



industrija
gumijevih
usnjenih
inkemičnih
izdelkov

Sava Kranj

ŠTEV.: 8., LETO: XVIII

20. APRILA 1978

SVEČAN SPREJEM OB 8. KONGRESU ZKS



V počastitev 8. kongresa ZKS smo v naši delovni organizaciji sprejeli v vrste ZK 42 naših sodelavcev.

Slavnostnega sprejema novih članov v ZK so se udeležili vidni predstavniki družbenopolitičnega življenja naše delovne organizacije. Uvodni nagovor novosprejetim članom je imel tov. Franc Flander, sekretar komiteja ZK. Franc Oman, eden najstarejših članov organizacije ZK, pa je v svojem daljšem nagovoru opozoril na dolžnosti in naloge, ki čakajo komuniste pri njihovem vsakdanjem delu v sredini, kjer delajo in živijo. Novosprejete člane je pozdravil tudi organizacijski sekretar OK ZKS tov. Tone Bajuk.

Tako se je v času kongresa naša organizacija ZK obogatila in kongres s tem tudi počastila. Danes je v Savi 475 članov organizacije ZK, kar je več kot 10 odstotkov vseh zaposlenih in pomeni lepo število, vendar ne smemo ostati pri tem. V naši sredi je še veliko mladih, ki s svojim delom in odnosom do dogajanj, tako družbenopolitičnih kot gospodarskih, zaslužijo, da postanejo člani ZK.

Prav pri kadrovanju pa bomo morali še veliko narediti, ničesar ne smemo prepustiti naključju. Le tako si bo ZK kot avantgarda, ki odkriva in odpira pot v boljši jutri, zagotovila uspešno delo in že doseženo prenesla na mladi rod, ki mu moramo zaupati.

L. Mraz



OBISKALI SO NAS



V soboto, 8. aprila, so obiskali Savo sodelavci iz delovne organizacije KTM – Protektor. V spremstvu naših inštruktorjev so si ogledali proizvodni proces v posameznih tozdih. Po ogledu proizvodnje pa so si v sejni sobi nove upravne stavbe ogledali še film o Savi in se zadržali na daljšem razgovoru. Predstavniki Save so odgovarjali na vprašanja in nas skušali kar najbolje predstaviti.

Istega dne so nas obiskali tudi slušatelji medobčinskega študijskega središča Politične šole CK ZKS za Gorenjsko iz Radovljice.

Po ogledu filma o Savi so slušateljem Politične šole predstavili našo delovno organizacijo tov. Janez Bohorič, glavni direktor, v razgovoru pa so sodelovali tudi tov. Slavko Šolar, Jože Antolin, Milka Munih, ki so odgovarjali na vprašanja. Mlade je predvsem zanimala naša samoupravna organiziranost in aktivnost družbenopolitičnih organizacij v naši delovni organizaciji.



PREDSTAVLJAMO VAM

Zato, da bi se bolje poznali in zato, da bi vedeli, kdo kje je, smo se odločili, da vam tokrat predstavimo naše vodilne in vodstvene delavce. Prav je, da jih tudi poznamo in da vemo kdaj s kom govorimo, zato so predstavljeni v takšni obliki. Obenem pa smo mislili tudi na našo novo organiziranost in prepričani smo, da vam bo srednja stran našega glasila prišla prav. Pa še to: Predstavljeni vodilni delavci so bili imenovani na 3. redni seji delavskega sveta delovne organizacije, ki je bila dne 1. marca 1978, to velja le za delavce v delovni organizaciji Sava.

Direktorja delovne organizacije Sava Commerce in direktorje sektorjev v delovni organizaciji Sava Commerce pa so člani delavskega sveta delovne organizacije Sava Commerce imenovali na svoji 3. redni seji dne 23. feb. 1978.

Predsednik kolegijskega poslovnega organa tov. Filip Majcen pa je bil imenovan na seji delavskega sveta sozda dne 12. aprila 1978.



DELAVSKI SVETI O INOVACIJAH

V prvih dveh mesecih letošnjega leta so obravnavali iznajditeljske predloge štirje delavski sveti:

1. Delavski svet tozd TAP – 6 predlogov;
2. Delavski svet TOZD GTI – 2 predloga;
3. Delavski svet TOZD VLP – 3 predloge;
4. Delavski svet TOZD Ročna konfekcija Vrhnika – 1 predlog.

1. Delavski svet tozd TAP je potrdil 6 predlogov, vsi so opredeljeni kot koristni predlogi. Za vse navedene predloge so bile izplačane nagrade v skupnem znesku 39.224 din. Gospodarska korist, ki se je dala izračunati le pri treh predlogih, pa znaša 498.119,22 din.

2. Delavski svet tozd GTI je potrdil 2 predloga, od katerih je bil en opredeljen kot koristni predlog, drugi pa je bil odklonjen. Za navedena predloga je bila izplačana nagrada 1.100 din (akontacija oz. izplačilo po 10. členu pravilnika).

3. Delavski svet tozd VLP je obravnaval tri predloge. Potrdil je 2 predloga, ki sta bila opredeljena kot koristna predloga, za en predlog pa je dobil pritožbo na odločitev komisije, tako da bo razširjena komisija predlog ponovno obravnavala. Za potrjena predloga je bila izplačana nagrada v višini 14.564,72 din; gospodarska korist, ki se je dala izračunati pri enem predlogu, pa znaša 241.342,24 din.

4. Delavski svet tozda Ročna konfekcija Vrhnika je potrdil en predlog, ki je bil opredeljen kot tehnična izboljšava. Izplačana nagrada znaša 11.526 din, gospodarska korist pa 136.059,32 din.

SKUPNI PREGLED PREDLOGOV, KI SO JIH OBRAVNAVALI DELAVSKI SVETI

Avtor	Naziv predloga	Opredelitev
1. Dolinar Anton	Sprememba tehnološkega postopka za vulkanizacijo ležalnih blazin	tehnična izboljšava
2. Kodran Anton	Zmanjšanje notranjega pritiska pri vulkanizaciji avtomobil. zračnic	koristni predlog
3. Kosmač Ljubo	Notranje opraševanje zračnic z uporabo vakuum	koristni predlog
Kodran Anton	Sekanje velozračnic	koristni predlog
4. Mali Jernej	Naprava za spajanje PVC folije	koristni predlog
5. Oblak Franc	Zamenjava kordov pri moped	
6. Petelinšek Ivan	plaščih 20 x 2,25	odložen
7. Ratnik Leopold	Nadaljnja uporaba navojnega vretena	koristni predlog
8. Skrbuš Peter	Izboljšava pri rezalniku za jekleno karkaso tovornih radialnih plaščev	koristni predlog
9. Šparovec Peter	Predelava vpenjanja role za navijanje folije	koristni predlog
10. Tomažič Lojze	Sprememba surovca za tesnilo TOTRA DN 110	koristni predlog
11. Vrankar Frančišek	Uvedba novih podstavkov na štirih gibljivo pritrjenih kolesih za dovoz cevi in duš k vulkanizacijskemu kotlu	odklonjen predlog
12. Županc Alojz	Preizkušanje tesnosti blederev in tesnil na vpenjalnih obročih za blederje	koristni predlog
KušterAnton		

Pri 5 predlogih izračunana gospodarska korist znaša 875.520,78 din, višina izplačanih nagrad za 10 predlogov 69.314,72 din.

Saša



UPORABA GUMENIH ODPADKOV

Gumeni odpadki so bili doslej za nas odvržena devizna sredstva. S tem projektom za predelavo odpadne gume smo si zadali nalogo, da iz odpadkov pripravimo »sekundarno surovino«, ki bi jo ponovno vmešavali v naše redne polizdelke. O tej predelavi smo že brali v našem glasilu.

Gumene odpadke smo razdelili v tri skupine: mleti odpadki, gumeni obruski in gumeni granulati. Medtem ko smo uvažali tehnologijo predelave odpadne gume, smo večkrat slišali vprašanje:

»Že veste, kje ga bomo mogli porabiti?«

Da, sedaj že vemo kje. Namreč RTI, oddelek za uvažanje surovin in razvoj zmesi, je zasnovo laboratorijske poskuse, ki naj bi pokazali uporabnost teh odpadkov.

Najprej smo ga ločili v štiri vrste:

1. nevulkaniziran mleti odpadki, v katerem je guma in tekstil

2. vulkaniziran mleti odpadki, v katerem je guma in tekstil

3. vulkanizirana mleta odpadna guma

4. nevulkanizirana mleta odpadna guma iz butilnega kavčuka.

Nato pa smo ga preizkusili v zmesi za moped oblogo. Dodajali smo ji različne količine mletega odpadka. V laboratoriju so zmešali zmesi in zmerili fizikalne vrednosti tako pripravljenim vulkanizatom. Po vrednotenju laboratorijskih rezultatov smo ugotovili, da se posamezne lastnosti vulkanizatov niso bistveno spremenile. Presenetila nas je natezna trdnost, ki se je pri razmeroma velikih polnitvi z vulkanizirano mleto odpadno gumo zmanjšala le za okoli 10 kg/kv. cm. To pomeni, da je v mejah veljavnega kontrolnega predpisa za omenjeni polizdelek. Združimo lahko celo vulkanizirane mlete odpadke iz butilnega kavčuka v odpadki iz naravnega stirenbutadienskega in polibutadienskega kavčuka. Vgradi pa se v poizkusno zmes manj grobega odpadka kot finega.

Ugotovili smo torej, da se omenjene mlete odpadke da porabiti v vseh rednih polizdelkih, v katerih je naravni, stirenbutadienski in polibutadienski kavčuk in ki so črne barve, kjer je vseeno ali barva prehaja na sosednje plasti gume ali ne. Ne smemo pa jih dodajati v polizdelke oz. izdelke, ki pridejo v stik z živili in sanitetnim materialom. Problematična je njihova uporaba tudi pri brizganih izdelkih, ker težje dobimo gladko površino. Skupaj z razvojnimi tehnologijami smo določili polizdelke in s tem tudi izdelke, v katere naj bi bili vzgajeni mleti odpadki.

V naslednji fazi bodo tehnologije opravili poskuse v obratu. Pri tem bodo imeli odgovorno nalogo tudi naši mešalci, da bodo morali upoštevati navodila tehnologov glede vmešavanja mletih odpadkov, ker brez natančnosti ne bo dobrih rezultatov. Doseči bo treba fino porazdelitev mletih odpadkov v zmesih, torej homogenost, za katero pa vemo, da je težje dosegljiva z odpadnimi kot z novimi surovinami.

Za naš mleti odpadki se zanimajo tudi druge delovne organizacije. Preračunati bo treba, kaj se nam bolj izplača, ali prodajati mlete odpadke kot take ali vgrajene v naše izdelke.

Nada Perdih

Poudarka ...

• Naloga komunistov je, da v organizacijah združenega dela uveljavijo planiranje ekonomskih odnosov s tujino kot sestavni del planiranja svojega lastnega razvoja in kot eno od sestavin dolgoročnega planiranja in programiranja vseh oblik mednarodnega sodelovanja.

• Napačno bi bilo razumeti predlagane spremembe in dopolnitve statuta zgolj kot kritiko in preživetost doslej veljavne statutarne vsebine.

SKLEPI SINDIKALNE KONFERENCE

Novoizvoljeno predsedstvo
sindikata Save
na seminarju na Bledu



Po sklepu konference vam posredujemo sklepe konference oziroma program dela naše sindikalne organizacije za naslednje mandatno obdobje. Pri sestavi sklepov smo upoštevali: predlog izhodišč programa dela, referat o nadaljnjih nalogah in razprave na konferenci.

Razvoj samoupravljanja

a) SINDIKALNE SKUPINE

- obvezno je treba organizirati poprejšnje javne razprave o stvareh, določenih s statutom, drugimi samoupravnimi splošnimi akti ali z zakonom,
- za vse pomembnejše odločitve, za zbiranje stališč in za ustno neposredno informiranje je prav tako treba uporabljati sindikalne skupine.
- na vsa postavljena vprašanja, predloge ali zahteve, morajo delavci dobiti vsebinske odgovore,
- v primeru, da je večje število predlogov ali zahtev neke sindikalne skupine nesprejemljivo, je treba to skupino sklicati ponovno in delavcem razložiti razloge za to,
- postopek organiziranja sklicevanja sindikalnih skupin je enak kot za zbore delavcev.

b) ZBORI DELAVCEV

- za istočasno razpravo in odločanje je večje zbor potrebno razdeliti na več delnih zborov,
- zagotoviti pravočasno in v preprostem jeziku napisano informacijo ter jo objaviti **najmanj tri dni** pred sklicem zborov,
- dnevni redi zborov delavcev ne smejo biti preobširni, prilagojeni morajo biti razpoložljivemu času,
- zbori delavcev se sklicujejo ob koncu izmen,
- za kvalitetno razlago materialov je potrebno formirati aktiv razlagalcev.

c) SAMOUPRAVNI ORGANI V TEMELJNIH ORGANIZACIJAH ZDRUŽENEGA DELA

- dosledno moramo izvajati določila statuta tozdv in ostalih samoupravnih aktov,
- večjo pozornost je treba posvetiti delu delavskih svetov glede na večje pristojnosti,
- združevanje delavskih svetov ali kakršnih koli drugih oblik je nesprejemljivo,
- pri reševanju svoje problematike je obvezno treba upoštevati probleme drugih tozdv,
- gradivo za posamezne seje morajo delegati dobiti pravočasno in se o obravnavani problematiki posvetovati v sredini, v kateri delajo,
- odločanje brez predhodno dostavljenega gradiva in brez ustrezne razlage na sejah je nesprejemljivo,
- obvestila za vse seje in zapisnike teh sej morajo biti razobešeni na oglasnih deskah v tozdv.

d) SAMOUPRAVLJANJE NA RAVNI DELOVNE IN SEŠTAVLJENE ORGANIZACIJE ZDRUŽENEGA DELA

- za odločanje na tej ravni morajo imeti delegati obvezno stališče delavskih svetov tozdv oziroma delovne organizacije,
- preprečiti moramo lokalistično delovanje posameznikov ali skupin, ki niso v skladu s skupnimi interesi delovne organizacije ali tozdv,
- zagotoviti moramo enotno politiko in polno solidarnost med tozdv,

- po potrebi demokratično voditi usklajevalni postopek med temeljnimi in delovnimi organizacijami,
- zagotoviti povratne informacije o sprejetih odločitvah na posameznih ravneh.

e) URESNIČEVANJE DELEGATSKEGA SISTEMA

- vsem delegatom je treba zagotoviti normalne pogoje delovanja,
- zagotoviti moramo tako delegatsko funkcioniranje, da bomo na organu upravljanja ugotavljali, ali imajo delegati ustrezna stališča,
- v primeru, da delegati nimajo ustreznih stališč, je treba predvideno točko dnevnega reda predstaviti na naslednjo sejo, izvršni odbor osnovne organizacije sindikata pa mora takega delegata poklicati na odgovornost,
- delegata, ki svoje delegatske funkcije ne opravlja, mora osnovna organizacija odpoklicati,
- spremljati delovanje delegatov in delegacij v občinski skupščini in samoupravnih interesnih skupnostih,
- za delo delegatov v občinskih telesih je treba zagotoviti večje, oziroma ustrezno število materialov in tako doseči večjo informiranost delegatov,
- pri vseh delegacijah je treba zagotoviti ustrezno pove-zavo in odgovornosti delegatov ter delegacij za povratne informacije.

Uresničevanje ciljev nove organizacije

- vsebinskemu uresničevanju, posebno na tistih področjih, kjer se mora odraziti druga vsebina dela, je treba posvetiti posebno pozornost,
- s sprejemom nove organizacije proces prilagajanja določil zakona o združenem delu ni končan, zato je treba sprotno odklanjati nastale motnje in zagotoviti pogoje za ustanovitev novih tozdv,
- nadalje si je treba prizadevati za sprejem enotne organizacije Save in enotnega nastopa na domačem ter tujem trgu,
- v letošnjem letu moramo sprejeti vse potrebne normativne akte.

Gospodarjenje in produktivnost dela

a) SPLOŠNI POGOJI GOSPODARJENJA

- vključevati se v razprave o družbenoekonomskem razvoju občine, republike in zveze,
- zagotoviti enotne kriterije za vrednotenje svojega dela v vseh panogah proizvodne in neproizvodne dejavnosti,
- zavzemati se moramo za razvoj enotnega jugoslovanskega tržišča na osnovah družbene delitve dela,

b) IZVRŠEVANJE DELOVNIH NALOG IN PRODUKTIVNOSTI

- čimprej izdelati razvojne programe za tiste tozdv, ki še nimajo načrtane jasne razvojne usmeritve,
- izdelati učinkovite ukrepe za sanacijo poslovanja tistih tozdv, ki z gospodarskim načrtom ne predvidevajo ostanka dohodka,
- nenehno si moramo prizadevati za sporazumno usklajevanje cen izdelkov, glede na rast cen repromateriala,

- s poslovnimi sodelavci je treba skleniti sporazume o dolgoročnejšem sodelovanju,
- načrtovati dolgoročnejšo izvozno politiko in povečati izvoz tistih izdelkov, ki jih ugodno izvažamo,
- skleniti samoupravni sporazum z drugimi delovnimi organizacijami o odstopu deviznih pravic,
- z večjo uporabo domačih in vzhodnoevropskih surovin izboljšati strukturo materialne bilance,
- vsakodnevno tehnološko problematiko je treba reševati hitreje in bolj elastično,
- izboljšati preventivno vzdrževanje,
- še večjo pozornost je treba posvetiti raziskavi nabavnega in prodajnega trga,



Sindikalni delavci so imeli 25. in 26. marca na Bledu seminar, ki je bil namenjen informiranju o vlogi in nalogah sindikata in

- prodajne zahteve morajo biti usklajene z racionalno izkoriščenostjo proizvodnih zmogljivosti,
- s srednjeročnim programom predvidene investicije je glede na realne možnosti potrebno ponovno uskladiti,
- zmanjšati moramo stopnjo zaposlovanja, saj smo jo v zadnjih letih glede na dosežene rezultate preveč prekoračili,
- z racionalnejšo organizacijo dela in poslovanja zmanjšati splošne stroške,
- posebno pozornost je v bodoče potrebno posvetiti organizaciji dela in delovnih mest ter v ta namen ustrezno kadrovske okrepiti oddelek za organizacijo in študij dela,
- dosledno izvajati tehnološko, plansko in delovno disciplino,
- energično se bojevati proti nedisciplini, samovolji, malomarnemu odnosu do dela in sredstev, ter povzročanju slabih medsebojnih odnosov,
- prizadevati si za optimalno izkoriščenost strojev in delovnega časa,
- nadalje krepiti razvoj iznajditeljske dejavnosti,
- v okviru možnosti novega zakona prilagoditi pravilnik o iznajditeljski dejavnosti našim razmeram,
- prizadevati si za dobre medsebojne odnose na vseh ravneh organiziranosti Save.

d) INTEGRACIJSKI PROCESI

- prizadevati si moramo za nadaljevanje integracijskih procesov na osnovi ugodnih družbenoekonomskih in socialnih analiz,
- izpopolniti organiziranost in povezanost že integriranih delovnih organizacij Save,
- zavzemati se za celovito, funkcionalno in samoupravno povezavo.

Razporejanje dohodka in delitev sredstev za osebne dohodke

a) UGOTAVLJANJE IN RAZPOREJANJE DOHODKA

- zagotoviti izkazovanje dohodka po tozd,
- dohodek tozd mora biti rezultat razčiščenih ekonomskih in samoupravnih odnosov med temeljnimi organizacijami,
- čimprej je treba urediti dohodkovne odnose svobodne menjave dela med delavci tozd in delovne skupnosti,

- o delitvi dohodka in združevanju vseh sredstev tozd morajo delavci neposredno odločati,
- tozd, ki zaposlujejo veliko število delavcev z zmanjšano delovno sposobnostjo, moramo zagotoviti ustrezno udeležbo na dohodku tistih tozd, ki take delovne sile ne morejo zaposlovati,
- v kolikor določen tozd dosega velik ostanek dohodka, ki je rezultat izjemnih ugodnih razmer, se mora ustrezen del dohodka izločiti za razširitev materialne osnove delovne organizacije.

b) DELITEV SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE

- sredstva za osebne dohodke morajo biti odvisna od rezultatov živiga in minulega dela,
- dosledno je treba izvajati določila samoupravnega sporazuma o delitvi osebnih dohodkov ter ga sproti ustrezno dopolnjevati,
- prizadevati si moramo, da bodo merila za delitev osebnih dohodkov enotna za vse delavce Save,
- čimprej je potrebno izdelati pravilnika o delitvi osebnih dohodkov in kataloge del ter opravil,
- vključiti čimvečje število proizvodnih in strokovnih delavcev v direktno merjenje rezultatov dela, tako da bodo osebni dohodki odvisni od rezultatov dela, ne pa od delovnega mesta in izbrazbe,
- osebni dohodek strokovnih delavcev mora biti odvisen od lastnih rezultatov dela in rezultatov tozd, za katerega opravljajo naloge,
- v sistem nagrajevanja je treba obvezno vključiti prihranek na materialu,
- v celoti je treba zagotoviti nagrajevanje po kvaliteti posameznikov ali skupin,
- preprečiti moramo začeto prakso posplošenega ocenjevanja kvalitete dela strokovnih delavcev,
- preprečiti moramo težnje po uravnilovki,
- zagotoviti je treba ustrezna razmerja delitve in stimulatno nagrajevanje strokovnih delavcev,
- osebni dohodek je potrebno prikazovati v dveh delih, in sicer ločeno za osnovne zahteve ter za pogoje dela,
- zavzemati se moramo za ustrezno reševanje pravic delavcev pri delitvi ustreznega dela dohodka iz minulega dela,
- delavcem z zmanjšano delovno sposobnostjo se osebni dohodek ne sme zmanjšati,
- najnižji osebni dohodek za normalno doseganje delovnega učinka in kvalitete dela ne sme biti manjši od 3000 din,
- v letu 1978 mora zaživeti pravilnik o normah,
- izračun in določanje vrednosti točke za posamezni mesec morajo naknadno potrditi delavski sveti tozd,
- prizadevati si, da bodo v občinskih informacijah osebni dohodki posameznih delovnih organizacij pravilno prikazani.

Sindikat in samoupravna delavska kontrola

- vzpodbujati delo organov delavske kontrole in politično ocenjevati poročila o njihovem delu,
- zagotoviti predvsem preventivno vlogo samoupravne delavske kontrole v procesu samoupravljanja in poslovanja temeljne organizacije združenega dela oziroma delovne organizacije,



informacijam o gospodarskem, kadrovskem in socialnem položaju delavcev Save. Po konferenci in izvolitvi novega vodstva sindikata je bil to prvi tak seminar, v bližnji prihodnosti bo podoben seminar organiziran tudi za vse člane izvršnih odborov sindikata.

- zagotoviti organom delavske kontrole organiziran dostop do vseh potrebnih podatkov,
- zaščititi delavce, ki bi zaradi dela v organih delavske kontrole ali zaradi pobud oziroma zahtev trpeli kakršnekoli posledice,
- spremljati delo samoupravne delavske kontrole tudi zato, da bi vplivali na njeno delo in ga usmerjali tako, da njeni organi svoje funkcije ne bi izvajali na neustrezen način, da ne bi uporabljali nedopustnih metod in nepreverjenih podatkov.

Ljudska obramba in družbena samozaščita

- sindikat se mora konkretnje vključiti v obrambne priprave naše delovne organizacije, pri tem imajo posebno vlogo osnovne organizacije, saj je tozdr nosilec vseh obrambnih priprav,
- izvršni odbori morajo v obrambnih pripravah tesno sodelovati z ustanovljenimi odbori za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito v temeljnih organizacijah,
- delavce, ki so po obrambnem načrtu predvideni za vojno proizvodnjo je treba seznaniti z njihovimi obveznostmi,
- veliko večjo pozornost je treba posvetiti poslovni tajnosti,
- zagotoviti moramo najširšo osnovo za aktivno in organizirano vsakodnevno zaščito vseh družbenih vrednot,
- osnovne organizacije morajo pripraviti svoj načrt delovanja v vojnih razmerah.

Družbena prehrana

- v letu 1978 pričeti z izgradnjo obrata družbene prehrane,
- do konca 1980 leta zagotoviti celodnevno prehrano delavcem v našem obratu družbene prehrane,
- zagotoviti racionalnejšo izrabo toplega obroka in odpraviti konice, ki nastajajo.

Stanovanjska problematika

- še naprej združevati sredstva za gradnjo družbenih stanovanj,
- individualnim graditeljem, ki zapustijo delovni organizaciji družbeno stanovanje, omogočiti več sredstev s posojili,
- strokovna služba naj organizira akcijo z drugimi delovnimi organizacijami Kranja za sklenitev sporazuma o znižanju stroškov gradnje družbenih stanovanj,
- prav tako se je potrebno dogovoriti za enotne kriterije dodeljevanja stanovanj in za istočasno reševanje prosilcev, ki imajo svoje zakonske tovariše v drugih delovnih organizacijah,
- še naprej si prizadevati, da ostane več sredstev naši delovni organizaciji,
- omogočiti delavcem, ki gradijo hiše, da se vključijo v zadruo v okviru stanovanjske skupnosti Kranj,
- zainteresiranim članom delovne organizacije omogočiti gradnjo na Bantalah,
- čimprej rešiti problem samskih stanovanj,
- vsak investicijski projekt mora obvezno vsebovati tudi načrt gradnje družbenih objektov.

Zdravstveno in tehnično varstvo

- stalno skrbeti za izboljšanje pogojev dela,
- zahtevamo takojšnjo ustrezno ureditev ventilacije v tehnični hali in ustrezno rešitev izolacije vulkanizacije preš v delovni enoti Stiskani izdelki in v tozdu Velopnevmatika,
- preventivne preglede organizirati tako, da ne bo izpadov v proizvodnji,
- ustrezno rešiti prevoz delavcev na relaciji Planina—Ljubore,
- proučiti možnost zmanjšanja čakanja v naši obratni ambulanti,
- v zobni ambulanti zagotoviti, da se opravljajo zobozdravstvene storitve samo za člane kolektiva,
- proučiti možnosti za zaposlitev še ene zobozdravstvene ekipe.

Socialna varnost

- posebno pozornost in pomoč moramo zagotoviti aktivu invalidnih delavcev in klubu zdravljenih alkoholikov,
- čimprej je treba izdelati seznam delovnih mest za delavce z zmanjšano delovno sposobnostjo in za ostarele člane kolektiva,
- vsem delavcem z zmanjšano delovno sposobnostjo je treba zagotoviti taka delovna mesta, da bodo lahko naloge oprav-

ljali 100 odstotno in se jim zato njihovo zdravstveno stanje ne bo slabšalo,

- preprečiti moramo vsako interno premeščanje delavcev z zmanjšano delovno sposobnostjo brez odločbe,
- socialno ogroženim delavcem je po sprejetih kriterijih potrebno zagotoviti ustrezno socialno pomoč,
- za vse zaposlene je potrebno čimprej nastaviti tako imenovano socialno kartoteko,
- preprečevati pitje alkoholnih pijač v delovni organizaciji,
- preko zdravstvenega doma je treba zagotoviti sodoben koncept kompleksnega zdravljenja alkoholikov.

Oddih in rekreacija delavcev

- po ugodni ceni je treba omogočiti letovanje vsem zaposlenim,
- v bodoče bo potrebno zagotoviti namensko izrabo regresa in pri sami delitvi bolj upoštevati stališča sindikalne liste ter v ta namen pripraviti ustrezne kriterije delitve regresa,
- v organizirano individualno varčevanje za potrebe letovanja je treba vključiti čimveč zaposlenih,
- glede na možnosti nabaviti še dodatne avtomobilske prikolice za letovanje,
- nadaljevati je treba z organiziranjem množičnih športnih tekmovanj v delovni organizaciji in tem potrebam zagotoviti lastne športne objekte,
- končno uvesti rekreacijo med delom,
- ponovno je treba opredeliti mesto in vlogo organizatorja rekreacije in v ta namen pripraviti koncept organizirane uvedbe rekreacije med delom in po delu,
- za administrativna in blagajniška dela društva GUMAR je treba zaposliti ustreznega delavca.

Kultura in izobraževanje

- vključiti čim več članov sindikata, članov samoupravnih organov in članov delegacij v družbeno izobraževanje,
- organizirati osnovno izobraževanje,
- organizirati več strokovnih predavanj za naše člane,
- z ostalimi sindikalnimi organizacijami Kranja si prizadevati za brezplačne šolske potrebščine,
- prizadevati si za usmerjeno izobraževanje,
- proučiti možnost izobraževanja s področja samoupravljanja med rednim delom — planirati enkrat mesečno,
- KUD je potrebno tako opredeliti, da bo njihova dejavnost v prvi vrsti namenjena potrebam članov kolektiva,
- v sekcije KUD je treba vključiti čimveč članov delovne organizacije,
- skrbeti za splošen razvoj kulture v združenem delu, s tem pa krepiti čut odgovornosti do delovnega okolja in družbenih sredstev,
- posebno pozornost je treba posvetiti kulturnim potrebam delavcev iz drugih republik,
- za potrebe kulturne dejavnosti bo potrebno zaposliti poklicnega delavca.

Organiziranost in kadrovska politika

- dosledno uveljavljati pravila o organiziranosti in delovanju sindikata v delovni organizaciji,
- stalno skrbeti za izpopolnjevanje organiziranosti sindikata, da bo delo čimbolj učinkovito in racionalno,
- v celoti uveljaviti načelo »nobenega kandidata in delegata brez sindikata«, kar velja tudi za vodstvena in vodilna delovna mesta v delovni organizaciji,
- vsakemu sindikalnemu aktivistu omogočiti ob prevzemu funkcije usposobitev za njegove naloge.

Sodelovanje s sindikalnimi organizacijami

- zagotoviti dobro sodelovanje osnovnih organizacij sindikata v delovni organizaciji,
- zagotoviti tesno sodelovanje z organizacijo ZK in ZSMS v delovni organizaciji,
- poglobiti sodelovanje s sindikalnimi organizacijami v gumarski panogi in istočasno z našimi večjimi dobavitelji oziroma kupci,
- zagotoviti tesno sodelovanje s sindikalnimi organizacijami dislociranih delovnih organizacij,
- posebno skrb posvetiti sodelovanju s sindikalnimi organizacijami Kranja.

Marec 1978

SINDIKAT

KONFERENCA OSNOVNIH
ORGANIZACIJ - T A P

KONFERENCA OSNOVNIH
ORGANIZACIJ - T A P

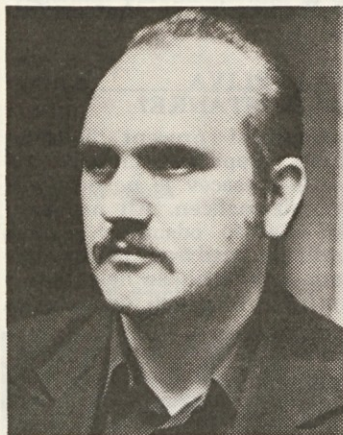


sekretar
KOPAC
Ludvik

predsednik
ANTOLIN
Jože

ORGANIZACIJSKO
KADROVSKA
KOMISIJA

POGOVOR Z DELEGATOM 8. KONGRESA ZKS



IVAN TOMPLAK – TO JE BIL RES NAŠ KONGRES

V Ljubljani je 5. aprila končal z delom 8. kongres ZK Slovenije. Preko tisoč delegatov in gostov, ki so sodelovali na kongresu, so tako v pripravah na kongres in na kongresu samem pregledali in kritično ocenili delo, opravljeno po 7. kongresu in 10. kongresu ZKJ. V razpravah na kongresu je sodelovala večina delegatov. Delo kongresa je bilo organizirano tako, da so delegati lahko resnično aktivno in ustvarjalno sodelovali.

Kongresa slovenskih komunistov sta se udeležila tudi delegata, naša sodelavca Rezka Zupan in Ivan Tomplak. Slednjega sem zaprosil za krajši razgovor o njegovih vtisih in počutju na kongresu.

Prosim, predstavi se našim bralcem?

Sem Ivan Tomplak, delavec v polizdelkih avtopnevmatike. V Savi sem od leta 1961, član ZK pa sem štiri leta. Opravljam delo izmenskega delovodje v mešalnici. Sem aktiven član naše osnovne organizacije ZK, drugih funkcij in dolžnosti pa v tem trenutku nimam.

– Kaj ti je pomenila izvolitev za delegata na 8. kongresu ZKS?

Da sem bil izvoljen za delegata, mi je kot komunistu in delavcu pomenilo veliko čast in priznanje.

• Akcijska povezanost osnovnih organizacij ZK in občinskih konferenc, pri oblikovanju politike in stališč, preprečuje forumsko delo.

– Kako so potekale tvoje priprave na kongres?

Po izvolitvi na osnovnih organizacijah sem bil na posvetovanjih s sekretarjem osnovne organizacije in nekaterimi tovariši iz tovarniškega komiteja ZK in na posvetovanjih, ki smo jih imeli delegati na občinskem komiteju ZK in na zadnji konferenci občinskega komiteja ZKS, na kateri smo delegati sodelovali kot gostje. Na vseh teh posvetih smo se delegati seznanili s tekočo problematiko Kranja, Gorenjske in seveda tudi delovnih organizacij.

– Kakšni so bili tvoji prvi vtisi na kongresu?

Mirno lahko rečem, da izredni! Že uvodno vzdušje in pa dejstvo, da sem prvič sodeloval na tako pomembnem kongresu, je name naredilo močan vtis. Še k posebnemu

vzdušju je prispevala udeležba na kongresu, izredna delavnost in seveda tudi opremljenost kongresne dvorane.

• Osnovne organizacije v tozidih morajo razvijati najrazličnejše oblike povezovanja z drugimi osnovnimi organizacijami ZK.

– Kako je bilo organizirano delo kongresa?

Organizacija je bila brezhibna. Prvi dan je bila otvoritev in plenarno zasedanje v dopoldanskem času. V popoldanskem času pa smo se delegati razdelili po komisijah. Na kongresu je delovalo pet komisij.

– V katero komisijo si bil vključen?

Sodeloval sem pri delu komisije za mednarodne odnose, ki je zasedala v prostorih izvršnega sveta Slovenije. Naša komisija se je sestala trikrat.

• Informiranje je nepogrešljiv pogoj za celovito vključevanje delovnih ljudi, za procese sporazumevanja, dogovarjanja in političnega odločanja, za njihovo izobraževanje in usposabljanje za te naloge ter s tem tudi pogoj za oblikovanje napredne družbene zavesti.

– Kaj ste obravnavali?

Predvsem mednarodni položaj Jugoslavije v današnjem svetu, izvrševanje sklepov konference v Colombu in Helzinkih, uresničevanje in utrjevanje politike neuvrščenosti.

Obdelali smo tudi vprašanje naših delavcev, začasno zaposlenih v tujini. Največ pa smo se ukvarjali z vprašanji naših odnosov s sosedi, predvsem s politiko avstrijske vlade do vprašanja naše manjšine v Avstriji in politiko Bolgarije do makedonskega naroda.

• Razprave o rezultatih in nalogah pri izvajanju ustave in zakona o združenem delu so odsevale neločljivo povezanost ekonomskega in političnega položaja delavca v samoupravnih socialističnih družbi.

– Kako ste se delegati vključevali v delo kongresa oz. komisij?

Možnosti vključitve v razpravo je imel vsak delegat po predhodni prijavi. Čas, odmerjen za razpravo, je bil 10 minut. V izjemnih primerih pa se je lahko tudi podaljšal.

• Jamstvo za uspešno izvajanje nalog je ugotovitev, da se delavci vse bolj zavedajo, da je temeljna organizacija toliko temeljna organizacija dela in gospodarjenja, kolikor delavci v njej obvladujejo preneseno in novoustanovljeno vrednost, to je osnovne pogoje ustvarjanja, pridobitve in razporejanja dohodka.

– Kakšen je bil tvoj prispevek pri delu komisije za mednarodna vprašanja?

Sam referata nisem imel, vendar je v tej komisiji sodeloval tudi tov. Miha Dukarič iz kranjskega Tekstilindusa, ki je imel krajši referat o našem delu v kranjski občini na področju mednarodnega sodelovanja in prispevkih naše občine k mednarodnemu sodelovanju Slovenije in Jugoslavije.

• Zveza komunistov mora na vseh področjih uveljavljati svojo opredelitev, da je politika neuvrščenosti samostojen in univerzalen dejavnik pri urejanju mednarodnih odnosov, naša revolucionarna strategija in taktika v sedanjih pogojih svetovnega razvoja.

– Kakšno je bilo vzdušje med delegati, ste se veliko srečevali, se pogovarjali?

Vzdušje med delegati je odražalo veliko tovarištvo, vladalo je veliko razumevanje, želja po novih poznanstvih. Razgovorov in izmenjave mnenj je bilo veliko. Med

vsakim odmorom je stekel pogovor o tekočih problemih. O vseh pomembnejših razpravah na kongresu se je veliko govorilo tudi med odmori, tako da delavnost kongresa ni zamrla v nobenem trenutku.

– In ocena uspešnosti kongresa?

O rezultatih kongresa, o njegovi uspešnosti, lahko rečem le to: Kongres je prinesel veliko revolucionarnih novosti, katere bomo morali komunisti z vsemi delovnimi ljudmi tudi uresničiti.

Pomembno je predvsem to, je izvenelo na kongresu, da je dolžnost slehernega komuniste, da se vključuje v delo vseh družbenopolitičnih organizacij. Vsi komunisti moramo delati na vseh področjih družbenega življenja, biti pobudniki in usmerjevalci vseh akcij. Zaupnega položaja pa ne smemo izkoriščati, ne smemo uveljavljati svoje volje, če ta ni v interesu širše družbene skupnosti. Uporabljati moramo dogovore, demokratično moramo posegati v delo in življenje sredine, v kateri delamo in živimo.

– Kakšno delo oz. naloge te čakajo v tem trenutku, trenutku po kongresu?

Moja dolžnost je, da v celoti podam informacijo o delu in poteku kongresa svojim tovarišem v osnovni organizaciji. Odzval se bom vsakemu vabilu, da v živo podam svoja opažanja na kongresu, tako v delovni organizaciji kot tudi v krajevni skupnosti. Kdorkoli bo želel kakšno informacijo, mu bom z veseljem odgovoril na vsako vprašanje.

• Komunisti in delovni ljudje so vse bolj oboroženi z orožjem ustvarjalne kritike, ki jim – upoštevajoč marksistične kriterije in etične vrednote našega socialističnega samoupravnega snovanja in razvoja – omogoča razlikovati plodno od jalovega, ustvarjalnost od epigonstva in napredno od nenaprednega.

– Bi kot delegat rad kaj sporočil svojim tovarišem, sodelavcem?

Kot delegat tega veličastnega kongresa sem še bolj ponosen, da sem član te pomembne družbenopolitične organizacije, da sem komunist. Tega bi se moral zavedati sleherni član ZK.

Delavnost, ki je spremljala delo našega kongresa, se mora prenesti na vsakega posameznika, na vsako osnovno organizacijo. Samo s kvalitetnim delom in z zavestjo, da vodi k napredku le idejna enotnost, ki je bila izpričana tudi na tem kongresu, bomo uspeli.

L. M.



PODALJŠANI PRVOMAJSKI PRAZNIKI?

Blizajo se prvomajski prazniki in v marsikateri organizacijski enoti se že boje koliko delavcev si jih bo podaljšalo — z bolezenskim dopustom. Da, prav ste prebrali. Že nekaj časa v Savi opažamo dokaj nenavaden pojav: po večjem številu prostih delovnih dni — novo leto, prvi maj, kolektivni dopust — poraste število izostankov z dela. Nekateri delavci izostanejo brez opravičila, nekateri pa prinese zdravniško opravičilo s terena. Ker se je ta pojav širil in predstavlja pri normalnem delu precejšno oviro, sta vodstvo in samoupravni organi tozda Sava Semperit naročila izdelavo analize o vzrokih in številčnosti (ne) opravičenega izostanka z dela po večjem številu prostih delovnih dni.

Analizo je s pomočjo sodelavcev iz TAP in kadrovskega sektorja izdelal diplomirani psiholog Jože Šepic iz oddelka za industrijska razmerja, mi pa iz nje povzemamo najpomembnejše dele.

Odsotnost z dela v strokovnem jeziku imenujemo absenzizem, zajema pa vse oblike opravičenih in neopravičenih izostankov: od zamujanja, »plavih« delovnih dni, bolezenskega dopusta, pa do pre zgodnjega odhajanja z dela. Številni strokovnjaki, ki so raziskovali vzroke absenzizma, so ugotavljali, da je odsotnost z dela manjša tam, kjer je zadovoljstvo pri delu večje in obratno. Še bližja nam bo ugotovitev, da je odsotnost z dela odraz slabe prilagojenosti delu in delovnemu okolju. Psihosociološka analiza negativnih stališč do dela je pokazala dve skupini vzrokov:

1. ekonomsko-tehnične (npr.: nizki osebni dohodek, slaba organizacija dela, neustrezni delovni pogoji, itd.),
2. psihološki vzroki (npr.: nezanimivo delo, slab psihološki postopek, nezadostna vraščenost v kolektiv, slabo vodenje, ipd.).

Prevladuje mnenje, da ekonomsko-tehnični razlogi, kot vzrok za absenzizem, pretehtajo le v izjemno neugodnih pogojih, sicer so običajno v ospredju psihosocialni vzroki.

BOLEZENSKI IZOSTANKI

Pri proučevanju absenzizma je v zadnjem času namenjena posebna pozornost ugotavljanju vzrokov naraščanja odsotnosti z dela zaradičasne delovne nezmožnosti — bolezenski sopust. Večina analiz se konča pri ugotovitvah, da je bolezenskih dopustov preveč,

da število takšnih dopustov poraste v času sezonskih del, da tako ne sme več biti in podobno. Rezultati analiz običajno izkazujejo občutek nemoči ali administrativno kaznovanje naravnost, zanemarjajo pa dejavnike, ki vplivajo na ekonomsko-tehnične, predvsem pa na psihosocialne vzroke absenzizma.

Bolezenski dopust ni odvisen le od zdravnikar zdravnika stanja delavca temveč tudi od drugih dejavnikov, na katere pa smo premalo pozorni. Delovne enote skušajo na različne načine nadomestiti odsotne delavce, npr. z večjim številom zaposlenih, planiranjem nadurnega dela ali z zmanjšanjem proizvodnje ipd. Kljub naštetim varnostnim ukrepom vsak neplanirani porast odsotnosti zelo neugodno vpliva na proizvodnjo delovne enote, posebno v primerih, ko so proizvodni plani »napeti« in niso možna večja notranja nadomeščanja.

PRI NAS

Podobne razmere so se pojavile v TAP lani takoj po kolektivnem dopustu, ko so številni delavci v delovnih enotah Konfekcija, Vulkanizacija in Avtozračnice podaljšali redni dopust z bolezenskim dopustom. Na zahtevo TAP je psiholog analiziral to stanje in oblikoval predloge za preprečevanje neutemeljene odsotnosti z dela, do katere prihaja po daljših praznikih in po kolektivnem dopustu.

Polletna dinamika začasne delovne nesposobnosti — bolezenski dopusti moških oseb v delovnih enotah TAP (v odstotkih izgubljenih delovnih ur) od aprila do septembra 1977.

Iz tabele je razvidno, da ima delovna enota Avtozračnice v TAP v poprečju največji odstotek začasne delovne ne-

lezenski dopust zelo niha iz meseca v mesec. Taki enoti sta Vulkanizacija in Avtozračnice.

KAJ VPLIVA NA IZOSTANKE?

Poprečni procent bolezenskega dopusta za obdobje šestih mesecev je po delovnih enotah različen. Ali na večjo ali manjšo odsotnost z dela vplivajo predvsem delovni pogoji, v katerih se delo opravlja? Da bi dobili odgovor na



Kljub številnim tehničnim in tehnološkim novostim, ki jih skoraj vsakodnevno uvajamo v našo proizvodnjo se zgodi, da je potrebno takole poprijeti. V dobrih medsebojnih odnosih to sploh ni problem.

sposobnosti, medtem ko je v Vzdrževanju in v Skupnih službah ta odstotek najmanjši.

V šestmesečnem poprečju je avgusta bolezenski dopust porasel v delovnih enotah Skupne službe, Avtozračnice in Konfekcija. V drugih enotah je v tem mesecu bolezenski dopust upadel. V Skupnih službah je opaziti nagel porast bolezenskega dopusta v juliju in avgustu. Podrobna analiza začasne delovne nesposobnosti kaže, da gre v tem primeru za poškodbe, ki nastanejo izven dela. Porast bolezenskega dopusta v Skupnih službah lahko deloma razložimo z manjšim številom moških delavcev, zato že manjša odsotnost z dela močno vpliva na izraženski odstotek.

Poleg porasta bolezenskega dopusta v Konfekciji v avgustu, opazimo le-tega še v maju (tudi kolektivni dopust). Pri Avtozračnicah, kjer je največji poprečni procent delovne nesposobnosti, zaznamo največji porast v aprilu in avgustu, medtem ko je v delovni enoti Vulkanizacija aprila in avgusta najnižja odsotnost z dela.

Stalnost odsotnosti z dela, opazovana skozi daljše obdobje, je naslednja zanimiva karakteristika bolezenskega dopusta. So delovne enote s stabilnim bolezenskim dopustom, kot npr. Polizdelki avtopnevmatike, Vzdrževanje, Kontrola kvalitete in delno Konfekcija ter enote, kjer bo-

vprašanje, smo ugotavljali, kolikšnemu fizičnemu naporu in kakšnim poprečnim delovnim pogojem je izpostavljen delavec v posamezni delovni enoti v TAP.

Poprečno obremenitev delavcev v posamezni delovni enoti smo primerjali s poprečno začasno delovno nezmožnostjo. Pri tesni medsebojni soodvisnosti bi se bolezenski dopust ujemal s poprečji teže delovnih pogojev in fizičnega napora. Pregled tabele II to potrjuje le pri delovni enoti Vulkanizacija in do neke mere v Strokovnih službah in Kontroli kvalitete. Druge enote se med seboj razlikujejo. Izračun potrjuje, da odhajanje na bolezenski dopust ni tesno povezano z obremenitvami na delovnem mestu. Ta ugotovitev velja zlasti znotraj proizvodnih enot. Torej moramo vzroke za večjo ali manjšo obolenost v posameznih enotah vsekakor iskati tudi izven povezave z delovnimi pogoji in fizičnim naporom.

Poprečna delovna nezmožnost moških oseb v povezavi s fizičnimi obremenitvami in delovnimi pogoji v delovnih enotah TAP

Podaljšanje kolektivnega dopusta z bolezenskim dopustom ima več vzrokov, med katerimi naj omenimo, da je za marsikateriga delavca dopust hujša obremenitev za njegovo zdravstveno stanje

Tabela I

delovne enote	april	maj	junij	julij	avgust	september	poprečje
Skupne službe	0,20	0,70	1,90	4,80	7,30	2,90	3,00
Kontrola kvalitete	2,80	2,90	4,40	3,00	2,00	5,60	3,50
Vzdrževanje	3,80	2,80	1,80	2,90	2,70	2,80	2,80
Konfekcija	4,90	6,60	5,70	4,60	6,30	6,10	5,70
Avtozračnice	13,70	6,10	9,10	5,20	10,10	6,50	8,50
Vulkanizacija	4,70	6,50	8,70	8,20	5,10	9,50	7,10
Polizdelki avopnevmatike	5,80	4,70	4,15	3,75	3,80	4,10	4,30



Poprečna delovna nezmožnost moških oseb v povezavi s fizičnimi obremenitvami in delovnimi pogoji v delovnih enotah TAP.

Tabela II

Delovna enota	število delavcev	vsota točk del. pogoji in fizični napor	poprečne točke na delavca	rang po prečnih točkah	rang po prečnega bolezenskega dopusta	poprečni bolezenski dopust
Strokovne službe	89	4	0,04	1	2	3,00
Kontrola kvalitete	86	102	5,55	2	3	3,50
Vzdrževanje	73	227	14,77	4	1	2,80
Konfekcija	436	630	14,40	3	5	5,70
Avtozračnice	111	300	17,39	5	7	8,50
Vulkanizacija	136	598	21,41	6	6	7,10
Polizdelki avtopnevm.	144	548	23,05	7	4	4,30

Ro = 0,5

pri N 7 ni statistično pomemben na ravni 0,05

Polletna dinamika začasne delovne nesposobnosti — bolezenski dopusti moških oseb v delovnih enotah TAP. (v odstotkih izgubljenih delovnih ur) od aprila do septembra 1977.

Tabela III

Delovna enota	Število delavcev	Število delavcev, ki so podaljšali kolekt. dopust	% delavcev, ki so podaljšali kolektivni dopust
Konfekcija	436	34	8
Avtozračnice	111	9	8
Vulkanizacija	136	4	3
Polizdelki avtopn.			
Kontrola kvalitete			
Skupne službe			
Vzdrževanje			

Ni bilo podaljšanj oziroma pritožb iz delovnih enot

kot delo v tovarni, npr. pospešeno gradi hišo, opravlja težka kmečka dela, ipd. Mnenje, da je dopust namenjen zdravemu oddihu, še ni našlo poti do vseh delavcev. Nadalje bi omenili nerazvit občutek za odgovornost do dela in delovnega kolektiva ter slabo povezanost z ožjo delovno sredino. Vse to, ob premalo zainteresirani in odgovorni zdravstveni službi na terenu, lahko privede do razmer, do katerih je prišlo v TAP avgusta meseca lani.

KONFEKCIJA IN AVTOZRAČNICE

Iz tabele III, ki prikazuje podaljšanje kolektivnega dopusta po posameznih enotah TAP, je očitno, da sta Konfekcija in Avtozračnice problematični enoti. V Vulkanizaciji se pojavlja podaljšanje v pomembno manjšem obsegu. Druge enote podaljšanj niso registrirale oz., če so ta bila, je bilo število minimalno in za delovno enoto nepomembno. Preseneti nas podatek, da v Skupnih službah ni bilo podaljšanj kolektivnega dopusta z bolezenskim dopustom, čeprav iz dosedanjih analiz že vemo, da je začasna delovna nesposobnost prav tu v mesecu avgustu močno porasla.

Podaljšanje kolektivnega dopusta z bolezenskim dopustom v delovnih enotah TAP avgusta 1977

Analiza je pripeljala do vprašanja, zakaj se podaljšanje kolektivnega dopusta pojavlja kot problem v Konfekciji in Avtozračnicah, ne pa v Polizdelkih avtopnevmatike in Vulkanizaciji, ki sta prav tako proizvodni enoti.

Zaradi kompleksnosti obravnavanega problema v analizi ne bomo dokončno opredelili vseh dejavnikov, ki vplivajo na podaljšanje kolektivnega dopusta. Problem bomo osvetlili le v najpomembnejših točkah.

VNAPREJ NAPOVEDANI IZOSTANKI

V razgovorih z odgovornimi o delavcih, ki so uporabili bolezenski dopust za podaljšanje rednega dopusta, smo ugotovili, da ne smemo vseh delavcev ocenjevati z enakimi merili. V skupini, ki si je podaljšala dopust, so delavci, ki so iz zdravstvenih razlogov potrebovali bolezenski dopust. Med njimi pa so tudi primeri, ko so iz bolj ali manj neopravičenih razlogov zatekajo po

pomoč k premalo osveščeni zdravstveni službi na terenu. Vodje vedo povedati, da nekateri že vnaprej govorijo, da si bodo uredili bolezenski dopust, če jim enota ne odobri daljšega dopusta. Seveda zaradi načina proizvodnje vsem željam ni mogoče ugoditi in marsikateri se, posebno, če je doma iz bolj oddaljenih krajev, odloči, da si na opisan način podaljša kolektivni dopust.

MLADI DELAVCI IN IZOSTANKI

Kot smo že omenili, je vzrokov v Konfekciji in Avtozračnicah več, vendar bi na prvem mestu omenili, da v obeh delovnih enotah prevladujejo mlajši delavci. Poprečna starost delavcev, ki so si podaljšali dopust, je 23 let, s starostno razliko od 19 do 29 let. Poprečni delovni staž je od 2 do 2,5 let. V Vulkanizaciji, Polizdelkih avtopnevmatike in drugih enotah prevladujejo po oceni nekoliko starejši delavci z daljšim delovnim stažem in bolj odgovornim odnosom do dela.

število delavcev odstotek na OD

7	0
1	2
5	3
1	6

(Mnogi med temi sedmimi so prejeli celo negativne ocene)

V Avtozračnicah, kjer so po dogovoru ocenili vse delavce, ki so z bolezenskim dopustom

podaljšali dopust, je ocena delovne uspešnosti ugodnejša:

število delavcev odstotek na OD

2	0
2	5
1	7
2	8
1	9
1	14

V Konfekciji je vseh štirinajst delavcev pokazalo neprimeren ali manj primeren odnos do dela. Nihče med njimi ni prejel ocene vsaj iz spodnjega poprečja. Pri Avtozračnicah je neugoden odnos do dela izstopil le pri štirih ocenjevalcih, medtem ko je pet delavcev pokazalo primeren odnos do dela.

Čeprav ocen delovne uspešnosti zaradi majhnega števila ne gre sploševati, pa vendar le lahko trdimo, da se med ocenjenimi delavci bolj pogosto pojavljajo slabe ocene, kot je to običajno v savski populaciji. Delavci, ki so si podaljšali dopust, delajo pri delih, kjer se delovna uspešnost meri in ne ocenjuje po kriterijih ocenjevalne listine. Zanimivo je dejstvo, da so ocenjevalci nizko ocenjeni predvsem na kriteriju gospodarnost. Ocenjevalec je pri nekem delavcu zapisal:

»Stimulacija mu je edini interes«. Ob tej opazki nam je razumljivo, kakšen je lahko delavčev odnos do dela in kolektiva, v katerem dela.

DELOVNA USPEŠNOST IN IZOSTANKI

Da bi preverili odnos do dela pri delavcih, ki so si podaljšali kolektivni dopust, smo zahtevali ocenitev delovne uspešnosti po že znanih listah. Ocenjevalci so dobili navodila, naj ocenijo delo za šestmesečno obdobje.

Analiza delovne uspešnosti ni bila izvedena v domeni obsegu, ker je delovna enota Konfekcija ocenila le 14 delavcev, za katere so bili neposredno prepričani, da so si na krivičen način pridobili bolezenski dopust.

Odstotki na osebni dohodek pokažejo zelo neugodno sliko delovne uspešnosti, ki potrjuje domnevo, da je v ospredju problematike neprimeren odnos do dela nasploh, ki najde svoj izraz tudi v absentizmu po kolektivnem dopustu, še zlasti, če je kraj stalnega bivanja zelo oddaljen od kraja zaposlitve.

Če oceno delovne uspešnosti izrazimo v odstotkih na osebni dohodek, dobimo v Konfekciji naslednje stanje:

Iz dosedanjih izsledkov že lahko zaključimo, da pričakujemo večje nagnjenje k neupravičeni odsotnosti, zlasti po kolektivnem dopustu, predvsem pri mlajših delavcih s kratkim delovnim stažem, s slabim odnosom do dela. Ti delavci so slabše prilagojeni delu in delovnemu okolju. Pri tem je treba povedati, da zgolj zadovoljiva individualna storilnost še ni merilo dobre prilagojenosti delu.

ZAHTEVNOST DELA IN IZOSTANKI

Da odsotnost z dela, ki je povezana s kolektivnim dopustom, še dodatno osvetlimo, jo bomo natančneje analizirali v Konfekciji, ki je številčno dovolj velika, da omogoča analitično delo ter je absentizem prisoten v taki meri, da že moti normalen potek proizvodnje.

Glede na sestavljenost oz. zahtevnost dela, ki ga opravljajo delavci, bi dejali, da se bo odsotnost pogostejše pojavljala pri manj zahtevnih opravilih (tabela IV). Struktura delavcev, pri katerih beležimo bolezenski dopust po kolektivnem dopustu v povezavo z zahtevnostjo delovnega mesta:

(Nadaljevanje na 6. strani)



PODALJŠANI PRVOMAJSKI PRAZNIKI?

(Nadaljevanje s 5. strani)

Tabela IV

Zahtevnost opravil	Število delavcev	Odsotnost v absolutn. št.	Odstotek odsotnosti
nekvalificirano delovno mesto	33	7	21
priučitveno delovno mesto	179	15	9
poklicno delovno mesto — ozek profil	137	10	7
poklicno delovno mesto — širok profil	61	2	3

Iz tabele je razvidno, da z zahtevnostjo delovnih opravil upada verjetnost, da bo delavec po kolektivnem dopustu šel na bolezenski dopust. Razlika je zlasti očitna med delavci, ki delajo na nekvalificiranih in priučitvenih delovnih opravilih.

Pri poklicnih delovnih opravilih moramo računati še s poprečno daljšim delovnim stažem, ki pozitivno vpliva na razvoj odgovornosti do dela in bolezenskega dopusta.

Gotovo se nihče ne bo strinjal z domnevo, da so delavci, ki delajo pri zahtevnejših poklicnih opravilih, bolj zdravi od tistih, ki so zaposleni pri nekvalificiranih delovnih opravilih. **Iz izidov v tabeli**

Delovne skupine Konfekcija	Št. delavcev 15. avg. 1977	Št. delavcev, ki so podaljšali dopust	% delavcev, ki so podaljšali dopust
radialna pnevmatika	160	10	6,25
diagonalna pnevmatika	136	17	12,50
priprava polizdelkov	126	7	5,56

Iz prikaza v tabeli in statističnih primerjav ugotavljamo, da se delavci v delovni skupini diagonalna pnevmatika pogosteje zatekajo k podaljšanju rednega dopusta z bolezenskim dopustom, kot pa v enotah Priprava polizdelkov in radialna pnevmatika.

PREDLAGAMO NASLEDNJE UKREPE

za zmanjšanje odsotnosti z dela, predvsem bolezenskega dopusta ob kolektivnih dopustih:

— Kadrovanje in organizacija dela v problematičnih enotah naj se usmeri v izboljšanje poprečne starostne strukture zaposlenih tako, da se poveča poprečni delovni staž, ki privede do večje odgovornosti iz boljšega odnosa do kolektiva. S tem bomo uspeli, da se bodo delavci manj zatekali k neprilagojenim oblikam delovnega vedenja, med katere prištevamo tudi bolj ali manj nepravičeni bolezenski dopust.

— Mlajšim delavcem, delavcem iz drugih republik in

IV lahko ugotovimo, da ne vplivata na bolezensko odsotnost le zdravstveno stanje delavca, temveč, da je bolezenski dopust tudi pod pritiskom drugih, povsem nemedicinskih vzrokov.

V Konfekciji so tri organizacijsko dokaj zaključene delovne skupine. Vsako skupino vodi delovodja. V nadaljnjem mikroskopiranju bolniškega dopusta nas zanima, ali obstajajo med skupinami statistično pomembne razlike v bolezenskem dopustu po kolektivnem dopustu.

Podaljšanje rednega dopusta z bolezenskim dopustom po delovnih skupinah v Konfekciji

delavcem s kratkim delovnim stažem, naj bolj pomagajo sindikalne skupine, starejši delovni tovariši in vodstveni kader, ne samo, da bi povečali storilnost; predvsem naj bi jih vzgajali za delo, da bi se ob spremembi (boljšem) odnosu do dela čutili tesneje povezani s tovarno in svojo delovno skupino. Zavedati se morajo lastnega samoupravnega položaja v združenem delu, iz katerega izhajajo pravice in tudi obveznosti.

— Sprotno informiranje sindikalnih skupin o dinamiki bolezenskega dopusta v delovnih enotah tudi v primerjavi z drugimi v delovni organizaciji ter v povezavi z gospodarskimi učinki in težavami. V enotah s problematičnim bolezenskim dopustom po rednem dopustu naj obvezno organizirajo informacije pred nastopom skupnih počitnic.

— Savska informativna sredstva naj se vključijo v podporo ustreznih naravnosti pri vseh delavcih in zoper lažno solidarnost.

— Problematiko odsotnosti z dela s poudarkom na bole-

zenskih dopustih in ukrepih za zatiranje teh negativnih pojavov — vključiti v izobraževanje ob delu pri vodstvenih delavcih.

— Dosledno izvajati določila 11. člena Samoupravnega sporazuma o odgovornosti, ki zahteva pravočasno javljanje o nezmožnosti za delo.

— Obvestiti je treba občinsko zdravstveno skupnost in druge organe v kraju, iz katerega je pretežno število delavcev, ki so podaljšali dopust. Opozoriti je treba, da se zdravstvena služba ne obnaša dovolj odgovorno pri ocenjevanju nesposobnosti za delo.

SAMOUPRAVLJALSKI LEKSIKON

Učeno, vendar zelo preprosto, pomeni, besednjak pojmov in izrazov iz ekonomike in poslovanja organizacije združenega dela. Namenili smo ga vam vsem, ob vsakodnevem srečevanju z izrazi, ki niso ravno domači in si jih pogosto ne znamo razložiti. Prepričani smo, da boste preleteli tudi te vrstice v glasilu in da vam bodo enostavne razlage pojmov in izrazov prišle prav tudi pri vašem samoupravljalškem delu. Da pa bi bil ta naš samoupravljalški leksikon kar najbolj, vabimo k sodelovanju tudi vas. Pošljite nam seznam nerazumljivih pojmov in izrazov, mi pa vam bomo ob pomoči naših strokovnih sodelavcev poskušali kar najbolj razumljivo odgovoriti.

AKCEPT

Splošno — sprejem obveznosti, dajanje dovoljenja ali soglasja.

Posebno — akcept je izjava trasata na menici (podpisnika menice), da bo meničnemu upniku (dajalcu kredita) v roku dospelosti menice izplačal menično vsoto.

AKORD

Eden od načinov ugotavljanja delavčevega zasluga, ki ga srečamo v določenih vrstah kapitalističnih podjetij. Zasluge po akordu se ugotavlja tako, da se vnaprej dogovorjena vsota po enoti proizvoda (kosu, obsegu nekega dela, številu operacij itd.) množi s številom proizvodnih enot ne glede na čas, v katerem je bilo delo opravljeno. Akord je lahko posamičen ali skupinski. Ker spodbuja delavca k izjemnemu naporu, da bi v rednem delovnem času proizvedel čim več enot in podaljšal delovni dan, se akord pojavlja kot metoda večjega izkoriščanja delavca od povprečne eksploatacije v kapitalizmu.

AKTIVA

V ekonomskem smislu obsega vrednost vseh sredstev gospodarske organizacije, ki so namenjena opravljanju njenih

— V izjemno trdovratnih primerih naj bi organizirali laično kontrolo bolezenskega dopusta na terenu. Za to so različne organizacijske možnosti.

— Delavcem iz bolj oddaljenih krajev naj se v okviru razpoložljivih možnosti omogoči, da laže pridejo do daljšega, toda planiranega dopusta.

— Analiza začasne delovne nesposobnosti, kot podaljšanja kolektivnega dopusta, naj bo le uvod v širše zastavljeno akcijo za odkrivanje dejavnikov, ki vplivajo na bolezenske dopuste delovnih ljudi.

Kot je v uvodu povedano je ta sestavek povzetek analize. Tovariši Šepic nas je obvestil, da lahko celotno gradivo dobite pri njem.

nalog. Premoženje delimo na nepremičnine (zemljišče, stavbe, vzidani stroji pd.) in premične (vsi deli premoženja, ki niso vezani na zemljišče: prevozna sredstva, naprave in stroji, ki niso vzidani, gotovi izdelki, reprodukcijski material, neizgotovljeni izdelki, denar, terjatve itd.).

V naših samoupravnih gospodarskih organizacijah združenega dela obsega aktiva vsa sredstva v družbeni lasti, s katerimi upravljajo združeni delavci, in sicer: (1) vsa poslovna sredstva, ki služijo izvajanju gospodarskih nalog, in (2) vsa neposlovna sredstva, ki služijo v negospodarske namene. Poslovna sredstva delimo: na osnovna (sredstva dela, stavbe, zemljišče in druga sredstva, ki se po zakonskih predpisih štejejo za osnovna) in obratna sredstva (surovine in drug reprodukcijski material, nedokončani izdelki, gotovi, vendar neprodani izdelki, denarna sredstva, terjatve ipd.). Neposlovna sredstva obsegajo: rezervne sklade (za kritje izgub, za višje izplačane osebne dohodke itd.) in sredstva skupne porabe (stanovanjske zgradbe, počitniški domovi, restavracije, ambulante in neporabljena denarna sredstva sklada skupne porabe).

Aktiva (kot knjigovodski pojem) je leva stran bilance stanja, na kateri se po pravilu izkazuje vrednost vseh dobrin, ki predstavljajo aktivo v ekonomskem smislu. **Nadaljevanje**

SAVA SEMPERIT

Informacijo o poslovno tehničnem sodelovanju Sava-Semperit smo nameravali pripraviti za eno prvih letošnjih številok Save. Zaradi tehničnih težav tega nismo naredili, zato nam je še kako prav prišla pobuda iz TAP, da tako informacijo pripravimo ob 25. seji Poslovnega odbora Sava-Semperit. Poslovni odbor Sava-Semperit je šestčlanski (Sava 3 člani in Semperit 3 člani). Poslovni odbor usklajuje delo in sodelovanje med podjetjema ter predlaga samoupravnim organom v razpravo in sklepanje vse predloge, ki se nanašajo na to sodelovanje. Seja je bila dne 4. aprila 1978 v Savi, obravnavali pa so zaključek

- proizvodnje,
- prodaje,
- zaključni račun in
- bilanco z 31. decembra 1977.

Poleg tega so razpravljali o dokončni verziji gospodarskega načrta TAP za 1978. leto, o financiranju 5. faze izgradnje tovarne avtopnevmatike, o razvoju standardov kvalitete izdelkov 1972–1978 za TAP; o spremembi članstva v Poslovnem odboru in o nekaterih problemih tekočega poslovanja.

Iz materialov, ki so bili predloženi v razpravo, povzamemo del poročila.



PROIZVODNJA AVTOMOBILSKE PNEVMATIKE V LETU 1977

Količinska proizvodnja leta 1977

Kljub številnim zunanjim težavam, ki so posledica svetovne gospodarske krize ter negativne uvožno-izvozne bilance Jugoslavije, ter nekaterim notranjim problemom (okvare preš, pomanjkanje pare — okvare kotla in sezonsko pomanjkanje delavcev) nam je uspelo zadovoljivo realizirati proizvodne planske obveznosti. Z dodatnim nadurnim delom in posebnim prizadevanjem kolektiva je uspe-

lo proizvodni plan celo preseči za 2,5 odstotkov (26.283 ton izdelkov v primerjavi s planiranimi 25.630 ton).

Manj smo lahko zadovoljni z realizacijo po asortimanu, zlasti na področju radialnih plaščev. Zaradi prepozno dobavljenih preš oziroma delov za rekonstrukcijo preš ter zaradi določenih tehnoloških problemov pri uvajanju nove proizvodnje proizvodnega plana v skupini radialnih plaščev nismo dosegli plana (pri tovarnih smo dosegli 97,6 odstotno realizacijo in pri potniških 96,4 odstotno).



Nekaj statističnih podatkov

Lani je bilo narejenih:

- tovarnih avtomobilskih plaščev 984 na dan, skupaj 253.110 km,
- potniških avtomobilskih plaščev D 2.516 kom. na dan, skupaj 646.619 km,
- potniških avtomobilskih plaščev R 3.747 kom. na dan, skupaj 963.001 km.

Če k temu dodamo še plašče za poltovorna vozila ter plašče za poljedelska vozila dobimo impozantno število vseh v TAP izdelanih avtomobilskih plaščev 1.863.730 ali kar 7.247 na dan. Ker ne bi radi objavljali tabel, povedati pa je treba, naj dodam, da so izdelali tudi milijon tristotisoč avtomobilskih zračnic ter nad 100.000 ščitnikov, blederjev ter ogrevnih duš. Skupaj je bilo narejenih 26.816 ton izdelkov ali 104,3 tone na dan.

Radialni plašči na pohodu

Povečanje proizvodnje radialnih plaščev je sicer stalno že nekaj let, pri čemer pa do konca leta 1976 nismo zmanjševali količin diagonalnih plaščev. Za leto 1977 pa je značilno, da smo del povečanja radialnih plaščev dosegli tudi na račun zmanjšanja diagonalnih plaščev.

Zato je pri vseh skupinah plaščev opazna velika rast deleža radialnih plaščev, pri čemer je ta pri potniških plaščih v letu 1977 dosegla že skoraj 60 odstotkov.

Delež radialnih plaščev v letih 1976 in 1977

	1977	1976
Tovorni radialni plašči	90.081	45.265
Skupaj tovorni plašči	253.110	240.881
Delež radialnih plaščev v odstotkih	35,6	18,8
Potniški radialni plašči	963.001	633.538
Skupaj potniški plašči	1.609.620	1.411.996
Delež radialnih plaščev v odstotkih	59,8	44,9



Novo v TAP v 1977

V preteklem letu smo praktično popolnoma zaključili izgradnjo tovarne avtopnevmatike, kot je bila zastavljena z osnovnim projektom Sava-Semperit in kasneje dopolnjena z nekaterimi dopolnilnimi projekti (II., III. in IV. faza). Preostala je le še realizacija IV. b. faze, to je dograditev preizkusne postaje ter vključitev treh vulkanizacijskih preš za izdelavo potniških radialnih plaščev.

V letu 1977 so aktivirali naslednjo pomembnejšo opremo:

- 4 preše 42« za potniške radialne plašče,
- 2 BOM preši 48« za poltovorne radialne plašče,
- 2 nova kompleta za konfekcijo tovarnih radialnih plaščev,



- 3 novi kompleti za konfekcijo potniških radialnih plaščev,
- rezalnik Fischer za rezanje jeklenih pasov,
- dodatno prešo za ščitnike in

— preizkusni stroj za merjenje vzdržljivosti noge tovarnih plaščev

Razen tega so bile opravljene še nekatere večje rekonstrukcije v proizvodnji:

- preselitev večjega dela proizvodnje avtomobilskih zračnic v nove prostore,
- preselitev in ureditev konfekcijskih strojev v I. polju in
- I. faza rekonstrukcije brizgalne linije Bridge.



Za rekonstrukcijo opreme ter nabavo kalupov, bobnov in drugega orodja, nabavo transportnih sredstev, manjših proizvodnih strojev, preizkusne opreme in za dopolnitev druge opreme smo angažirali v letu 1977 skupno nekaj nad 30 milijonov dinarjev tekočih investicij.

Za eno prihodnjih številok bomo pripravili širšo informacijo o 5 letnem obstoju TAP.



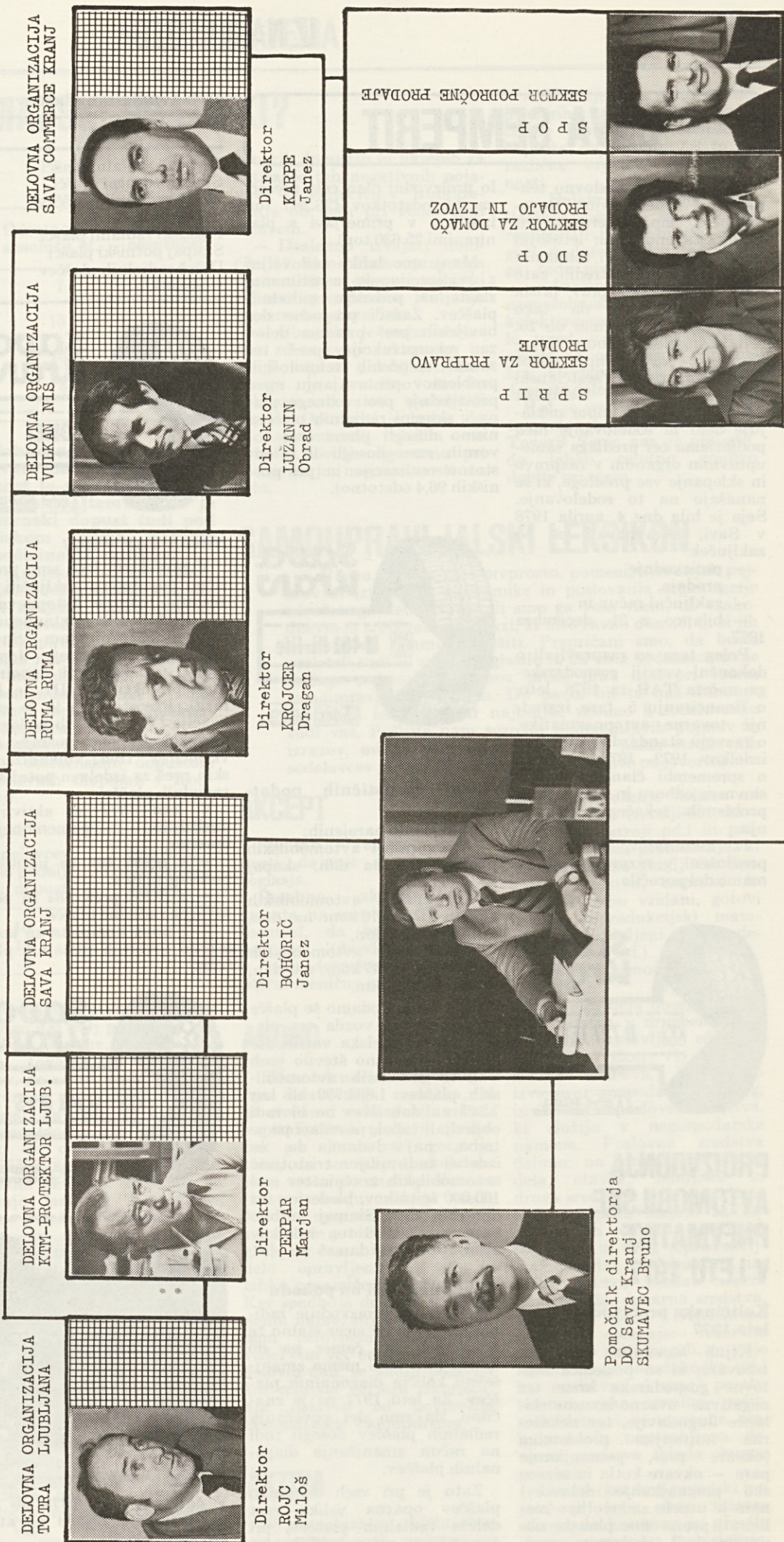
V četrtek, 6. 4. 1978 ob 14. uri smo mladinci iz osnovne organizacije ZSMS obrat V, organizirali delovno akcijo čiščenje okolja.

Akcije se je udeležilo 11 delovnih in prizadevnih mladincev.

Krilan Rozman



S O Z D S A V A
Predsednik kolegijskega poslovnega organa
MAJČEN FILIP



TOZD T A P TOVARNA AVTOPENEVMATIKE	TOZD G P I GUMENOTEHNIČNI IZDELKI KRANJ	TOZD U U UMETNO USNJE KRANJ	TOZD V L P VELOPENEVMATIKA KRANJ	TOZD TE+KI TEHNIČNI IN KEMIČNI IZDELKI KRANJ	TOZD R K V ROČNA KONFEKCIJA VRHNIKA	TOZD IM+EM LOVSKI MATERIAL IN EMBALAZA KRANJ	TOZD V Z D R VZDRŽEVANJE KRANJ	TOZD O R ORODJARNA KRANJ	TOZD E N ENERGETIKA KRANJ	TOZD I C IZOBRAŽEVALNI CENTER KRANJ
Direktor ŽENER Viljem	Vodja RODE Egidi	Vodja MILIVOJEVIČ Mile	Vodja VESELIČ Anton	Vodja CVETKOVIČ Božo	Vodja KOSTRNIK Jože	Vodja ROZMAN Franc	Vodja STRUŽNIK Jože	Vodja OREHAR Adolf	Vodja JEREB Janez	Vodja POŽAR Mirko

K S KADROVSKI SEKTOR	N S NABAVALNI SEKTOR	R P I RAZVOJNO-TEHNOLOŠKI INŠTITUT	S K Z SEKTOR ZA KAKOVOST IN ZANESLJIVOST	S I S SEKTOR ZA ORGANIZACIJO IN INFORMACIJSKE SISTEME	S O P SEKTOR ZA ORGANIZACIJO PROIZVODNJE	S I P SEKTOR ZA INŽENIRING IN PROJEKTIVO	S P S SPLOŠNI SEKTOR	F R S FINANČNO-RAČUNOVODSKI SEKTOR	S O S D SEKTOR ZA ORGANIZACIJO ŠPORTNIH DEJAVNOSTI
Direktor RAKOVEC Judita	Direktor LAKNER Jože	Direktor PAVŠLAR Boris	Direktor JURANČIČ Zdenka	Direktor KOREN Stanislav	Direktor LAH Anton	Direktor BOŽIČ Anton	Direktor ŠOLAR Slavko	Direktor BALANČ Franc	Direktor JEREB Franc



PROGRAMSKA KONFERENCA OSNOVNIH ORGANIZACIJ ZSMS SAVA

V svečano okrašeni dvorani JLA v Kranju je bila 31. marca 1978 ob 17. uri mladinska programska konferenca osnovnih organizacij ZSMS Sava Kranj. Konference se je udeležilo precejšnje število mladih Savčanov, nekaj vojakov in povabljeni gostje.

Konferenco je otvoril predsednik savske mladine Brane Pečjak in v imenu mladine pozdravil vse goste in konferenci zaželel uspešno delo. Po izvolitvi organov konference je prvi govoril Dragiša Novič o delu savske mladine v preteklem obdobju. Menil je, da je mladina delala v tem obdobju z velikim entuziazmom in da je bila pripravljena sodelovati v konkretnih akcijah. Mladi so se pri svojem delu seveda srečevali z določeni težavami, ki so bile objektivnega in subjektivnega značaja in iskali pomoč za reševanje težav v sindikalni organizaciji in v ZK. Delo mladih v celoti ni zaživel v nekaterih sredinah zato, ker mladi niso bili pripravljeni srečevati se s problemi in delom, ki ga prinaša članstvo v Zvezi socialistične mladine. Seveda pa je bila večina mladih, ki šteje med mladince, zelo aktivna, saj so izvedli celo vrsto raznih športnih in kulturnih srečanj, organizirali so delovne akcije, javne tribune, izobraževalne seminarje, pri svojem delu pa niso obšli sodelovanja z drugimi mladinskimi organizacijami, z družbenopolitičnimi organizacijami v tovarni in še posebej ne pripadnikov naše ljudske armade.

Nova organiziranost Save je prinesla tudi nekatere organizacijske spremembe v mladinski organizaciji. O njih je spregovoril Milan Čufar.

V naslednji točki programske konference je Brane Pečjak podal programsko usmeritev in akcijski program mladih v letošnjem letu. Mladinke in mladinci naj bi delovali aktivno na vseh tistih področjih kot lansko leto, izboljšati bi bilo treba delo nekaterih osnovnih organizacij, ki zaradi najrazličnejših vzrokov v lanskem letu niso pokazale, kar smo od njih pričakovali.

Sledila je razprava, najbolj učinkovit del mladinske programske konference. V njej je sodelovalo precejšnje število govornikov. Prvi med njimi je bil Edo Gruđen, ki je spregovoril o kulturi v Savi in izven nje. Menil je, da posvečamo kulturi premalo pozornosti in našega časa, pri tem pozabljamo, da je kultura duševna hrana za mladega človeka. Kultura, oziroma udejstvovanje v kulturi naj ne zajema le določenih in najspodobnejših propagandistov le-te, ampak naj kulturno udejstvovanje zajema vse tiste, ki želijo v njej sodelovati in jo širiti. Pri tem ne smemo misliti samo na visoko umetniško raven, ampak tudi na ljudi, ki se udeležujejo na tak ali drugačen način iz veselja. O kulturi v Savi je tov. Gruđen menil, da je sicer opaziti delovanje Kulturno umetniškega društva, vendar vse premalo, saj člani društva ne izrabljajo vseh oblik delovanja.

»V naši delovni organizaciji je zaposlenih dosti delavcev iz drugih republik. To omenjam zaradi tega, ker se nam ponuja možnost za svojevrstno, malo kulturno izmenjavo,« so bile besede tov. Gruđna. In prav bi bilo, če bi jim tudi prisluhnili in v bližnji prihodnosti to tudi realizirali.

Milan Čufar je bil naslednji govornik. V svoji razpravi se je lotil problema vključevanja mladih v delegatski sistem, še posebej v naši delovni organizaciji.

»...Delegatski sistem je sicer omogočil veliko večjo udeležbo mladih v sistemu odločanja na vseh ravneh, da pa danes v Savi ugotavljamo, da je procent zastopnosti mladih le 19,6 odstotka, kar je pod povprečjem v kranjski občini, ocenjujem kot negativno, vendar menim, da samo število ni bistveno za naš prispevek. Bistveno je predvsem koliko naših pobud bo sprejetih, kolikšen bo naš dejanski vpliv na proces samoupravnega odločanja in ali bo dovolj izkoriščena naša pripravljenost za konkretno angažiranje, kajti nočemo biti samo formalno zastopani. Zato je nujno, da ZK in sindikat posvetita večjo pozornost mnenjem in potrebam mladih v mladinski organizaciji, vključno z drugimi organi in organizacijami v kolektivu« so bile najvažnejše besede predsednika konference mladih delavcev v Kranju Milana Čufarja.

O najbolj perečih problemih mladih Savčanov, pa tudi ostalih zaposlenih v našem podjetju, sta spregovorila naslednja govornika. Prvi izmed obeh je bil Novica Pavlovič, in sicer je svojo razpravo začel takole:

»S prehrano v Savi ne moremo biti zadovoljni. Precej nas je iz drugih republik in pokrajin Jugoslavije in za našo prehrano izven delovnega časa ni poskrbljeno. Negativna ocena prehrane v Savi je že tradicija, saj se vsak hrani na svoj način in na raznih krajih z različnimi kvalitetami hrane in uslug.«

Svojo razpravo je sklenil z nadvse pomembno mislijo: »Upam, da bomo od danes naprej pristopili k reševanju problematike družbene prehrane v tovarni. Po rešitvi tega problema bi se mladi več in bolj zazveli za svoje delo in ga še kvalitetnejše opravljali. Naša dolžnost je delo, ustvarjalnost in reševanje vprašanj, ki so za nas pomembna,« so bile besede mladega proizvajalca.

Drugi govornik je bil Franc Šeruga, ki je govoril o stanovanjski problematiki, problemu, ki že vrsto let pesti vse mlade in malo manj mlade Savčane in vidno vpliva na motiviranost in zmogljivost delavcev pri delu, na njihovo zdravstveno stanje in ne nazadnje, na pomanjkanje delovne sile.

Pregled fluktuacije mladih v letu 1977 je podala Sonja

Lončar in navedla nekatere najpomembnejše vzroke, zakaj so mladi zapustili podjetje, ki je vanje vložilo precej denarja in pričakovalo zaželeno rezultate, nazadnje pa ostalo brez njih. Najpomembnejši vzroki za fluktuacijo so vsekakor nerešena stanovanjska vprašanja, neurejena prehrana delavcev in zanemarjanje delavcev v prostem času. Govornica je menila, da je osnovna naloga za preprečevanje odhoda mladih, rešitev teh problemov, seveda pa bi bilo treba storiti za mlade delavce še marsikaj, kar bi jim krajšalo prosti čas in jim dajalo občutek enakopravnega vključevanja v našo družbo.

O najmlajših Savčanih, ki se ukvarjajo tudi s svojimi problemi, naših učencih v poklicno gumarski šoli, je spregovorila bodoča gumarka Mojca Zavrl. Najprvo je kritično ocenila svoje delo in delo sošolcev in poudarila, da so delčki krivde za takšen uspeh tudi v njihovem delu. Na takšne rezultate pa, po njenem mnenju, vpliva tudi skoraj deseturna prisotnost v šoli ali tovarni, na poti v šolo in domov. Pomemben delež pa ima pri tem prostorska utesnjenost in neopremljenost razreda s sodobnimi učnimi pripomočki, kakršnih so bili navajeni v osnovni šoli. Predlagala je, da konferenca podpre akcijo za zidavo novega centra za izobraževanje, tako za učence poklicne gumarske šole kot za že zaposlene delavce.

Spregovoril je tudi predsednik občinske konference ZSMS Kranj, Srečo Nečimer. Menil je, naj bi delo mladih temeljilo na programih dela samoupravnih organov v podjetju, na zborih delavcev, samoupravnih interesnih skupnosti in delovnih skupnostih. Ko je ocenjeval poročilo o delu osnovne organizacije ZSMS Sava Kranj, je menil, da delo mladih po tozdi, kjer naj bi se zvrstile mladinske aktivnosti ni dovolj prikazano. Svet konference naj bi bil le koordinatorski dela po osnovnih organizacijah v tozdi, ne pa da na njem leži breme delovanja. Nadalje je poudaril nujno poglobitev sodelovanja v razpravah, ki so v sindikalni organizaciji, kajti le tako se bo delo še izboljšalo.

V imenu sindikalne organizacije je spregovoril Peter Bogataj. Po njegovem mnenju bi morala mladinska organizacija pereča vprašanja reševati skupaj z drugimi organizacijami v tovarni, ker le-ti niso mladinski problemi, temveč problemi nas vseh. Vendar je v praksi drugače, razen v redkih izjemah, ker teh dogovorov ne uresničujemo dosledno, zato je za njihovo rešitev nujno sodelovanje s sredino, kjer delamo in živimo.



V svečani okrašeni dvorani JLA v Kranju je bila 31. 3. 1978 ob 17. uri mladinska programska konferenca osnovnih organizacij ZSMS Sava Kranj. Konference se je udeležilo precejšnje število mladih Savčanov, nekaj vojakov in seveda povabljeni gostje.

Ob raznovrstnih problemih, s katerimi je seznanjena sindikalna organizacija in jih bo tudi reševala, je nujno potrebno aktivno sodelovanje mladih pri njihovi odpravi.

Tov. Bogataj je končal z besedami: »Če se bodo izvoljeni delegati s podporo večine mladih borili in prizadevali za uresničitev življenjskih interesov mladih, ne bomo več govorili o nezainteresiranosti mladit!

Zbranim je spregovoril tudi direktor delovne organizacije Sava Kranj, Janez Bohorič: »Zelo me veseli, da lahko v imenu vodstva delovne organizacije pozdravim vašo konferenco, saj delo mladinske organizacije pazljivo spremljam. Ob tej priložnosti bi rad posebej poudaril, kako velik pomen ima lahko aktivna mladinska organizacija za naš kolektiv, ki je po starostni strukturi zelo mlad, saj je od 4.000 članov kolektiva več kot polovica – 2261 – mlajših od 34 let, kar 1400 (30 odstotkov) pa je članov mladinske organizacije.«

V nadaljevanju svojega govora je tov. Bohorič odgovoril na nekatera, na konferenci zastavljena vprašanja, in tako mladim dal vedeti, da so rešitve problemov, ki tarejo mlade in vse ostale Savčane, v rokah nas samih in v okviru

naših možnosti jih bomo tudi rešili. Dobršen del problemov, ki so bili omenjeni v razpravah, bomo rešili v prihodnjih letih, ko bomo izpolnjevali srednjeročni razvojni program delovne organizacije.

Sekretar ZK v delovni organizaciji Sava, tov. Franc Flander, je v svoji razpravi poudaril, da se z določenimi problemi srečujejo mladi v Kranju že celih 20 let. Predvsem je mislil na športne objekte, ki so bili zgrajeni v premajhnem številu, ali so zastareli in počasi propadajo. Ravno tako spada v to skupino pomanjkanje stanovanj v občini Kranj, kar postaja velik problem v našem delavskem mestu.

V imenu mladincev Vulkana je zaželel mladincem Save uspešno delo Miodrag Stevanovič, vojak Nevad Miculinič pa je prenesel pozdrave vojakov kranjskega garnizona in izrazil željo po še boljšem sodelovanju med savsko mladino in vojaki.

Razprava in konferenca se je zaključila s podelitvijo priznanj najprizadenejšim mladincem za delo v mladinski organizaciji. Sledil je mladinski ples. Ob zvokih vojaškega ansambla SMB so mladi v ritmu fokstrote, valčka, polke, kola pokazali še zvrhano mero energije in prav bi bilo, če bi del svoje energije namenili tudi delu v mladinski organizaciji.

Jože Vratarič

jev obsega vizuelno kontrolo, pri kateri mi pomagajo tudi tekoči kontrolorji, sam pa izvajam tudi meritve, pri katerih ugotavljam izrabljenost strojnih delov. Pri tem delu pa nam uspešno pomagajo tekoči kontrolorji.

– Kakšni so vaši izdelki in ali ob svojem delu uporabljate kakšne merilne naprave?

Naprave oziroma merilni instrumenti, ki jih uporabljamo, so predvsem posebne ure za merjenje opletanja, mikrometri in pa naprave, ki smo jih izdelali sami, seveda s pomočjo naših vzdrževalcev. Vse našete naprave predstavljajo začetek našega dela na tem področju, načrtujemo pa nabavo boljših instrumentov, kolikor bomo imeli možnosti za to.

Pri kontroli konfekcijskih strojev pa najpogostejše naletimo na napake, ki se pojavljajo pri postavitvi žičnih jeder. Nepravilno postavljeno žično jedro povzroči večjo nenakomernost elastičnosti in geometrijskih lastnosti plašča.

– Ko odkrijete napako, kaj storite?

Že na začetku našega dela smo po zamisli inž. Jurija Druškoviča, vodje službe kontrole kakovosti v TAP, postavili sistem kontrole strojev, ki sem ga sam še nadalje dopolnil. Ugotovljeno napako izpiše tekoči kontrolor na poseben statistični list. Delovodja pa mora na osnovi teh ugotovitev organizirati odpravo napake. V odkrivanje napak na stroju so se uspešno vključili tudi sami konfekcionerji.

– Ali sami lahko pospešite odpravo napake?

Sam sem se močno angažiral pri hitrem odpravljanju napak na strojih. Velikokrat sem se osebno dogovarjal z vzdrževalci, katerim sem natančno pokazal namen in cilj odprave posamezne napake. Še posebej pozoren sem bil pri tako imenovanih serijskih napakah, saj že malenkostna nepravilnost napravi ogromno škodo na celi seriji izdelkov.

– Ali imate pri svojem delu kakšne težave?

Pogostnost napak je bila največja težava, vendar smo jih že veliko odpravili. Pri odpravljanju napak pa še danes predstavljajo največjo težavo kvalitetni rezervni deli in njihova nabava. Naj navedem primer: pri uvozu novih strojev in naprav že uvodoma ugotovimo, da bodo velike težave z nabavo rezervnih delov in da jih tudi doma ne bomo mogli izdelati.

Na začetku teh aktivnosti smo imeli težave, ker so se napake prepočasi odpravljale. Šlo je predvsem za napake, ki so zahtevale večja popravila, vendar pa se vzdrževalci vse bolj zavedajo, kako pomembno je, če so stroji dobro

vzdrževani in svoje naloge zato tudi vedno boljše opravljajo.

– Kakšno pa je sicer sodelovanje s strokovnimi službami?

Zaenkrat se je pokazalo, da je sodelovanje dobro, v začetku je bilo več težav, ki pa smo jih odpravili.

– In kaj menite sami o svojem delu?

Sem zelo zadovoljen, spoznal sem tehnologijo in proizvodnjo in mislim, da tudi moj prispevek k boljši kvaliteti ni majhen.

– Kako pa je z reševanjem reklamacij?

To je drugo področje mojega dela, ki pa ni strogo ločeno, saj mi odkrivanje strojnih napak in poznavanje problematike tehnologije ne redko pripelje do vzroka reklamacije in je tako odločitev, ali je leta upravičena ali ne, lažja in obratno.

Moram pa povedati, da se uporabniki naših izdelkov iz leta v leto bolj zavedajo, da so upravičeni do reklamacije, katerih število pakljub temu ne narašča.

Pogostnost reklamacij pri avtomobilskih plaščih se giblje, izraženo v odstotkih okoli 0,22–0,26. Pri zračnicah pa ne moremo ugotoviti realnih podatkov, zaradi nizke cene tega izdelka, ki kupca odvrne od reklamacije in si rajši kupi novo.

– Kaj pa neupravičena reklamacija?

Res, tudi na takšne probleme naletimo, vendar smo do danes rešili vsak problem po mirni poti.

– Kako delite svoj delovni čas, kateremu opravilu posvetite več pozornosti?

Dela nimam strogo ločene, res pa je, da se v poletnem času, ko je pogostnost reklamacij večja, moram več ukvarjati z reševanjem reklamacij in zato se ne morem v toliki meri posvečati izpopolnjevanju kontrole strojev, vendar se bodo zadeve izboljšale, ko dobimo še enega sodelavca za izvajanje kontrole strojev.

– Ali vam delavci pomagajo pri vašem delu?

Ko opozorim na napake, ki se pojavljajo pri reklamacijah, mi delavci prisluhnejo in dostikrat tudi po odpravi napake povprašajo, kako je s kvaliteto.

Poudariti moram tudi to, da skrb za kvaliteto ni samo moja stvar oziroma naloga naše službe, ampak da je to skrb prav vseh. Res pa je, da je včasih potrebno poiskati pravo pot in način, ki pomaga slehernemu, da ga pravilno motiviramo za aktivnosti v smeri doseganja dobre kakovosti proizvodov.

L. M.

NAŠ RAZGOVOR

FRANC VALANČIČ



V letu 1970 se je v naši delovni organizaciji zaposlilo več strojnih tehnikov, ki so se po polletni uvajalni dobi zaposlili kot izmenski delovodje v TAP. Danes jih večina ne dela več v neposredni proizvodnji. Zaposlili so se v strokovnih službah, kjer opravljajo zahtevna in odgovorna dela. Med njimi je bil tudi FRANC VALANČIČ, ki danes dela v službi kontrole kvalitete kot referent kontrole kakovosti.

V razgovoru mi je povedal naslednje:

– Kakšno je vaše delo in kaj pravzaprav delate?

Približno leto dni že delam kot referent kontrole kakovosti v TAP. Delam na dveh področjih, pri kontroli strojev in naprav in pri reševanju reklamacij vseh izdelkov v TAP.

– Kakšna je kontrola strojev, kako poteka?

Kontrolo uvajamo na vseh vrstah konfekcijskih strojev in na vseh vulkanizacijskih prešah. Več izkušenj pa smo si že pridobili na kontroli konfekcijskih strojev. Kontrola stro-



KLIMATSKO ZDRAVLJENJE IN LETOVANJE SOCIALNO OGROŽENIH DELAVCEV

Zdravstveno stanje vsakega zaposlenega je v naši delovni organizaciji izredno velikega pomena, saj vemo, da le zdrav človek lahko nemoteno opravlja svoje delo.

Iz tega načela izhaja naša nenehna skrb za vsakega zaposlenega in nudenje vsestranske pomoči, tako na delovnem mestu kot tudi v zasebnem življenju.

Za zdravstveno in socialno ogrožene vsako leto poskrbimo tudi tako, da jim nudimo ustrezno podaljšanje zdravljenja oz. klimatsko zdravljenje pod ugodnejšimi pogoji.

Z namenom, da bi naša akcija zajela čim širši krog zdravstveno in socialno ogroženih delavcev, vsako leto vse zaposlene obvestimo o določenih možnostih v naših glasilih.

Ob tej priložnosti vam bomo delno prikazali česa, kako in kdaj je delavec lahko deležen takega zdravljenja.

Zdravstvena služba (lečeči zdravniki) nam vsako leto posredujejo točen poimenski seznam tistih delavcev, ki so zdravstveno ogroženi, in ki bi jim klimatsko zdravljenje ali ustrezno letovanje koristilo. Zdravnik predlaga določeno zdravilišče oz. kraj letovanja.

V drugi fazi poteka razgovor z vsakim posameznikom, ki ga predlaga zdravstvena služba in delavci, ki so se po lastni želji in presoji sami odločili za zdravljenje.

Seznami zdravstveno ogroženih članov, ki jih posreduje zdravstvena služba, zajemajo le tiste, ki so težje bolni oz., ki so se zdravili pri lečečem zdravniku v preteklem letu. Ker pa vemo, da je med vami še mnogo takih, ki v preteklem letu niste iskali pomoči v obratni ambulanti, bi vam pa kakršnakoli oblika letovanja koristila in ste do nje upravičeni, vas želimo še posebej opozoriti, da se sami oglasite v naši službi. Mnenje lečečega zdravnika za vaše zdravljenje bomo dobili naknadno.

Po podrobnem razgovoru bomo ugotovili tudi vaše ekonomsko in socialno stanje in

na podlagi veljavnih kriterijev določili vaš prispevek in prispevek iz sredstev sklada skupne porabe.

Tak spisek kandidatov dopolnimo še s seznamom, ki ga posreduje zveza borcev. Invalidi, ki so vključeni v aktiv invalidov, so deležni posebnih ugodnosti pri plačilu stroškov zdravljenja ali letovanja.

Vsak, ki se odloči za klimatsko zdravljenje, lahko uporabi v času zdravljenja 5 dni bolezenskega staleža, za ostali čas pa dopust.

Individualni prispevek lahko plačate v več obrokih.

Dokončni predlog kandidatov, obdelan po socialno-ekonomski in zdravstveni plati,

posredujemo odboru za izobraževanje in socialno varstvo, ki le-tega potrdi ali dopolni.

Vsako leto sklepamo pogodbe z zdravilišči Rogaska Slatina, Slatina Radenci, Laško, Šmarješke in Dolenjske Toplice, Čateške Toplice in Dobrna. Pogodbe sklenemo za 14-dnevno zdravljenje in se dogovorimo za okvirno ceno oskrbnega dne z vsemi zdraviliškimi storitvami.

Predvidevamo, da bodo znašali stroški 14-dnevnega klimatskega zdravljenja do 4.500,00 din, 10-dnevnega letovanja pa približno 2.000,00 din.

Omenili bi radi, da bomo letos postavili dve prikolici

v avtokampu v Čateških Toplicah in s tem dali večje možnosti tistim članom kolektiva, ki jim bolj ustreza tedensko letovanje v tem okolju.

Se enkrat bi radi poudarili, da želimo vsako leto zajeti čimveč zdravstveno in socialno ogroženih delavcev, ki bi jim kakršnakoli oblika letnega oddiha oz. podaljšanega zdravljenja in delno kritje stroškov za le-to koristila in dala dodatnih moči in zdravja za nadaljnje delo in življenje.

Zato prosimo, da sledite našim informacijam in da se v vseh primerih obrnete na našo službo (Pavlovičeva, tel. 490).

A. Pavlovič

USPEHI PRI DELOVNEM USPOSABLJANJU DUŠEVNO PRIZADETIH

Leto in pol je minilo od takrat, ko smo objavili članek z naslovom To zmoremo tudi mi mladostniki iz oddelka za delovno usposabljanje pri Posebni osnovni šoli v Kranju. Navadno preteče več časa, predno neko delovno sredino ponovno predstavimo. O njih in o prizadevanjih naše socialistične družbe za te mlade ljudi, želimo znova spregovoriti nekaj spodbudnih besed.

Napredek, ki se zlasti v zadnjih letih vedno jasneje kaže v družbenih dejavnostih, namenjenih prizadetim ljudem, je prinesel z razvojem tudi potrebo, da so samoupravne interesne skupnosti s svojimi dogovori še bolj sistematično posegle v reševanje problemov, ki jih imajo duševno prizadeti. Danes lahko potrdimo, da je vse preteklo leto potekalo v znamenju naloge, rešiti problem pravnega statusa delavnic pod posebnimi pogoji, s čimer bi bil tem mladostnikom zagotovljen ustrezen položaj v naši družbi. In čeprav ugotavljamo, da je sistem delovnega usposabljanja v Kranju za srednje duševno prizadete šele na začetku, moremo za oddelek za delovno usposabljanje pri posebni šoli ugotoviti, da ima umišljen in izvajen že dober habilitacijski proces. Le-ta srednje duševno prizade-

tim v Kranju omogoča, da v skladu s svojimi sposobnostmi sodelujejo v življenju družbene sredine, ki ji pripadajo. Na VI. stopnji tega oddelka imajo že od leta 1971 delavnico, v kateri ob točno izdelanem programu dela 18 mladostnikov v starosti od 18. do 40. let. Naša delovna organizacija jim je prisluhnila že ob sami ustanovitvi in jim ponudila ustrezno delo. Zato so ti mladostniki, tudi občani naših krajev, v svoji manj zmožnosti tolikanj bolj navezani na Savo. Trenutno imajo v delu montiranje tesnil za termoforske zamaške iz naše delovne organizacije, iz tovarne Iskra pa sestavljanje kontaktnih priključkov. Delo za industrijo pa zahteva kvaliteto in kvantiteto ter izpolnjevanje časovnih rokov, zato zmorejo glede na individualne sposobnosti, socialno prilagodljivost in življenjsko pomanjkljivost, prevzeti le lažje delo.

Ce ob tem pogledamo naš proizvodni program, ugotovimo, da stremimo za tem, da čimbolj skrijemo artikle, ki zahtevajo veliko ročnega dela in da čim racionalneje kompletiramo proizvodne programe, tako da smo tudi lokalni preselili nekatere artikke. Ti drobni artikli izhajajo predvsem iz starega dela Save, iz TTI, ki ima danes že sam večje število starejših delavcev, poleg tega pa na ta delovna mesta razporejamo zdravstveno ogrožene delavce in delavce z zmanjšano delovno sposobnostjo. Tudi v Puškarni – današnjem tozdu Lovski material in embalaža – pravijo, da bo sodelovanje tudi v nadalje potekalo v obojestransko korist, saj se je sodelovanje začelo prav tam. Trenutno imajo težave pri uvozu repromateriala in ko bodo le tega dobili, bodo izdelavo sezonskih artiklov za delo pri pakiranju lovskega

materiala odstopili mladostnikom v oddelku za delovno usposabljanje.

Tako imajo mnoge naše enote, predvsem v tovarni tehničnih izdelkov, kakor tudi službe, ki skrbijo za socialno varstvo, mnogo skrbi za rešitev ustreznega zaposlovanja in razporejanja delovne sile. Da smo sprejemljivi za reševanje teh problemov, so me prepričali tudi sogovorniki, Savčani iz Gumenotehničnih izdelkov, ki se občasno srečujejo tudi z mladostniki iz oddelka za delovno usposabljanje. Spoznavajo njihove okrnjene sposobnosti, zmogljivosti in jih lahko primerjajo z našimi zaposlenimi delavci in z delom, ki ga tako ustvarja štiri tisoč članski kolektiv. Prav ti Savčani so nam povedali, da še vse premalo vemo o teh mladostnikih, o vrstnikih naših zdravih, odrasčajočih otrok, ki so zaradi fizične in psihične prizadetosti toliko ovirani, da se v normalno vsakodnevno okolje brez posebnega posredovanja ne morejo vključiti. Zanje, z njihove zmogljivosti, bomo z razumevanjem vedno lahko odstopili delo, ki ga bodo pač zmogli opraviti.

Sava, tolikokrat omenjena beseda teh mladih, ki niti Savčani niso, zaenkrat so še vedno mladostniki VI. stopnje oddelka za delovno usposabljanje, so ponosni in hvaležni, da imajo delo. Radi bi prišli pogledat, kje delajo termoforke, kje ventilčke, kako zgleda tovarna. Tudi sami se pripravljajo na to, da bi nam in širši družbeni skupnosti sredi maja pripravili dan odprtih vrat. Na ta dan bo možen ogled dela na oddelku za delovno usposabljanje in posebni osnovni šoli. Kranjski občani naj bi si ogledali delo in odnose v njih in se ob tem vsaj delno znebili predsodkov o duševni prizadetosti.

Marija Globočnik



organizaciji Sava realizirali za potrebne delovne organizacije Vulkan in delovne organizacije Ruma. O teh nalogah je raz-

funkcij, za dosego te ravni pa je bilo treba precejšnje angažiranje strokovnih delavcev Save. Strokovne službe in tozdr-

ocenimo tudi znanje, ki ga je bilo potrebno vložiti, da se je naloga lahko tako rešila, kot se je rešila. V preteklosti se je dogajalo, da ti odnosi niso bili razčiščeni, pa je bilo mnogo negotovanja, tako z ene kot z druge strani. Mislim, da bo v bodoče situacija na tem področju urejena, kajti z organizacijskim predpisom o medsebojnih odnosih in izmenjavi del in nalog, zapisniki o primopredaji del in opravil bo urejeno tudi to vprašanje. Pri ocenjevanju teh del in opravil oziroma pri izračunu stroškov moramo vedeti, da nekatere koristne naloge, ki jih uredimo za potrebe delovne organizacije Ruma in delovne organizacije Vulkan koristijo neposredno tudi delovni organizaciji Sava. Vsaka rešena naloga,

USPEŠNO SODELOVANJE SAVA-RUMA-VULKAN

Zdajle so že znani rezultati poslovanja celotne Save za preteklo leto, hkrati pa so v pripravi obsežni načrti sodelovanja med Savo – Rumo in Vulkanom.

Člani odbora za informiranje so na eni izmed svojih sej predlagali, da se o tem sodelovanju pripravi širša informacija, zato smo za razgovor naprosili tovariša Franca Sušnika, dipl. inž., strokovnega sodelavca v sestavljeni organizaciji združenega dela Sava.

1. Kako ocenjujete sodelovanje med Savo, Vulkanom in Rumom?

Lahko rečem, da se sodelovanje med temi delovnimi organizacijami zelo razvija. Mislim, da so v zadnjem času tudi razmišljanja o tem, zakaj moramo biti združeni v sestavljeno organizacijo Sava, že zelo redka. Pokazalo se je, da organizacijska struktura in samoupravni sporazumi, ki smo jih potrdili na referendumu, ustrezajo doseženim odnosom in sodelovanju, kajti vsaka delovna organizacija lahko v celoti realizira cilje, ki smo jih začrtali ob združevanju v sozd Sava. Še pred leti so obstajala razmišljanja o tem, da lahko sodelovanje med dislociranimi delovnimi organizacijami navezujemo samo preko močnih strokovnih služb. Da temu ni tako, lahko dokažejo delovne organizacije v sozdu Sava, ki sodelujejo zaradi skupnih interesov, brez močnih skupnih služb, razen prodajne funkcije, ki je v celoti združena v delovni organizaciji Sava Commerce, kar pa je za enotno politiko Save in enotno nastopanje na trgu nujno potrebno. Skupna prodaja združena v delovni organizaciji Sava Commerce zahteva pospešeno sodelovanje med ostalimi strokovnimi funkcijami, kajti poslovanje med delovno organizacijo Sava Commerce s proizvodnimi delovnimi organizacijami z delovno organizacijo Sava, delovno organizacijo Vulkan in delovno organizacijo Ruma mora biti enotno urejeno (šifriranje, fakture, cene itd.).

2. Katere večje naloge bo delovna organizacija Sava pomagala realizirati v Rumi in v Vulkanu in na kakšen način?

V mesecu marcu je bil izdelan načrt nalog, ki jih bodo posamezni sektorji v delovni

pravljal tudi širši politični aktiv 4. marca in jih pozitivno ocenil. To je približno 30 nalog, ki so po obsegu sodelovanja in dela zelo različne. Za delovno organizacijo Ruma so najvažnejše naslednje naloge: pomoč strokovnih sektorjev delovne organizacije Sava pri realizaciji projekta traktorske pnevmatike in rekonstrukciji regenerata, občasno sodelovanje in pomoč pri popravilu posameznih strojev in naprav, pomoč pri uvajanju metodologije in tehnike obračuna in delitve osebnih dohodkov. V delovni organizaciji Vulkan bomo v letošnjem letu realizirali naloge: reševanje določenih tehnoloških problemov (transportni trakovi, obnavljanje gum, razni tehnični izdelki), uvajanje dokumentacije, potrebne za prehod na računalniško obdelavo podatkov, sodelovanje pri uvajanju metodologije in tehnike delitve osebnih dohodkov v skladu s sprejetimi pravilniki o delitvi osebnih dohodkov.

Ugotovili smo, da je najboljši način za realizacijo teh nalog, da se formirajo skupni timi in da so nosilci nalog sodelavci v delovni organizaciji Ruma in delovni organizaciji Vulkan; sodelavci delovne organizacije Sava pa posredujejo tehniko in metodologijo dela. To velja za večino del in opravil, razen v primerih, ko daje delovna organizacija Sava knov hov (traktorsko pnevmatiko v Rumi). V takšnih primerih strokovni sektorji delovne organizacije Save v celoti prevzemajo odgovornost za posredovanje in realizacijo nalog.

– Na katerih področjih je sodelovanje Save v Rumi in Vulkanu že utečeno in kakšen je obseg tega sodelovanja?

Delovna organizacija Ruma uporablja isto metodologijo in tehniko za večino poslovnih



Dokončevanje aku-posod. V tem oddelku vstavljajo kovinske ročice, sledi še kontrolni pregled in paletiranje, od tu dalje pa je pot do kupca kratka.

TAP so sodelovale v Rumi pri realizaciji projekta obnovljenih plaščev, montaži stiskalnic, odpravljanju pomanjklivosti v proizvodnji itd. Delovna organizacija je sodelovala pri urejanju kadrovskih problemov v Rumi, izdelavi investicijskega projekta traktorske pnevmatike itd. Z delovno organizacijo Vulkan doslej ni bilo razvito intenzivnejše sodelovanje, vendar pričakujemo, da se bo v bodoče sodelovanje poglobilo, posebej če se bo skupno z delovno organizacijo Sava izvedel informacijski sistem na bazi terminala v Nišu skupno z računalnikom v delovni organizaciji Sava.

– Sava ima dobro razvito tehnologijo proizvodnje in organizacije dela – za kar so bila v preteklosti vložena velika finančna sredstva. Kakšen pa je odnos med Savo, Vulkanom in Rumom pri prenašanju strokovnih izkušenj?

Jasno je, da Sava ni razvijala teh sistemov zaradi Vulkan in Rume, temveč zaradi sebe in urejanja poslovanja v svoji delovni organizaciji. Vsekakor pa je treba, da ob ugodno rešeni nalogi, pri kateri nastajajo različni stroški,

ki daje pozitivni rezultat vodi k boljši kvaliteti izdelkov in večji produktivnosti, vse to pa se izrazi preko Sava Commerce. Čim bolj urejeno bo poslovanje v delovni organizaciji Ruma in delovni organizaciji Vulkan, tem večje možnosti se pojavijo za povečanje proizvodnje in ker se stroški delovne organizacije Sava Commerce delijo proporcionalno, skupnemu prihodku, bo del, ki odpade na delovno organizacijo Sava (trenutno največji) iz leta v leto relativno nižji.

– Mnenje, predlogi...

Mislim, da je sodelovanje med Vulkanom, Rumom in Savo dobro, sem pa prepričan, da moramo to sodelovanje razvijati še naprej, ne samo zaradi sprejetih sporazumov, ki smo jih podpisali, temveč zaradi odprtosti, ki jo na ta način dosežemo. Vsaka delovna organizacija, ki se ne zapira v ozke okvire, temveč poizkuša svoje mesto in vpliv razširiti na širši prostor, bo uspešno premagovala vse težave in si svoj položaj utrdila. Posebnih predlogov s tem v zvezi nima, kajti postavljeni cilji se več ali manj uspešno realizirajo.



RAZVOJNO TEHNOLOŠKI INSTITUT

ENO SREDNJEROČNO OBDOBJE PRED PROIZVODNJO

V Savi številka 5/6 je bila objavljena zanimiva informacija o organiziranosti in strokovni moči RTI. Po objavi članka so bralci postavili nekaj vprašanj, zato smo prosili tovariša Ivana Škofica za odgovore na naslednja vprašanja.

— Ali je sedanja organiziranost optimalna in ali ste delavci RTI pri tem sodelovali?

Sedaj je RTI organiziran v skladu s splošnim stališčem, da so posamezne funkcije, ki so bile bolj ali manj razbite na tozde ob prejšnji reorganizaciji, združene na ravni delovne organizacije, ker je to predpostavka za zmanjšanje dela na več tirih, torej za boljšo izkoriščenost delavcev v združenih sektorjih. Na žalost je že pri tem splošnem stališču narejena izjema, ker je tehnološka priprava TAP »matrično«² vezana na RTI, kar samo po sebi ni tako tragično, če bi sicer obstajala tesnejša vez med tehnološko pripravo TAP in ostalimi oddelki RTI. Nimam občutka, da bi se sodelovanje v novi organizaciji lahko bistveno poglobilo, kar pa pomeni, da RTI le formalno (navzven) zastopa tudi razvoj tehnologije avtopnevmatike. O razlogih za tako stanje na tem mestu ne bi dal svojega mnenja.

Sicer pa je sedanja notranja delitev dela v RTI še vedno v fazi nekaterih sprememb, ki pa imajo vse isti cilj: zagotoviti optimalno pokrivanje obstoječih tehnologij na kranjski lokaciji in zagotoviti razvoj tehnologije v skladu s srednjeročnimi plani razvoja za področje gumenotehničnih, usnjenih in kemičnih izdelkov. Zdi se mi pomembno, da smo zadolžili nekaj sodelavcev za pripravo tehnoloških projektov in jih osvobodili vsakodnevnih operativnih del, ker to zagotavlja kvalitetnejšo pripravo osnov za skladen razvoj tozdrov in manj improviziranja pri izbiri programov. Prav zaradi tega pa je teh nekaj sodelavcev pred resnimi in odgovornimi nalogami, ker se bo njihovo delo (ali nedelo) zelo hitro pokazalo pri realizaciji razvojnih planov.

Glede sodelovanja delavcev RTI pri novi organizaciji smo bili mnenja, da je predlagalce organizacijske sheme v prvi fazi premalo zanimalo, kakšno je naše stališče do predlaganih sprememb, vendar smo v nadaljevanju uspeli z nekaterimi predlogi, ki so boljše rešitve v primerjavi s prejšnjimi. Število sodelavcev, ki so pri tem aktivno sodelovali, pa je po

mojem mnenju skromno. Večina je bila pri tem pasivna, čeprav smo o tej temi nekajkrat govorili na strokovnem svetu bivšega RTI.

— Bi lahko vsaj v grobem zvedeli, kakšne oz. katere nove proizvode je RTI doslej vpeljal v proizvodnjo?

RTI sam lahko vpelje le tiste nove proizvode, za katere delovna organizacija dobi direktno naročilo in je proizvodnja mogoča na sedanji opremi s spremembo tehnoloških pogojev ali kvalitete zmesi oz. konstrukcije izdelkov. V vseh drugih primerih je RTI le en člen, ki sodeluje z ostalimi sektorji pri vpeljavi novega proizvoda. Pa tudi v prvem primeru mora RTI sodelovati z drugimi sektorji in službami, le da je nosilec take vpeljave, medtem ko v drugem primeru to ni nujno. Če dolovna organizacija Sava danes proizvaja nekaj deset-tisoč različnih izdelkov, lahko trdim, da med njimi ni takega, pri katerem RTI ni sodeloval, nosilec pa je bil pri tistih, ki so zahtevali le spremembo kvalitete zmesi, novo konstrukcijo orodja ali novo konstrukcijo izdelka, vključno z novo vrsto armature.

— V zadnjem času je večkrat slišati, da delavci strokovnih sektorjev predlagajo in praktično uvedejo zelo veliko inovacijskih predlogov pa le-ti niso evidentirani in priznani, češ da je to »služben«² dolžnost. Ali je to res in ali bi lahko zvedeli vsaj za nekaj primerov?

Inovacija je vsaka novost, pa naj jo uvedejo strokovni delavci ali delavci, ki jim je inovacija stranska dejavnost. Težave nastajajo, ko je treba ugotoviti, ali je strokovni sodelavec naredil tisto, kar se od njega pričakuje pri izvršitvi naloge, ali je naredil več. Za tisto »več«² bi moral biti nagrajen, kakor je nagrajen tisti, ki poleg svojega rednega dela predlaga inovacijo.

Ker pa delo strokovnega delavca ni definirano do vseh podrobnosti (ne dela po ustaljeni, rutinski metodi) in ni normirano (koliko inovacij in kakšne kvalitete mora »izdelati«² v določenem času), ostane subjektivna ali vsaj premalo objektivna ocena, ali je naredil »več«² ali pa mogoče manj, kot se od njega pričakuje.

Prav gotovo je v vsakem sektorju nekaj sodelavcev, ki naredijo več kot poprečno in nekaj takih, ki naredijo manj. In čeprav z ocenjevanjem kvalitete dela, z napredovanjem in prerazporeditvami nadpovprečnih na več ali manj

uspešen način nagrajujemo, moramo čim prej priti do tega, da nagradimo tiste inovacije strokovnih delavcev, ki prestopajo okvir rednega dela. Preprost račun namreč hitro pokaže, da je takšna stimulacija za inovacijski predlog dosti večja, kot pa je to ocena za kvaliteto dela in so bili strokovni delavci doslej prikrajšani za nagrado in za priznanje.

Tipičen primer inovacije je vpeljava tehnologije izdelave penastih termoizolacijskih cevi, vulkaniziranih v vročem zraku, ker za vpeljavo take tehnologije ni dal nihče izven RTI pobude ali zadolžitve. Res je, da se »inovacijski proces«² vleče že nekaj let, vendar bo pripeljal do projekta izolit cevi, ki bodo nadomestile doslej upoštevani proizvod in je novost za SFRJ. Ta inovacija nima avtorja.

Drugi primer je uporaba tekočega butyla v avtoblederjih za izboljšanje kvalitete in povečanje zdržljivosti blederjev. Ideja se je rodila pri nalogi »Tekoči in prašnati kavčuki«, vendar izstopa iz obsega redne

zadolžitve. Tudi ta inovacija ni bila prijavljena. In, končno je plan dela RTI seznam 300 nalog, od katerih jih je vsaj četrtnina, ki so jih predlagali sami sodelavci RTI. Pri tem so nekateri predlagali rešitve, ki presegajo pričakovani obseg dela.

— Razvoj bi moral hoditi vsaj leto, dve pred proizvodnjo. Je pri nas tako in kje »hodi«²?

Ko sem odgovoril na prvo vprašanje, sem omenil, da se poskušamo z razvojnimi projekti malo bolj »premakniti«² pred obstoječo proizvodnjo. Želimo si, da bi hodili za eno srednjeročno obdobje pred njo. Koliko bomo uspeli, pa je odvisno tudi od razumevanja za take potrebe ostalih delavcev Save v tozdroh in v strokovnih sektorjih, ki pri projektih sodelujejo. Danes ne bi mogel trditi, da smo za celo leto »zbežali«² v bodočnost, ker imamo v delu še precej projektov, ki bi morali biti realizirani že letos, nekaj pa jih bomo uresničili leta 1979.



Poudarki ...

• Zveza komunistov je bila in mora biti v prvi vrsti najbolj kritična do sebe, do svojih metod in načina delovanja ter do celotne prakse.

• Komisija za mednarodne odnose obsoja asimilacijsko politiko Avstrije do slovenske in hrvaške manjšine in protimanjšinski sporazum treh strank, ki sta izraz popuščanja velikonemškemu nacionalizmu in oživiljanju nacizma. Kot nesprejemljivo je ocenila teorijo o socialistični naciji in obsodila odnos Bolgarije do madejskega narodnega vprašanja.

• Zveza komunistov mora delovati v sistemu socialističnega samoupravljanja kot njegova gibalna sila in kot dejavnik družbene zavesti, ne pa kot sila zunaj ali nad njim, ki bi delovala direktivno in izsiljevala z metodami moči.

• Uresničevanje novih družbenoekonomskih odnosov je edina pot, ki zagotavlja ustrezno mesto in odgovornost intelektualnega dela v kulturi, vzgojnem delu in izobraževanju za socialistični samoupravni razvoj združenega dela, ki bo iz njega vse bolj neusmiljeno pometlo grupške, klikarske ali monopolne pozicije, privatizem v smislu osebnih ali skupinskih fevdov v raziskovanju, v kulturi in podobno.

VSEM V PREMISLEK

POROČILO O DELU OBRATNE AMBULANTE SAVA V LETU 1977

V preteklem letu je bila kadrovska zasedba v obratni ambulanti popolna. Nekaj mesecev je bila odsotna medicinska sestra, ki je bila na bolezenskem dopustu.

Taki delovni pogoji so nam ogoščili, da je delo potekalo normalno, brez večjih zastojev.

V letu 1977 je bilo opravljenih:

prvih pregledov	9127
ponovnih pregledov	12277
skupaj	21404

To pomeni, da je bil vsak Savčan 5,4 krat v obratni ambulanti. V republiškem merilu je ta številka nekoliko manjša in običje odrasli prebivalec ambulanto le 5 krat na leto. V bolniškem staležu smo imeli 6292 primerov. Pri tem je bilo izgubljenih 58748 delovnih dni, brez porodnic pa je bilo izgubljenih samo 49200 delovnih dni, kar pomeni, da je bil vsak Savčan odsoten 12,3 delovnega dneva.

Pri analiziranju obolenj med letom lahko ugotovimo, da je na prvem mestu odsotnost z dela zaradi nege otrok, šele nato so obolenja oz. poškodbe izven dela, obolenja kosti in gibal, obolenja dihal in nato poškodbe pri delu.

Podatki nam zgovorno dokazujejo, da se morajo vse družbenopolitične organizacije močno potruditi, da bi v okviru cele občine začeli urejati problem otroškega varstva, sicer bo ta dobil take razsežnosti, da ga skoraj ne bomo mogli več rešiti, oziroma bomo reševanje drago plačali iz **svojega lastnega žepa**. Pri ostalih obolenjih so razmerja med obolenji takšna, kot vsa zadnja leta. Mogoče je nekoliko nižji odstotek obolenj dihal, kar pa je le prehodnega značaja.

Drug važen podatek, ki govori o zdravstvenem stanju, je odsotnost z dela ali bolniški stalež. S porodicami je bilo 3,55 odstotkov odsotnih z dela, brez porodnic pa samo 2,82 odstotkov. V občini so ti podatki naslednji: 4,40 odsotnih, na cellem Gorenjskem pa celo 4,63 odstotkov odsotnih z dela, tako da v naši delovni organizaciji kljub vsemu stanju ne tako tragično, kot bi ga hoteli nekateri prikazati.

Še en podatek, ki kaže na dogajanje med našimi bolniki: tj. trajanje bolezni. v našem kolektivu je trajalo poprečno obolenje 9,3 dneva. Najdaljši čas zdravljenja je bil pri novotvorbah s 103 dnevi, in najkrajši pri obolenjih ust in zobovja, le 2,2 dni. Zanimivo je



Dr. Jaka Vadnjak

bilo, da so poškodbe pri delu, ki so bile številčno skoraj nižje kot v letu 1976, po dnevih trajanja zdravljenja dosegle čas zdravljenja 15,5 dni. Ta podatek nam govori, da so poškodbe težje narave, oz. hujše kot prejšnja leta. Če upoštevamo še poročilo o HTV službi in iz njega razberemo, kdo se je največkrat poškodoval, bi svetovali vodstvenemu kadru v proizvodnji, da se potruji vpejljati v delo nove delavce, saj se ravno ti največkrat ponesrečijo. Pri nas imamo namreč navado, da novega delavca vpejljemo v delo tako, da mu razkažemo delovni prostor, orodje in še kaj, da ga seznanimo s samoupravo zelo na široko, o nevarnostih pri delu pa ne izve skoraj ničesar. Razumljivo je, da se tak delavec, ki je največkrat še iz druge republike, kaj težko znajde in ob prvi priložnosti, ko pri stroju nekaj zataji, ali pa je sam nekoliko nepremišljen, ker ne pozna nevarnosti, pride do nesreče. Na žalost je nesreča toliko hujša, kolikor je nepoučenost večja. Zato menim, da bi bilo potrebno razmisliti in uvajalne seminarje ustrezno spremeniti, da bodo res uspešni.

Preventiva

V tej dejavnosti smo svoje delo opravljali dokaj uspešno. Ugotovili smo, da se razmerje med zdravimi, lažje bolnimi in težje bolnimi ni kaj bistveno spremenilo, razmerja so bila 66 odstotkov zdravih, 30 odstotkov lažje bolnih in 4 odstotke težje bolnih. Seveda pa je bilo stanje po posameznih obratih različno. V TAP je bilo kar 77 odstotkov zdravih, ostalih 21 odstotkov lažje in 2 odstotka težje bolnih. V TTI so te številke drugačne: zdravih 59 odstotkov, lažje bolnih 36 odstotkov in 5 odstotkov težje

bolnih. Še slabše pa je stanje med vodilnimi delavci: le 51 odstotkov je zdravih, ostali pa so bili 44 odstotkov lažje in 5 odstotkov težje bolni.

Med kroničnimi obolenji še vedno nosi zastavo stara savska bolezen: neuroza in alkoholizem. Na drugem mestu najdemo obolenja čutil, pri teh so najpogostejše okvare sluha, na tretjem mestu imamo obolenja »debelosti«, nato pa so obolenja kosti in gibal, prebavil ter srca in ožilja.

Tudi tu so razlike med posameznimi obrati. Najbolj prizadeti so delavci v TTI, ker je poprečna starost višja kot drugod, izpostavljeni pa so tudi neugodnejšim delovnim pogojem kot v drugih obratih. V zadnjih nekaj številkah nam je v Savi pisala višja medicinska sestra o debelosti in prehrani itd. Vem, da si tega kot dobri Savčani niste preveč vzeli k srcu. No, povedati pa vam moram, da bi morali tiste članke, zlasti ženske — gospodinje — nekajkrat prebrati in se po njih tudi ravnati. Problem naše dobe postaja namreč čedalje večja debelost. Na žalost pa ima ta tudi zelo nevšečne

posledice na uspešnost dela, da o posledicah za zdravje v poznejših letih sploh ne govorim. Na tem mestu bi vam toplo priporočil, da se odvadite še bolj škodljive navade, ko potem samo malicate v tovarni in pri kosilu doma vzkliknete: »Pa saj jem samo dvakrat na dan!« Tehtnice seveda ne pogledate, da bi ugotovili, da se redite, še manj pa boste priznali, da v tistih dveh obrokih »žrete« in ne jeste normalno, kot bi, če bi jedli štirikrat na dan.

Naj vam za konec povem še to, če vam je prav ali ne. Dokler se ne boste začeli gibati — pa ne v tovarni, kjer že tako preveč skačete, da ne govorim koliko delate, — ampak v svojem prostem času, ne bodo šle vaše kile »dol, ampak gor«. Verjemite mi, da ne bo nikogar »konc«, če bo šel vsaj dvakrat na teden na kakšen »griček«, če že noče kam dlje. Ne izgovarjajte se, da nimate časa, ker ga imate preveč, le da ga ne znate pravilno izrabiti. Naš moški savski »cvet« naj gre raje v naravo kot pa v »oštarijo!«

Jaka dr. Vadnjak

SEJEM V BEOGRADU



V dneh od 31. marca do 9. aprila 1978 je bil v Beogradu mednarodni sejem z naslovom Salon avtomobilov. Delovna organizacija Sava je na sejmu sodelovala skupaj z delovnimi organizacijami KTM — Protektor, Ruma in Vulkanom.

Na razstavnem prostoru 200 kv. metrov so bili razstavljeni moped in velo plašči, potniški ter tovorni radialni plašči, butilne avtozračnice ter obnove potniške in tovarne gume delovnih organizacij KTM — Protektor in Rume.

Za sejem se je Sava Commerce, sektor za pripravo prodaje, izgleda dobro pripravil, saj so poleg številnih propagandnih akcij dne 6. aprila pripravili »dan Save«. Organizirali so novinarsko konferenco s predavanjem in projekcijo filmov ter diapozitivov za novinarje vseh večjih jugoslovanskih časopisnih hiš. Na predavanju so novinarjem razdelili mape s prospektnim in reklamnim materialom in kratkim povzetkom predavanja.

Predaval je tov. Erceg Boris, novinarjem pa so na vprašanja odgovarjali tovariši: Dragan Čuk, Filip Majcen, Iva Mohorič in Janez Ponebšek.



SAVA IN KOLESARJI

Savčani smo v našem glasilu zelo dobro obveščeni o uspehih in delu naših kolesarjev, manj pa o tem, kako si klub pridobiva potrebna finančna sredstva in katera so osnovna vodila, da smo se pred petimi leti odločili resno podpreti to lepo športno dejavnost.

Povsod v svetu, pa tudi v naši družbi, velike gospodarske organizacije podpirajo različne športne dejavnosti, saj se tako lahko doseže vrhunska kvaliteta. Pri tem pa seveda ti športniki na zelo učinkovit način propagirajo ime podjetja, saj v času cele sezone ni tedna, da se ime Sava ne bi pojavilo v vseh javnih sredstvih obveščanja od časopisov, radia do televizije in to v najbolj zanimivih športnih rubrikah.

Seveda pa to še zdaleč ni edini cilj. V naši socialistični družbi moramo storiti tudi korak dalj od ozkega reklamnega učinka. Stalno si moramo prizadevati za čimširše uveljavljanje rekreacije, množičnega športa ter predvsem mladino navajati na zdravo športno življenje, kakršnega naj bi se sleherni držal po možnosti vse življenje. Dejstvo je, da so športniki praviloma dobri delavci, dobri tovariši. Mladina pa potrebuje za to vzornike, ki jih vidi v vrhunskih športnikih. Stara resnica je, da ni vrhunskega športa brez množičnosti niti množičnosti brez vrhunskega športa. Tako pod-

jetje s takšno dejavnostjo opravlja še drugo veliko poslanstvo — dolgoročno vloga v zdrave, sposobne kadre. Razveseljivo je, da se vedno več Savčanov vključuje v redno rekreacijo. Želel bi, da bi nekoga dne tako delali vsi, ne glede na leta, spol in poklic.

Toliko o smotrih, sedaj pa še nekaj besed o virih sredstev. Kolesarski klub Sava bo letos dobil na podlagi 5-letne pogodbe od podjetja 60 starih milijonov, od temeljne telesno-kulturne skupnosti 27 starih milijonov in letos prvič še 5 starih milijonov od Republiške telesno-kulturne skupnosti za individualni program priprav Bojana Ropreta, ki je olimpijski kandidat za Moskvo 1980. Če upoštevamo, da stane specialno dirkalno kolo okoli 1,5 milijona starih din, da je potrebno veliko dodatne drage opreme, nadomestnih delov, da je v sezoni treba vsak teden z ekipo napraviti nekajdnevno potovanje, potem so ta sredstva skromna. Vendar si vodstvo kluba kljub temu prizadeva tudi stalno izboljševati svojo tehnično opremljenost. Tako vsako leto namenimo približno 20 starih milijonov za nakup nujno potrebne opreme. Predlanskim smo kupili rabljen, vendar dobro ohranjen kombibus, lansko leto pa še novi osebni avtomobil znamke audi, ki je veljal 22 starih milijonov. Brez tega klub praktično ne more delovati, kajti vedeti moramo, da moramo na vsako prireditev poprečno pripeljati okoli 15 tekmovalcev z enakim številom koles in osebne opreme. Vsakomur pa je najbrž jasno, da na avion, na vlak ali v avtobus ne moreš spraviti petnajst koles — če odmislimo prometne zveze in stroške potovanja.

Tudi v bodoče bomo del sredstev vsako leto namenjali za izgradnjo prepotrebne kolesarske steze v Stražišču.

Rezultati tako zastavljenega dela so veliki uspehi kranjskih kolesarjev, ki so najboljši v državi in kar je tudi zelo pomembno, vse večja množičnost kolesarskega športa v Kranju.

Naj v ilustracijo navedem svoj primer: Ko sem pred tremi leti hudo zbolel, sem se takoj po okrevanju odločil za dosledno športno življenje. Redno kolesarim, hodim v gore, tečem na smučeh. Pretežno temu se moram zahvaliti, da sem si pridobil zopet nekdanjo delovno sposobnost, vrh tega pa sem brez posebne diete shujšal za 15 kg.

Filip Majcen

USLUŽNOSTNO REŠEVANJE AVTOMOBILSKIH ŠKOD

Doslej je veljalo pravilo, da more reševati odškodninske zahtevke iz obveznega zavarovanja le tista zavarovalna skupnost ali njena poslovna enota, pri kateri je povzročitelj odgovornostno zavarovan. Z oktobrom 1977 je Zavarovalna skupnost Triglav to togo pravilo odpravila in odredila, da sme oškodovanec tako škodo uveljavljati tudi pri območni skupnosti, kjer prebiva, kar praktično pomeni, da sme uveljavljati odškodnino iz obveznega zavarovanja od svojega zavarovatelja.

Novi način reševanja oškodovancu prihrani pota in čas, po drugi strani pa mu zagotavlja boljši postopek, ker nima več vloge neznanega nadležnega prosilca, temveč vlogo poslovnega partnerja.

Mednarodni izkaz o zavarovanju avtomobilske odgovornosti, znan kot zelena karta, je pri nas z novim letom zamenjal zunanjo obliko. Od sedanje oblike, ki ostane še v prometu do 30. junija letos, se razlikuje po tem, da je besedilo, ki je vsebinsko ostalo nespremenjeno, drugače razporejeno, da ima izvirnik namesto dosedanjih treh dvojnikov le enega in da je velikost zelene karte manjša, žepna prikupnejša. Cena ostane nespremenjena.

(NE)ODGOVORNOST DELEGATA

Pravkar smo stopili v drugo obdobje štiriletnega mandata delegatov.

Celovita ocena delegatskega sistema pravi, da je sistem pokazal dobre rezultate, da so uspehi vidni in da se delegati vse bolj zavedajo svoje odgovornosti. Ta odgovornost se kaže predvsem v načinu delovanja delegatov, to je v povezovanju s sodelavci — delegatsko bazo — ki so delegatu zaupali izvrševanje pravic in dolžnosti delovnih ljudi. Odgovornost delegata je v tem, da se s sodelavci ali krajani dogovarja o svojem delovanju, o predlogih in tudi o sklepih, se z njimi posvetuje in zagovarja njihova stališča, ki mo-

rajo biti v skladu s skupnimi interesi družbene skupnosti.

Sicer pa tale beležka ni namenjena širšemu razmišljanju o delegatih. Hočem le opozoriti na to, da delegat ne bi smel delati tako kot je delal eden izmed naših delegatov: od 15 sej je bil prisoten le na dveh! Resda naj ne bi bila udeležba na sejah merilo aktivnosti. Toda kje naj bi še deloval delegat samoupravne interesne skupnosti?

Morda je primer osamljen — čeprav mislim da ni. In večina delegatov ima za svojo (ne)delavnost opravičilo. Naša dolžnost pa je, da takih delegatov ne volimo.

Urednik

CENTRALNI STROKOVNI SVET O GIBLJIVEM DELOVNEM ČASU

Dne 10. aprila 1978 je centralni strokovni svet razpravljal o gibljevem delovnem času. Na osnovi enomesečnih izkušenj so v Službi informacijskih sistemov pripravili kratko poročilo o »obnašanju« Savčanov po uvedbi gibljivega delovnega časa.

Osnovna ugotovitev, ki je bila potrjena tudi na strokovnem svetu, je dokaj ugodna. Savčani z uvedbo gibljivega delovnega časa nismo postali niti bolj niti manj disciplinirani, odpravljen pa je razmeroma velik problem — predčasno zapuščanje delovnih mest in predčasno zbiranje pred vrataricami. Gibljiv delovni čas pomeni tudi nadaljnji korak k humanizaciji dela, saj svobod-

nejši prihod na delo in odhod z dela učinkujeta sproščujoče.

Tovariš Karel Bajd in člani strokovnega sveta so v razpravi opozorili tudi na nekatere pomanjkljivosti in posamezne zlorabe, vendar pa le-te niso resnejši problem. Sicer pa, so dejali na seji strokovnega sveta, je enomesečno obdobje prekratek čas za temeljitejšo in celovito oceno. Ta bo narejena po trimesečnem obdobju gibljivega delovnega časa, ko bo že moč ugotoviti, ali so red, disciplina in produktivnost boljši kot pred uvedbo gibljivega delovnega časa. To pa je — poleg ostalega — najbolj pomembno.

J. Štular

Sava Kranj

Sava, glasilo delavcev delovne organizacije industrije gumijevih, usnjenih in kemičnih izdelkov Sava Kranj. Glasilo izdaja odbor za informiranje, izhaja štirinajstdnevno, glavni in odgovorni urednik slovenske izdaje Jože Štular, tehnični urednik Lado Mraz, fotografije Ivan Draškič in Janez Jereb. Naslov uredništva: Kranj, Škofjeloška 6, telefon 25-461, interno 482 ali 282. Tisk GP Gorenjski tisk Kranj.

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