnega samoupravljanja. Boj pa je zapleten, morda težavnejši kot še včeraj. Svetu namreč ne dajejo pečata (Nadaljevanje na 3. strani)



Varstvo pri delu in nezgode v letu 1973

Že nekaj let zapored v začetku novega leta objavljamo poročilo — informacijo o nezdodah, ki jih utrpe naši delavci v preteklem letu. Poročila sestavljajo v oddelku za tehnično in zdravstveno varstvo, temelje pa na natančni evidenci poškodb po času, obračunskih enotah, izmenah ipd.

Ce boste naslednjo informacijo pozorno prebrali, boste lahko ugotovili, da rezultati analiz niso razveljavljivi.

Število poškodb v sedanjih temeljnih organizacijah VET in POS je v tej informaciji prikazano skupaj v organizaciji skupnih služb. Koliko je bilo poškodb v VET, je vidno iz statistike, ki obravnava OSS, za POS pa do sedaj nismo vodili statistike. TOZD TAP in TTI sta obravnavani vsaka posebej, vendar brez primerjave s stanjem poškodb v prejšnjih letih. Namreč ti dve temeljni organizaciji sta bili ustanovljeni sredi leta 1972.

Koliko poškodb lani?

V podjetju kot celoti je bilo v letu 1973 registriranih 224 takih poškodb, ki so zahtevale najmanj 1 dan bolezenskega dopusta (glej T-1). Poškodovano se je 188 moških in 36 žensk. Pri povprečnem številu zaposlenih v letu 1973, ko nas je bilo 3155, se je poškodovano kar 7,1% zaposlenih (v TAP 8,6%, v TTI 8%, v OSS 4,4%) ali znatno več

petile na delovnem mestu, oz. poškodbe, ki imajo neposredno zvezo s tistim delom, katerega je moral po službeni oz. delovni dolžnosti poškodovanec opravljati.

Primerjava

Iz nadaljnjih podatkov je vidno, da je število poškodb od leta 1968 do leta 1970 naraščalo. Leta 1971 je število (posebno relativno) precej manjše, še manjše pa v letu 1972, velik pa je skok navzgor v letu 1973.

Za porast poškodb do obdobja 1970 smo ugotovili vzroke v dislokaciji tehnoloških procesov (interni transport je bil organiziran še z obratom I) in v teku so bile še velike preseljitve strojev. Po letu 1970 so bili ti vzroki odstranjeni, zato se je tudi število poškodb zmanjšalo. In kaj je vzrok porastu poškodb v letu 1973? Ne nameravamo navajati vseh vzrokov poškodb, ampak le tiste, ki so po našem mnenju bistveno prispevale k povečanju.

— Eksterna in interna fluktuacija, zaradi katere se je na delovnih mestih (predvsem v proizvodnih obračunskih enotah) zamenjalo približno 30% zaposlenih. Novega delavca teoretično ni mogoče istočasno uposobiti za produktivno, kvalitetno in še varno delo, da pa se doseže izurjenost, ki zahtevam zadovoljuje, pa traja dalj časa.

— Nadurno delo. Tega je bilo lani toliko, da bi v proizvodnih obra-

delke. Poleg materiala in naprav, ki se uporabljajo za redno proizvodnjo, pa se na delovnih mestih najde še navlaka, za katero mnogi ne vedo, čemu služi, kdo jo je privlekel in kdaj.

— Nered na transportnih poteh v obratih in na dvoriščih. Ne nameravamo opisovati, kaj leži po tleh hodnikov in transportnih poteh, v obratih in na dvoriščih, ker to lahko vsak sam vidi. Omenimo pa le, da eksterni predpisi zahtevajo:

lik nered in založenost s surovinami tudi po dvoriščih in potem okrog oddelkov.

— Precej poškodbam je leta 1973 botrovalo slabo vzdrževano ročno orodje na delovnem mestu, pa tudi uporaba neustreznega ročnega orodja.

— Lani so imeli tudi precej poškodb, in to težjih, na navijalnih napravah. Tam so pogosti vzroki slabo urejene ali slabo vzdrževane torne sklopke.

Pregled poškodovanih po starostni strukturi

Starost	Poškodovanih			Zaposlenih na dan 31.1.74		
	m	ž	skupaj	skupaj	%	%
- 18	17	1	18	171	5,5	
19 - 30	95	21	116	1419	43,5	
31 - 40	46	5	51	953	29,5	
41 - 50	23	7	30	553	16,5	
51 -	7	2	9	199	6,5	
Skupaj	188	36	224	3294	100,0	
%	84	16	100			
zaposl.	214,5	114,9				
%	65	35				

Leto zaposlitve poškodovanih in zaposlenih

Leto	Poškodovanih		Zaposlenih	
	skupaj	%	skupaj	%
do 1963	53	23,6	985	30,1
1964	6	2,7	189	5,5
1965	10	4,5	172	5,2
1966	7	3,3	166	5,1
1967	5	2,3	109	3,3
1968	7	3,3	160	4,9
1969	12	5,3	207	6,3
1970	9	4,0	154	4,7
1971	22	9,7	199	6,0
1972	44	19,5	280	8,5
1973	49	21,8	673	20,4
	244	100,0	3294	100,0

Poškodbe pri delu v letu 1973

TOZD	Število zaposl.	Nezgod pri delu	Ispadli dnevi	Izadlih dni zaradi nezg. v letu 1972	Izp. dni na eno nezdgo	Nezgod na 100 zaposl.
TAP	713	62	928	421	15,9	8,6
TTI	1476	119	2371	12	19,9	8,0
OSS	966	43	1090	46	25,3	4,4
Skupaj	3155	224	4389	479	19,5	7,1
V 1.1972	2907	161	2764	171	17,8	5,4
V 1.1971	2768	164	2582	356	15,7	5,8
V 1.1970	2723	209	4131	172	19,7	7,6
V 1.1969	2440	140	2517	364	18,2	5,7
V 1.1968	2026	121	2159	262	17,7	5,9

Poškodovani del telesa

TOZD	Prsti roke	Prsti roke	Roka do	Sto-	Noge od	Oči	Glava	Telo	Skupaj
	levi desni	zapestja	do rane	palo	stopal				
TAP	11	12	4	8	16	1	4	6	62
TTI	34	24	15	9	22	4	2	7	119
OSS	6	3	1	4	14	6	2	6	43
Skupaj	51	39	20	21	52	11	8	19	224

Nezgode po urah

TOZD	1	2	3	4	5	6	7	8	Nadure	Skupaj
TAP	13	5	8	9	9	10	4	3	—	62
TTI	27	22	17	11	8	11	9	14	—	119
OSS	3	8	5	3	7	9	5	3	—	43
Skupaj	43	35	30	23	24	30	19	20	—	224

kot leta 1971 in 1972. Relativno največji odstotek poškodb je bil v TAP, nato v TTI, najmanjši pa v OSS. Da je bilo v OSS najmanj poškodb, je popolnoma razumljivo, saj delavci nekaterih strokovnih služb niso imeli niti ene poškodbe, ker v njih praktično ni nobenih večjih nevarnosti. Poleg obratnih poškodb smo registrirali še 24 poškodb na poti v službo in iz službe (glej T-7). Torej je bilo skupaj 248 poškodb ali 7,8%. Ker pa na poškodbe na poti v službo ali iz službe ne moremo vplivati, razen z organizacijo prevoza iz javnimi prevoznimi sredstvi, bomo nadalje obravnavali le poškodbe, ki so se pri-

čunskih enotah težko govoriti o 42-urnem delavniku.

— Večji obseg proizvodnje in s tem večja produktivnost (vse ne smemo prištevati k modernejšemu strojnemu parku). Pogosti so primeri, ko pri analizi poškodbe ne moremo najti drugega vzroka kot velik delovni tempo, in to nam kasneje potrdi tudi poškodovanec.

— Nered oziroma pomanjkanje potrebnega prostora na delovnih mestih, zaradi česar je otežkočena manipulacija s polizdelki in izdelki. Delavec se mora pogosto pri rednem delu, ki ga opravlja, izogibati ali celo preskakovati pripeljene polizdelke, ali prepozno odpeljane iz-

— da morajo biti glavni hodniki, po katerih hodijo ljudje, široki najmanj 1,5 m, stranski pa 1 m,

— da morajo biti transportne poti široke najmanj 1,8 m oz. za 0,8 m širše od širine transportnega sredstva najpogostejše transportiranega materiala.

Reda ni!

Priznajmo, da kaj takega v naši delovni organizaciji ni več zagotovljenega. Vozniki vilicarji morajo biti pravi mojstri, ko se prebijajo z naloženim tovorom. Le kaj bi bilo, če bi se morali ljudje hitro evakuirati in to v nočnem času, ko ugasne tudi luč. Ne da bi o tem še govorili, priznajmo, da vlada ve-

Kot že omenjeno, s tem ne nava- jamo vseh vzrokov, ampak le tiste, ki so lani znatno pripomogle k povečanju števila poškodb.

Nadalje analiza prikazuje, da je 22 poškodovancev imelo 4389 dni in 479 dni bolezenskega dopusta zaradi poškodb, ki so se pripetile v letu 1973, kar je povprečno 19,5 dni (ali 21,5 dni) na poškodovanca (leta 1972 je bilo 17,8 dni, v TTI je bilo izgubljenih 2371 dni in 12 ali 19,9 dni na poškodovanca, v TAP pa 928 dni in 421 ali 15 dni (ali 21,8 dni) na poškodovanca. Skratka, lahko zapišemo, da je bilo zaradi poškodb pri delu izgubljenih toliko delovnih dni, kot

(Nadaljevanje na 5. strani)



Občni zbor aktiva ZB

Dne 9. marca je bil redni letni občni zbor aktiva ZB. Člani ZB so se sestali na pogovor o delu v preteklem letu in k izdelavi programa za letošnje leto. V sproščeni in odkriti razpravi so obravnavali več vprašanj, ki se tičejo članov ZB, med drugim tudi o zdravstvenem varstvu borcev, o njihovih stanovanjskih razmerah in o kadrovskih vprašanjih. Poudarjeno je bilo, da je potrebno več pozornosti posvetiti bolnim članom ZB in pomoči pri premestitvah na lažja in manj zahtevna delovna mesta. Mle Miličević, predsednik sindikalne organizacije Sava je med drugim dejal, da prav pri premestitvah na druga delovna mesta ne more biti več nikakršnih problemov, ker so vse možnosti dane po sprejetem samoupravnem sporazumu. Razpravljali so tudi opozorili, da je potrebna velika delavnost članov ZB, in sicer na vseh področjih tako v podjetju kot tudi na terenu. Člani ZB kot enakopravna družbenopolitična organizacija prav tako deluje v podjetju kot drugje in razumljivo tudi sprejema enake odgovornosti. V preteklem obdobju je aktiv ZB Sava v celoti sodeloval pri volitvah v organe upravljanja, v pripravi in kandidacijskem postopku za volitve delegatov v zbor združenega dela ipd. Na občnem zboru aktiva ZB so izrekli zahvalo svojim članom, ki so lani in ki bodo letos odšli v pokoj in se jim oddolžili s skromnimi darili. Ob koncu razprave so sprejeli okvirne sklepe za prihodnje delo:

— V letu 1974 bodo skupaj s kadrovsko službo sodelovali pri premestitvah članov ZB in dela manj zmognih na lažja in manj zahtevna delovna mesta.

— V razpravi je bilo tudi poudarjeno, da je nujno potrebno več sodelovanja članov ZB in mladine Save, zato bodo v letošnjem letu pripravili skupna srečanja.

— Že po tradiciji aktiv ZB organizira vsakoletni izlet, zato so se tudi o tem na občnem zboru domenili.

V nov odbor aktiva ZB so bili izvoljeni:

Bedekovič Mirko, Klemenc Mirko, Cej Stanko, Bonin Lazar, Kokalj Janez, Mrak Alojz, Mertelj Franc, Vilič Josip, Šmid Marija, Prisljan Franc in Pintar Ivan.



MIRKO BEDENKOVIČ,
dipl. inž., predsednik
aktiva ZB

Na prvi seji novo izvoljenega odbora aktiva ZB so za predsednika izvolili tov. Mirka Bedekoviča.

Menim, da novo izvoljenega predsednika ni potrebno posebej predstavljati, saj je naš dolgoletni sodelavec, zelo znan pa je tudi kot marljiv in prizadeven delavec na vseh področjih družbenopolitičnega dela in samoupravljanja. Med drugim je že bil predsednik aktiva ZB, sekretar osnovne organizacije ZK, član številnih komisij in odborov družbenopolitičnih organizacij itd. Tudi ob izvolitvi tov. Bedekoviča je določeno zagotovilo, da bodo naloge, ki so jih sprejeli na občnem zboru v celoti uresničene in da bodo vse probleme borcev skupaj s samoupravnimi organi in vodstvom podjetja — kot doslej — zadovoljivo razreševali.

Ustava in mi

(Nadaljevanje s 1. strani)

zdravice in prijateljski pakti; vsemu napredku na poti k miru navkljub. Nazadnjaki vseh sort bolj pisano gledajo Jugoslavijo, delavsko, samoupravno, neuvrščeno. Tudi na domačih tleh se najdejo krogi, ki jih skomina druga, drugačna pot.

In nikakor ne nazadnje se nam otepa nered. Šibka pa šepava organiziranost marsikje. Vožnja po več tirih pod pretežno originalnosti. Neučinkovitost, kričav otrok prestižnih spopadov. Podpisovanje pogodb in sporazumov, ki se jih podpisniki ne držijo. Nezanje, zavito v staniol bleščečih puhlic. Nesposobnost, stopicanje na mestu.

Ustava ni samodejen lek, ki bi čez noč pregnal te in podobne nadloge.

Je pa orožje, dano v roke delavskega razreda in z njim povezanim delovnim ljudem in vasi. Delavstvo pa ima od nekdaj smisel za organizacijo, za skupen, učinkovit nastop, za zamudne, a vseeno preudarne odgovore.

Zato lahko rečemo: kolikor bolj bo ustava postajala kri in meso, toliko bolj učinkovita, prodorna, gospodarna družba bomo. Toliko trdnjši, močnejši, še bolj neodvisni in s tem svobodnejši bomo.

Zato gresta uresničevanje ustave in oblikovanje socialistične demokratične, premišljene organizirane, učinkovite in ustvarjalne družbe z roko v roki.

Družbenopolitične organizacije



Takole prisrčno so sodelavci voščili ženam ob njihovem prazniku

Osmi marec je za nami

Že po tradiciji so tudi letos naše sodelavke praznovalе svoj praznik 8. marec. Delavci oddelka za socialno varstvo so že pred časom pripravili predlog, kako in s čim obdariti naše žene, in ker je bil ta predlog v celoti sprejet, je za 8. marec dobila vsaka garnituro prtov. No, pravzaprav je bila to lepa poteza sindikata, ko je preko svojih poverjenikov ta darila izročila tako, da so poverjeniki ženam tudi čestitali in jim zaželeli vse lepo. Svoj del k prazničnemu vzdušju je prispevala tudi odločitev, da so vse zaposlene žene proste dve uri pred koncem vsake izmene. Nekatere izmed naših so bile ta dan odsotne, zato so jih predstavniki oddelka, in tudi sodelavci, obiskali na domu z darili in pozdravi. V nekaterih delovnih enotah so moški pokazali še posebno pozornost svojim sodelavkam, ko so jim pripravili skromno zakusko.

Sodelavci iz oddelka za socialno varstvo pa so obiskali tudi 14 delavk, žena, ki so že dalj časa na bolezenskem dopustu in zanje predvidevajo, da bodo še dolj časa odsotne z dela; poleg običajnih daril so jim izročili še praznična darila in šopek rož.

Praznik žena je za nami in prav bi bilo, da bi svojim sodelavkam, materam, dekletom in ženam tudi med letom večkrat namenili drobno pozornost bodisi ob njihovem rojstnem dnevu, delovnem uspehu, skratka priložnosti so vedno.

J. Š.

Tu med nami

Pretekli ponedeljek mi poreče urednik: »Po tovarni pojdi in odpri oči in nekaj napiši.« To, kar ste prebrali — če seveda ste — sem vzel sila resno in nastalo je tole.

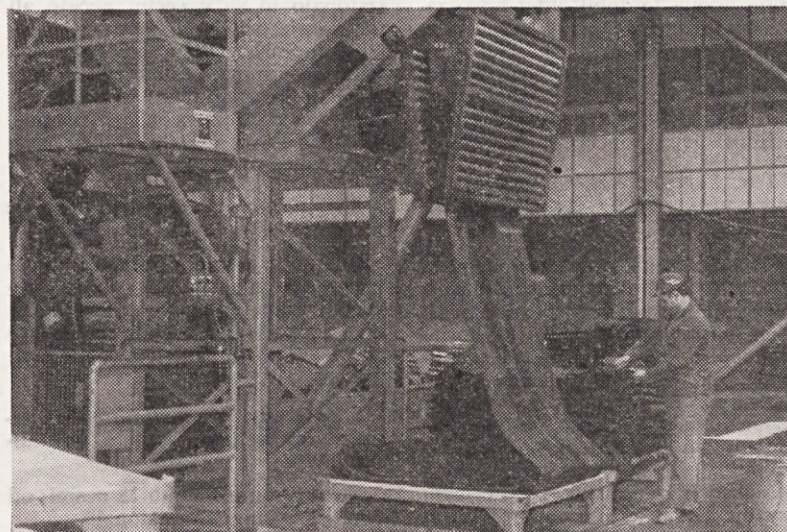
Valjarna

Pot me je najprej zanesla v novo valjarno. Rekel sem si, tukaj bom imel kaj videti. In res: visoka, svetla hala, sodobne prezračevalne naprave, moderni stroji in še ne povsem utečena proizvodnja. Človek se tu počuti kar nekako majhen, ko prislusne strojem in glasu ljudi, ki jim strežejo. V objektiv fotoapara-

ta pa sem ujel dve stvari, ki se povsem ločita od tistih v stari valjarni. V stari valjarni delavec zmes ročno zлага na palete in v enem dopoldnevu premeče več ton zmesi. Tukaj pa je težaško delo odpadlo. Stroj sam opravlja delo. Delavec je le kontrolor.

Druga stvar, ki jo velja omeniti, je sodobna paletizacija naložene zmesi, ki jo vilicar odnese na tehtnico in prepelje v takšno skladišče (glej sliko na 7. str.). Preglednost, gospodarno izkoriščen skladiščni prostor, čistoča — brez tega ni sodobne proizvodnje.

(Nadaljevanje na 7. strani)



Oktet Sava

»Kulturo delovnim ljudem!« to frazo dokaj pogosto slišimo. Kdo pa naj jo da, kdo naj skrbi za to — pa ostane največkrat nedorečeno. Prav zato ima toliko večji pomen, če skuša skupina zanesenjakov to tudi uresničiti. In o tem pišem v naslednjem sestavku.

V uredništvu smo se našli:
— Matevž Fabijan, dipl. muzikolog,
— Jože Mohar,
— Marjan Čeferin,
— Stane Vidmar
in se pogovarjali o savskem oktetu.

Kako je nastal Oktet Sava?

Zgodovina Okteta Sava sega že nekaj let nazaj. Izkazalo se je, da fantje v prejšnji zasedbi, fantje, ki so prišli skupaj le prijateljsko in iz navdušenosti do petja zaradi neprestudirane zasedbe kljub naporom in velikim željam niso mogli pokazati javnosti kot izbrano in kvalitetno društvo. Prav zaradi teh težav, v katere je tedanji oktet prišel, smo začeli razmišljati o spremembah, od katerih bi imeli tudi večje uspehe.

O tem smo se odločili pred letom in pol. Začeli smo z načrtnim delom. Strokovno vodstvo je prevzel tov. Matevž Fabijan, dipl. muziko-

ljudi. Po trikratnem razpisu in avdiciji smo izbrali najustreznejše glasove, tako da so prišli v oktet fantje tudi iz drugih tovarn, vendar pa je v oktetu 5 Savčanov. V glavnem so bili to fantje, ki so že peli in imeli za seboj že nekaj dobrih vaj in nastopov.

Ste s sedanjo zasedbo zadovoljni kot strokovnjak?

Upam, da bo šlo tako dobro tudi vnaprej. Imamo načrte, napredovati moramo.

Kako delate s fanti?

Lahko rečem, da je naše delo garaško. Marsikdo obupa, predno pride do rezultatov. Na vajah ugotavljamo glasovne napake posameznikov, ki jih mora vsak posameznik pod strokovnim vodstvom odpravljati in končno tudi sebe prepričati, da mora izkoreniniti svojstvo glasu. To je težko. Toda naši fantje imajo močno voljo in zato teh težav skoraj ni.

So primeri, ko se posameznike ne more prilagoditi?

Bolje je, da gre tak pevec iz zbor. To so predvsem ljudje, ki so

Vodite skupino »glasbenih navdušencev«. Ali je lažje delati z amaterji ali s poklicnimi pevci?

Pevce, ki jih imam pod vodstvom, družijo ljubezen do petja, tu odpadejo problemi izostankov pa tudi plačila ur.

Koliko podobnih skupin imajo druga podjetja?

Večje zборе ima le nekaj večjih podjetij, v Kranju npr. le Iskra, medtem ko smo mi edini v Sloveniji, ki delamo tudi na bazi folklorne pesmi. Tako majhni zbori so tudi bolj primerni, ker za svoj obstoj ne rabijo toliko finančnih in materialnih sredstev.



Matevž Fabijan, dipl. muzikolog, je strokovni vodja okteta

Oktet se predstavlja vedno z istimi ljudmi. Imate tudi kakšnega rezervnega pevca za primer odsotnosti stalnih članov?

V oktetu vadi in poje le 8 članov, saj nadomestitev zaradi specifičnosti posameznega glasu ne pride v poštev, saj bi moral znati vseh 8 glasov. Tega pa ni. Zato nastopamo le kot zbor 8 ljudi in si ne moremo privoščiti nastopa z manjšo zasedbo.

Koliko časa vam vzamejo priprave?

Vsi člani okteta vložijo v to delo veliko prostega časa. Ne poznamo izgovorov za izostanke na vajah,

kljub temu, da vadimo po 3-krat na teden v popoldanskih urah, imamo obveznosti doma in smo krajevno zelo raztreseni. Da nam je uspelo pripraviti ta koncert, smo študirali 25 pesmi leto dni.

Ali mora tisti, ki pride v oktet, nujno poznati note?

Tisti, ki pride k nam, mora note in partituro poznati vsaj delno in vedeti, kaj pomenijo posamezna znamenja v notnih materialih. Pesmi se učimo hkrati, in sicer tako, da začnemo s posamezno frazo, besedo, vrstico v notnem zvezku. Ko to pod strokovnim vodstvom vsak posameznik v glasu, ki ga poje, uteče, šele nadaljujemo s pesmijo. Moram reči, da je vsak posameznik ob taki vadbi polno angažiran, saj mora občutiti tudi glasove, ki jih sam sicer ne poje.

Skladno s programom dela planiramo tudi potrebna finančna sredstva. Sem spadajo stroški za vzdrževanje, nabavo oblek, letos tudi čevljev, določeni potni stroški, stroški za pevovodjo in dajatve, notni material in podobno. Za svoje delo še nihče od nas ni zahteval kakršnegakoli plačila. Kljub temu pa se je tehničnemu vodstvu okteta zdelo primerno, da za že skoraj orjaške napore nekaterih članov damo občasno tudi manjša praktična darila, manjše nagrade. Letno rabimo okrog 15.000 ND. Sredstva dobimo od sindikalne organizacije.

Vaši nadaljni načrti?

Prav gotovo ni naš cilj le nastop na samostojnem koncertu, naše poslanstvo je večje. Ne le zgolj zato, ker nas Sava materialno podpira, naša želja je, da pridemo med širok krog ljudi.

Naš oktet ima že tradicije, ljudje so nas že spoznali kot pevce močne volje, pridobili smo si širok krog prijateljev in znancev, zato bomo prišli tudi v tovarno. Prosta ura za kulturni program ob priliki odprtja večjih objektov, ob državnih praznikih bi na nastop okteta gotovo privabila veliko ljudi. Želimo pa seveda pripraviti dostojen kulturni večer kranjskemu prebivalstvu in še posebej Savčanom. S trdim delom in voljo pa se nam bo morda uresničila tudi želja po nastopu na radiu in televiziji.

V našem razgovoru pa so fantje poudarili, da so pot oktetu utrdili prav gotovo za to fantje že v prejšnjih zasedbah in jim gre vse priznanje.

M. G.



Osem fantov, mož, ki jih družijo veliko veselje do petja

log. V mesecu marcu, to je pred enim letom, je dobil oktet novo zasedbo. Poleg tega, da smo še nadalje delali s folklorno skupino, smo začeli razmišljati o večjem samostojnem koncertu. Od septembra dalje je vse naše delo posvečeno pripravi tega koncerta.

Tov. Fabijan, kakšne so bile razmere v oktetu, ko ste vi začeli delati z njim?

Vodstvo sem prevzel novembra leta 1972. Začel sem delati s fanti v stari zasedbi, v kateri so imeli predvsem pesmi za nastope s folklorno skupino. Moja želja ob prevzemu ansambla pa je bila, doseči in pokazati uspeh tudi navzven. Stara zasedba ni mogla ustreči želji po samostojnem koncertu, saj bi delo šlo prepočasno. To pa zato, ker glasovna zasedba ni bila primerna za javni nastop. Treba je bilo novih, mlajših

petje študirali in zato iz poprečja izstopajo in se v večini nočejo ali ne morejo prilagajati petju v manjših skupinah. Oktet, ali pa druga manjša skupina, sestavljena iz solistov, ne bi uspela, saj bi se v tem čutil marsikateri neprilagojen glas, medtem ko v večjem zboru posamezni glasovi ne izstopajo.

Ali na vajah uporabljate tehnične pripomočke?

Imamo le pianino. Nabaviti pa nameravamo magnetofon, da bi preverjali »zapete« glasove. Tak način dela je koristen, vendar pa ne gre tu za stalno obliko, ker bi ta zavirala sproščenost.

Ste tik pred samostojnim koncertom. Koliko pesmi imate naštudiranih?

Naštudiranih imamo 25 pesmi, od tega jih imamo za nastop 19.

V TEJ ŠTEVILKI

— Lani se je poškodovalo 7,8 % Savčanov. Izgubljenih delovnih ur je toliko, kot jih naredi vse leto 18 delavcev. Fluktuacija, nadurno delo, večji obseg proizvodnje in nered so glavni vzroki nesreč pri delu. Preprečevanje nesreč je predvsem naloga slehernega delavca.

— TOZD Prodajna organizacija Sava — 110 delavcev proda četrtno vse naše proizvodnje, ostalo temeljne organizacije same. Šest komercialnih predstavnikov, 13 prodajal, 3 filialna skladišča.

— Na poslovne rezultate ne vplivajo samo novi stroji, zadosti surovin ... Ali namenjam medsebojnim odnosom dovolj pozornosti. Tovariš Stojanovič pripoveduje, kako bi moralo biti — ali tako tudi je, nam lahko pove edinole kdo od vas.

— Savska gasilska desetina je na občinskem tekmovanju v Senčurju dosegla prvo mesto. V letu 1973 so naredili 2074 prostovoljnih ur, imeli so tudi več predavanj o gasilstvu, 820 ur pa so dežurili v tovarni.

— Obhodi po delovni organizaciji naj bi bila ena od stalnih oblik dela oddelka za informiranje.

— Štirinštirideseti občni zbor gasilcev Sava



Štirideseti občni zbor gasilcev Sava

V zimskih mesecih od decembra do marca potekajo po vsej Sloveniji občni zbori gasilskih društev.

Dne 2. marca so se k obračunu enoletnega dela zbrali tudi savski gasilci. Povabili so tudi predstavnike občinske gasilske zveze iz sosednjih društev ter naše vodilne delavce in predstavnike samoupravnih organov in družbenopolitičnih organizacij.

Najpomembnejši dle občnega zbora so bila poročila predsednika, poveljnika in tajnika.

Kaj so delali in kaj naredili savski gasilci v preteklem letu?

— Organizirali so 73 demonstrativnih vaj z ročnimi gasilnimi aparati. Vaje so pripravili po obračunskih enotah, udeležilo pa se jih je 2579 delavcev. Skoraj 90 % udeležba vabljenih kaže obojestransko prizadevnost in resnost.



Bruno Skumavec je dobil odlikovanje Gasilske zveze Slovenije za požrtvovalno sodelovanje z gasilci Save.

— Zamenjali so 593 ročnih in prevoznih gasilnih aparatov, popravili ali zamenjali so tudi precej rodja.

— Sodelovali so v številnih gasilskih akcijah v tovarni in zunaj.

— Udeležili so se proslave krajevnega praznika in 75-letnice gasilstva v Senčurju.



Janeza Beravs so izvolili za častnega člana gasilskega društva Sava

— Sodelovali so pri razvitju pionirskega prapora na Primskovem in na proslavi 45-letnice gasilstva v Bitnjem, pri otvoritvi nove šole na Orehku...

— Z mokrimi gasilskimi vajami pa so sodelovali v Stražišču, Podblici, Trbojah, na Orehku in Bregu.

— Za svoje strokovno usposabljanje pa so imeli 58 suhih in mokrih vaj.

Požari v letu 1973

— Bilo je 40 začetnih požarov (1 v stanovanjskem bloku Save, 1 na železniški postaji...).

Lani je bil v Savi tudi eden največjih požarov, zaradi katerega je bila tudi velika materialna škoda (100 starih milijonov).

— Vse začetne požare so zatrli.

Na občnem zboru je bilo poudarjeno dobro sodelovanje gasilcev z vodstvom delovne organizacije in samoupravnimi organi. V razgovorih pa je bilo opozorjeno, da je v nekaterih enotah nered in nečistoča. Na osnovi poročil in razprav so sprejeli osnovne smernice za delo v letošnjem letu.

Posebej moram omeniti, da so se gostje, predstavniki sosednjih gasilskih društev zahvalili Marjanu Čeferinu, Pavletu Vovku in Janezu Globočniku za pomoč pri delovanju posameznih gasilskih društev.

Odlikovanje Brunu Skumavcu

Predsednik občinske gasilske zveze Franc Košnjek in poveljnik za Gorenjsko Jože Kastelic sta izročila Brunu Skumavcu republiško gasilsko odlikovanje. Za odlikovanje so ga predlagali savski gasilci, ker tov. Skumavec stalno sodeluje z gasilci in jim daje vso moralno in strokovno pomoč.

Janez Beravs častni član IGD

Predsednik industrijskega gasilskega društva Sava je v imenu upravnega odbora predlagal, da sprejmejo Janeza Beravs za častnega člana IGD Sava. Dodelili so mu tudi plaketo v znak priznanja za delo trud, in sodelovanje na področju požarne varnosti.

Marjan Čeferin in Pavle Vovk sta izročila skromna darila upokojenim Savčanom, ki so v preteklosti sodelovali v gasilstvu: Francu Jurci, Vinku Kepicu, Antonu Božiču. Preko glasila Sava pa izrekajo zahvalo vsem vam, ki ste kakorkoli sodelovali z gasilci pri gašenju požarov, na vajah, tekmovanjih, na proslavah, vsem, ki ste dežurali...

V nizu srečanj gasilcev je bil to še en uspešen razgovor in dogovor. Nobenega dvoma ni, da bodo tudi v prihodnje svoje naloge v celoti uspešno opravili.



Varstvo pri delu in nezgode v letu 1973

(Nadaljevanje z 2. strani)
bi imelo vse leto bolezenski dopust 18 delavcev.

Ne moremo tudi mimo dejstva, da se je relativno največ delavcev poškodovalo v naslednjih obračunskih enotah:

— kemični izdelki	16,7
— vzdrževanje TAP	14,0
— umetno usnje	13,4
— polizdelki TTI	12,3
— konfekcija avtoplaščev	10,7
— stiskani izdelki	10,3
— vulkanizaciji avtoplaščev	10,3

Kakšne poškodbe, kdaj, kdo?

Glede na poškodovani del telesa je bilo največ poškodb rok (131 ali 58 % vseh poškodb), nato nog (55 ali 24 %), bilo je še 11 poškodb oči, 8 poškodb glave in 19 poškodb na ostalem delu telesa (glej T-2).

Po urah v delovni izmeni se je največ poškodb pripetilo v 1., 2., 3., 4. in 6. uri. Iz tega lahko zaključimo, da malica zaradi časovne razporeditve ne vpliva na poškodbe, pač pa verjetno zmanjšanje delovnega elana v 7. in 8. uri (glej T-3).

Poškodb po starostni strukturi zaposlenih se jih je pripetilo največ delavcem v starosti od 18 do 30 let, saj je kar 51,8 % vseh poškodovancev te starosti, zaposlenih pa je te starosti le 43 % (glej T-4).

Naslednja ugotovitev analize je tudi frekvenca poškodb glede na staž v delovni organizaciji. Tudi tu se nam vsako leto pojavljajo enaki rezultati. Namreč, poškoduje se največ tistih delavcev, ki so v delovni organizaciji zaposleni do treh let (glej T-5).

Na primer: v tovarni je zaposlenih s stažem do 1 leta 20,4 % delavcev, poškodovano pa se jih je 21,8 %; zaposlenih s stažem od 1 do 2 let 8,5 odst., poškodovano pa se jih je kar

19,3 % in zaposlenih od 2 do 3 let 6 %, poškodovano pa se jih je 9,7 %. Delavcev, zaposlenih s stažem v delovni organizaciji nad 3 leta, pa se poškoduje relativno manj, kot je zaposlenih. To dokazuje, da premalo delamo z novinci oz. prehitro jim prepustimo nevarna dela, da jih opravljajo samostojno (glej T-5).

R. Nadiževac

Novo izvoljeno vodstvo savskih gasilcev: Marjan Čeferin, predsednik upravnega odbora; Pavel Vovk, poveljnik gasilcev; Janez Globočnik, tajnik upravnega odbora; Jože Sedic, blagajnik; Ivan Cijak, predsednik nadzornega odbora (slike z vrha navzdol). Novolizvoljenemu vodstvu iskrene čestitke in želje, da bi bilo delo gasilcev enako uspešno tudi v prihodnje.

Prva pomoč

V obratni ambulanti prve pomoči je bilo od njene ustanovitve dalje naslednje število obiskov:

	1970	1971	1972	1973
Prvi obiski	1821	1615	1838	1591
Ponovni obiski	859	543	674	548
Skupaj	2671	2158	2515	2139

Od prvih obiskov je bilo 901 zaradi obratnih poškodb, 690 pa zaradi poškodb izven tovarne. Od vseh poškodovancev pa je bilo poslano najprej v obratno ambulanto 163 poškodovancev.

Po temeljnih organizacijah obisk v ambulanti prve pomoči izgleda takole:

	TAP	TTI	OSS	SKUPAJ
Število poškodovancev, ko so iskali prvo pomoč	226	532	143	901
Poslanih k zdravniku	54	87	22	163

Očitno je, da je bilo iz TAP na število obiskov zelo veliko poškodovancev poslanih k zdravniku, kar dokazuje, da zaradi oddaljenosti obratne ambulante prve pomoči delavci TAP iščejo prvo pomoč le v težjih primerih.

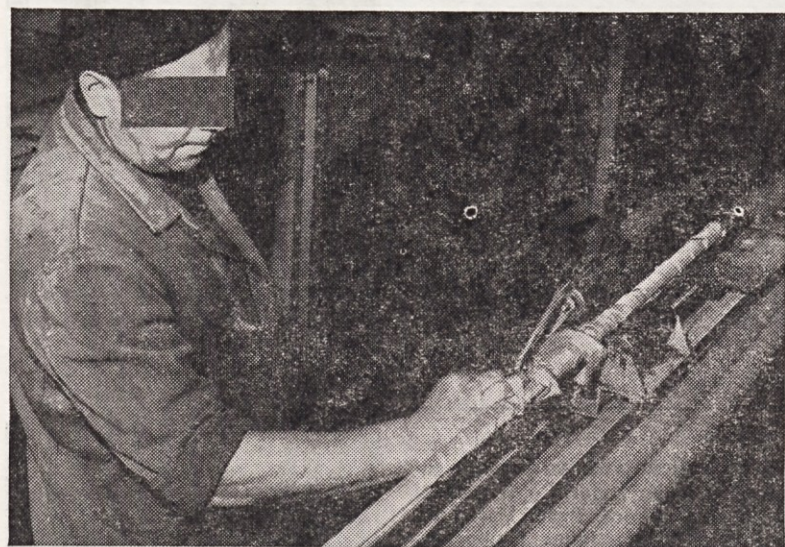
Zelo primerno in koristno bi bilo prostore za prvo pomoč urediti nekje v sredini tovarne.

Po vrstah obratnih poškodb pa je stanje naslednje:

	TAP	TTI	OSS	SKUPAJ
Ureznine	36	148	37	257
Odrgrnine	23	48	20	91
Opekline	51	86	14	151
Stisnine	20	44	6	70
Udarine	36	54	22	112
Poškodbe obraza in oči	11	21	11	43
Kožni izpuščaji	1	2	—	3
Vbodi	9	23	11	43
Parancij	4	3	7	14
Žulji	7	17	1	25
Ostalo	9	16	4	29
Skupaj	226	532	143	901

V ambulanti prve pomoči je bilo opravljenih 46 alkotestov, od katerih sta bila le 2 negativna.

R. N.



Veliko nevarnost poškodb predstavljajo vseh vrst odvijalne in navijalne naprave. Slika prikazuje odvijanje trakov s cevi, kjer je bilo že nekaj težjih poškodb. Nič manj nevarne pa niso tudi navijalne naprave za tekstil, posebno, če funkcionalno vgrajene drsne sklopke zatajijo.

Da je bila ambulanta prve pomoči zares potrebna, dokazuje veliko število obiskov; nesreča pri delu se hitro zgodi.



Neurejene in slabo vzdrževane transportne poti onemogočajo varen transport. Vozniki vilčarjev so prisiljeni, da nepravilno (z dvignjenim tovorom) manevrirajo po oddelkih, s tem pa ogrožajo sodelavce, poškodujejo pa lahko tudi surovine, izdelke in opremo.

NAS RAZGOVOR —

Filip Majcen: Prodajna organizacija

S 1. januarjem '74 je začela delovati tudi temeljna organizacija POS. Ta temeljna organizacija je bila osnovana na temeljih prejšnje prodajne službe, obsega pa ... o tem sva se pogovarjala s tov. Filipom Majcnom, dipl. inž., direktorjem POS.

Predstavitve temeljne organizacije združenega dela Prodajna organizacija SAVA.

Kaj je POS?

POS prodaja naše izdelke v SFRJ na drobno in veliko. Tržišče SFRJ smo organizacijsko razdelili na 8 prodajnih področij, na katerih delujejo komercialni predstavniki, filijalna skladišča in prodajalne. Trenutno zaposluje šest predstavnikov, ki na svojem področju zastopajo delovno organizacijo kot celoto. Poleg tega imamo 13 lokalov in 3 filijalna skladišča, od katerih je filijalno skladišče v Zagrebu v zaključni fazi gradnje. V POS je zaposlenih 110 ljudi, od tega jih je 10 zaposlenih v vodstvu POS, ki določa prodajno politiko, operativne piane, maloprodajne cene, ter skrbi za skladno delo vseh dejavnikov na prodajnih področjih. V letu 1974 smo planirali 17,5 starih milijard dinarjev realizacije.

Glavni cilji POS?

Naš glavni cilj je čimbolj približati naše izdelke potrošniku ter biti na trgu neposredno prisotni. Trudimo se, da v okviru možnosti širimo naše prodajne kapacitete na vseh področjih, kjer za to obstojajo realne možnosti večjega plasmaja naših proizvodov. Lani smo odprli trgovino v Zrenjaninu, ki je že v prvih mesecih obstoja dokazala trgovsko upravičenost ustanovitve. V programu imamo ustanovitev treh novih lokalov, vendar čvrstega programa ne moremo narediti zaradi negotovega gospodarskega položaja delovne organizacije.

Naša osnovna dejavnost je prodaja proizvodov Save. Ker vseh gu-

marskih proizvodov, ki jih zahteva trg, sami ne proizvajamo ali pa jih ne proizvajamo v zadostnih količinah, sodelujemo tudi z ostalimi gumarskimi podjetji, kot so Ris Zagreb, Vulkan Niš in deloma tudi druga podjetja. Na področju prodaje avtopnevmatike pa se že tretje leto uspešno dopolnjujemo v asortimanu in količinah s Semperitom. S skupno investicijo Save in Semperita postajamo velik proizvajalec avtopnevmatike v svetovnem merilu. Konkurenca je čedalje večja; uspeli bomo le s kvaliteto, konkurenčnimi cenami in pravilnim nastopom na trgu.

Tako predvidevamo v bodoče sodoben način prodaje avtopnevmatike, kjer bomo sposobni nuditi končnemu potrošniku popolno uslugo — poleg same prodaje še montažo in demontažo gum, uravnoteženje, kontrolo nastavitve koles ipd.

V tem smislu načrtujemo kot prvo gradnjo takega servisa v neposredni bližini tovarne avtopnevmatike. S tem bo dosežen naš glavni cilj, da naša skrb za izdelek ne preneha s prodajo, pač pa jo tako prenesemo tudi na področje uporabe.

Veletrgovci in Sava?

Ustanavljate nove lokale. Kako gledajo na to veletrgovci v krajih, kamor prihajate?

V vsakem večjem kraju je večje število trgovskih podjetij, tako da dodatna prisotnost Save ni ovira. Za nas je pomembno, da imamo v kraju lokal z izrecno našimi proizvodi. Kupci pa se odločajo za nakup tam, kjer najdejo najkvalitetnejše blago in solidno postrežbo.

Kakšni so odnosi POS z ostalimi TOZD?

Vsekakor pozitivni. Če do problemov le pride, nastanejo večkrat zaradi tega, ker robe primanjkuje, ker je ni nikoli preveč. Način delitve dohodka POS je določen s sporazumi.

(Nadaljevanje na 7. str.)



Prodajna organizacija

(Nadaljevanje s 6. strani)
mom med TOZD. Delavci POS menijo, da bi se moral dohodek usmerjati v razširitev prodajnih kapacitet, saj bi se z rastjo proizvodnje morale skladno večati tudi prodajne zmogljivosti. Ti dogovori potekajo dokaj uskladeni, saj smo v določenih obdobjih namenjali ves dohodek modernizaciji in povečanju proizvodnje.

Kakšno je razmerje prodaje POS glede na celotno prodajo Save?

POS — TAP, TTI?

Vsaka TOZD ima svojo prodajno službo, ki obsega izvoz, prvo vzgrad-

njo (direktno prodajo proizvajalcem avtomobilov) ter tisto veletrgovino, ki praviloma uživa najugodnejše prodajne pogoje.

Je takšna delitev dela ekonomična?

Če bi si delali konkurenco, bi bilo to neracionalno. Če se bo pa število proizvodnih TOZD povečalo, bi bila razdrobljena prodaja neracionalna. V tem primeru bi morali prodajo združiti na nivo delovne organizacije, da bi skladno nastopali pred kupci.



Filip Majcen, dipl. inž., je v Savi od leta 1960, do 1. januarja letos je bil direktor prodajne službe, dne 10. januarja letos pa ga je delavski svet temeljne organizacije Prodajna organizacija SAVA imenoval za direktorja.

Medsebojni odnosi

Prav gotovo nikoli v preteklosti nismo toliko pozornosti namenjali redu in disciplini, dobremu izkoriščanju delovnega časa, racionalni porabi surovin... Skratka, iščemo tudi najmanjše notranje rezerve, iščemo načine, da bi bil naš dohodek čimboljši. Ravnamo pač kot pametni gospodarji, zavedajoč se, da je (ne)uspeh odvisen v glavnem od nas samih. Načinov, kako pa gospodariti pametno, je več; veliko. Ne nazadnje k temu sodijo tudi dobri medsebojni odnosi.

Kaj vpliva na dobre medsebojne odnose in ali v Savi so — je povedal psiholog Aleksander Stojanovič.

Jasno opredeljene naloge in pravice?

Brez jasno opredeljenih pravil, dolžnosti in pravic, ki se jih delavci neke delovne organizacije morajo držati in upoštevati, si ni mogoče zamisliti normalnega delovanja in življenja kolektiva. Noben človek tudi na delovnem mestu ne, pa ni navdušen nad pravili in predpisi, ker ga le-ti ukalupljajo in omejujejo njegove osebne zahteve in želje, vsako omejevanje zadovoljitve neklih potreb pa povzroča v človeku določene čustvene napetosti, kar lahko privede do konfliktnih situacij v psihičnem smislu. Vprašujem se, če smo vsi skupaj storili

vse, da bi vsaj novi delavci dobili jasno sliko, zakaj so določena pravila potrebna. Pa tudi starejšim delavcem bi koristilo spoznanje o upravičenosti in pomembnosti predpisov in pravil, kajti če človek v le-teh ne vidi smisla, temveč samo mehanizem, ki mu omejuje lastno iniciativo, se jih ne bo držal, to pa brez pogojno kvari medsebojne odnose. Direktni vplivi, ki jih ima na delavce njihov neposredni nadrejeni, so zelo pomembni. Kakšno bo stališče delavca do dela, je v veliki meri odvisno od predelavca, oz. od njegovega postopanja s podrejenimi. Z drugimi besedami, to stališče je odvisno od načina reševanja problemov v zvezi z delom v vsakdanji praksi. Delovna atmosfera je lahko dobra ali neugodna, na delo lahko vpliva bolj ali manj stimulativno

Razreševanje delovnih problemov nadrejeni — podrejeni?

Stimulacija bo tem večja, čim boljše medsebojne odnose bo uspel ustvariti delovodja oz. vodja, to pa pomeni medsebojno razumevanje in složnost med ljudmi. Nehote se tukaj spomnimo primera dveh oddelkov istega podjetja. Čeprav so delavci teh dveh oddelkov delali v



Tu med nami

(Nadaljevanje s 3. strani)

Avtopnevmatikarna

Svoj obhod sem nadaljeval po avtopnevmatikarni. Montaža novih preš za tovarno pnevmatiko je pritegnila mojo pozornost. Nehote sem se spomnil reka: »Kdor se ne širi in ne razvija, ta že stagnira«. In ker naša delovna organizacija veliko vlaga v nove obrate in tudi nove stroje, se nam ni bati za bodočnost. Kljub temu, da so se surovine v zadnjem času zelo podražile, pa bo Savčan s svojo pridnostjo in prizadevnostjo ter s kvaliteto izdelkov zmožen današnji in jutrišnji dan. Vsak nov stroj pa pomeni nov kos kruha za posameznika in za vse zaposlene v Savi.

Ne bi bil iskren, če bi trdil, da nisem zasledil stvari, ki bi bile potrebne graje. Čeprav o teh običajno raje molčimo, naj vseeno opozorim na eno, ki me je najbolj »zbodla«. To so prehodne poti v avtopnevmatikarni. Res so lepo označene in predpisane, v resnici pa so premalo

ali celo neprehodne. Se kdo od odgovornih vpraša: Kaj če pride do večje nesreče? Kako bodo ljudje prišli na plano? Kdo bi bil v tem primeru odgovoren? Že slišim očitke: Kaj pa fotografa to briga? Naj ne vtika nosu v naše stvari! Naj zapišem, da so me na to opozorili delavci sami, in to ne posameznik ali dva, ampak veliko. Le tako upajo, da se bo problem premaknil z mrtve točke. To pa je tudi namen teh nekaj stavkov in slike.

In kakšen naj bo sklep? Zelel sem poiskati nekaj izrazitih primerov, ki zaslužijo pohvalo in tudi nekaj graje. Na konec upravičeno lahko postavimo vprašanje. S takšnim prispevkom skušamo informirati delavce o dogodkih na drugem koncu podjetja, pa vendar zanje hote ali ne hote ne vedo. Delavec mora najprej dobro poznati sebe — svojo delovno organizacijo, da je tudi vsestransko »oborožen« z informacijami, ki mu služijo za samoupravljanje, za odločanje.

J. Jereb

istem nadstropju in se v prostem času družili, je ob epidemiji gripe v enem oddelku izostalo z dela več kot 80 % delavcev, v drugem pa le nekaj ljudi. Ko smo raziskovali vzroke za takšno razliko, smo nalekli na problem medsebojnih odnosov, ki ga lahko označimo s tipično izjavo enega izmed delavcev: »Če samo pogledam svojega šefa, mi postane slabot. In če se količkaj spomnim na tisto, kar vemo o psihomaterialiki, mu lahko verjamemo.

In ko smo analizirali postopke tega nadrejenega smo prišli do zanimivih odkritij v zvezi z njegovo osebnostjo. To je bil človek, ki ni trpel ugovarjanja in drugačnega mnenja, kot je bilo njegovo. To je bil človek, ki je ukazoval, kot bi nabijal po nakovalu. V vsakem drugem je videl samo zamotan mehanizem slabih lastnosti in ga skušal obravnavati kot osebnega nasprotnika. S svojimi metodami je sicer (Nadaljevanje na 8. strani)



Aleksander Stojanovič, dipl. psiholog

Sindikalni poverjeniki

V prejšnji številki glasila smo objavili prvi del informacije o organizaciji sindikata. Prišli smo do sindikalnih poverjenikov. Njihov seznam, ki ga objavljamo danes kot nadaljevanje iz prejšnje številke, pa je tako dolg, da ni možnosti objaviti tudi slike vseh. Če ste izrezali sedmo stran prejšnje številke in zlepite s tole stranjo, boste imeli celotno predstavo sindikalne organizacije Sava.

Sindikalni poverjeniki v TTI

STROKOVNI ODDELKI

1. Mráz Lado
- Glavni poverjenik
2. Veselič Alojz
3. Rahne Lidija
4. Vehovec Marija
5. Kejžar Rozalija

VALJARNA

1. Humič Mujo
- Glavni poverjenik
2. Jereb Bogomir

VELOPNEVMATIKA

1. Hozjan Slavko
2. Jagodic Daniel
3. Tonevski Javorka
- Glavni poverjenik
4. Kepić Anton
5. Rogelj Janez
6. Kristan Helena
7. Korenjak Ivan
8. Bregar Dragica

STISKANI IZDELKI

1. Kunčič Edo
2. Centa Metka
3. Rešek Vinko
4. Peternejl Ciril
- Glavni poverjenik
5. Vovk Stane
6. Grmič Francka
7. Dovč Tončka

CEVARNA

1. Šmigoc Alojz
2. Juhant Olga
3. Tomše Janez
4. Mohar Brane

5. Zupan Franc
- Glavni poverjenik
6. Jeras Alojz

PREVLEKE VALJEV

1. Marn Angela
- Glavni poverjenik
2. Križnar Stefka

KEMIČNI IZDELKI

1. Zupan Stane
- Glavni poverjenik
2. Gerbajs Matija

ROČNA KONFEKCIJA IV.

- Glavni poverjenik
1. Čretnik Branka
2. Zupan Brigita

UMETNO USNJE

1. Naglič Miro
2. Lajčič Ostoja
- Glavni poverjenik
3. Kalan Franc

VZDRŽEVANJE

- Glavni poverjenik
1. Rozman Tone
2. Sušnik Marjan

Sindikalni poverjeniki v TAP

STROKOVNI ODDELKI

1. Pevc Lado
2. Grašič Vera
- Glavni poverjenik
3. Pavlin Franc
4. Kuhar Ivan

POLIZDELKI

1. Rozman Miha
- Glavni poverjenik
2. Zigon Vladimir

KONFEKCIJA

1. Bajc Drago
2. Biščevac Nedeljko
3. Grašič Marija
4. Kavčič Alojz
5. Jereb Silvo
- Glavni poverjenik
5. Kotnik Jože
7. Kristanc Stane
8. Mulej Janez

9. Sukič Jože
10. Troha Franc

VULKANIZACIJA

1. Gorjanc Franc
2. Ovniček Franc
- Glavni poverjenik
3. Kopač Ludvik

AVTOZRAČNICE

- Glavni poverjenik
1. Kern Milan
2. Plevel Anton
3. Kalan Franc

VZDRŽEVANJE

- Glavni poverjenik
1. Mede Franc
2. Podakar Ivan

Sindikalni poverjeniki v OSS

SPLOŠNA SLUŽBA

1. Oman Irena
- Glavni poverjenik
2. Iljaš Alojz
3. Derlink Rajko

KADROVSKA SLUŽBA

1. Čelik Pavla
2. Bajt Janko
- Glavni poverjenik
3. Robar Janez

NABAVNA SLUŽBA

1. Gradišar Jožica
2. Šmid Zvonka
- Glavni poverjenik
3. Mertelj Franc

FINANČNA SLUŽBA

- Glavni poverjenik
1. Bertonec Mija
2. Bašar Lojzka
3. Jereb Tilda

SLUŽBA INFORMACIJSKIH SISTEMOV

- Glavni poverjenik
1. Bertonec Vlasto

TEHNIČNA SLUŽBA

1. Zupančič Angela
2. Stermecki Silva

3. Kolman Francka
4. Prosen Niko
5. Jankovič Franja
- Glavni poverjenik
6. Peneš Marjan
7. Paljevič Marija

MARKETING SLUŽBA

1. Grohar Anton
2. Stare Tine
3. Celar Maruša
- Glavni poverjenik
4. Cicmil Vule
5. Rančigaj Helena

Sindikalni poverjeniki v POS

- Glavni poverjenik
1. Lončar Marica

Sindikalni poverjeniki v VET

STROKOVNI ODDELKI

- Glavni poverjenik
1. Steblaj Ivan

VZDRŽEVALNE DELAVNICE

- Glavni poverjenik
1. Krt Matko
2. Frelih Rihard
3. Golob Marjan
4. Čebulj Peter
5. Vovk Pavle
6. Jerman Vinko
7. Rebolj Anton

ENERGETIKA

1. Germ Branko
- Glavni poverjenik
2. Mežek Miro

TRANSPORT

1. Marinšek Franc
- Glavni poverjenik
2. Lamovšek Martin
3. Smogavec Rozalija
4. Vidmar Franc

J. J.

Medsebojni odnosi

(Nadaljevanje s 7. strani)
uspel vzpostaviti neoporečno disciplino, ki pa je bila samo navidezna in neučinkovita. Ob vsaki »legalni« priložnosti se je ta disciplina sesula v prah.

Lastnost dobrega vodja je, da pri sodelavcih razvija in formira dobre poteze, kot je iniciativnost, samostojnost, točnost, odgovornost itd. To pa je veliko težje kot ukazovati. Postopek zahteva analizo zmožnosti vsakega posameznika. Od vodje zahteva, da poišče v sodelavcu pozitivno jedro in da mu le-to služi kot izhodišče. Vzporedno s tem mora vodja razvijati pozitivne lastnosti celotne skupine, kar se nanaša na ustvarjanje ugodnih socialnih odnosov v skupini. Vse to pa je mnogo manj ugodno od brezskompromisnih ukazov.

In kakšen naj bi bil dober vodja?

Ko razmišljamo o vodenju, nam največje težave povzroča problem, kakšne so sploh nekatere značilnosti vodje. Če bi to ugotovili, bi že imeli recepte za kadrovanje. Prva stvar, na katero so postali pozorni raziskovalci, je bilo vprašanje

stopnje inteligentnosti. Ugotovili so, da mora biti vodja tem bolj inteligenten, čim večja je skupina, ki jo vodi in čim bolj komplicirane so naloge, ki jih delavci opravljajo. Po drugi strani pa ugotavljamo, da so drugi osebnostni momenti skoraj pomembnejši od same inteligentnosti. V naših pogojih še nimamo dobrih

in sistematičnih raziskav o značilnostih vodij. Kolikor pa jih imajo kažejo na to, da tisto, kar delavci želijo od nadrejenega, ni vedno v skladu z dejanskim obnašanjem vodij. V tem pa lahko velikokrat najdemo odgovor na vprašanje, zakaj so odnosi na relaciji nadrejeni — podrejeni slabi in zakaj so slabi tudi medsebojni odnosi na vseh nivojih nasploh.

Nadaljevanje prihodnjč



Zahvale

Sodelavcem iz avtopnevmatike in konfekcije se iskreno zahvaljujem za poročno darilo Komac Miro

Zahvaljujem se upravnemu odboru industrijskega gasilskega društva Sava za lepo darilo, ki ste mi ga dali ob letošnjem običnem zboru.

Spominska knjiga 100 let gasilske organizacije na Slovenskem mi bo trajan spomin.

Se posebna hvala tov. Marjanu Čeferinu in Blažju Studnu za obisk na domu.

Ivan Petrič

SAVA, glasilo delovne skupnosti industrije gumijevih, usnjenih in kemičnih izdelkov izdaja uredniški odbor. Glasilo izhaja štirinajstredno, glavni in odgovorni urednik Jože Štular. Naslov uredništva: Kranj, Škofješka 6, telefon 22-521, interno 282. Tisk in klišaji CP Gorenjski tisk Kranj.

List je oproščen temeljnega davka na podlagi mnenja republiškega sekretariata za prosveto in kulturo SRS (št. 421-1/72 z dne 27. marca 1973).