

Ureja uredniški
odbor — Glavni
in odg. urednik
Jože Štular —
tel. 21-071, lok.
251 — Tisk in
kličjeji CP »Go-
renjski tisk«

Sava



GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA TOVARNE GUMIJEVIH IZDELKOV SAVA KRANJ

KRANJ, SOBOTA, 27. NOVEMBRA 1965

LETO IV. — 30. ŠTEVILKA

Izpopolnitev organizacijske sheme podjetja

Delavski svet je na svoji zadnji seji sprejel naslednje sklepe v zvezi s predlagano izpopolnjeno organizacijsko shemo.

● Izpopolnjena organizacijska struktura podjetja se sprejme in v celoti uveljavi s 1. januarjem 1966. Določila o organizaciji poslovanja podjetja se v statutu podjetja ustrezno dopolnijo.

● Na osnovi izpopolnjene organizacije podjetja in predloženih utemeljitev so dolžni vodje delovnih enot in organizacijsko-kadrovska služba takoj izdelati nove organizacijske sheme delovnih mest in dodatne predpise zanje, kolikor je to glede na izpopolnjeno organizacijo dela potrebno.

Vodje delovnih enot so dolžni, da v času od potrditve sistemizacije delovnih mest do začetka novega leta:

— izvrše primopredajo poslov, ki se organizacijsko združujejo v posamezne delovne enote;

— dopolnijo delovne programe za svojo enoto, kar velja predvsem za strokovne službe, ki se organizacijsko spremenijo;

— skupaj s predsednikom zbora delavcev enote skličejo sejo in seznajajo člane enote z organizacijskimi spremembami, razporeditvijo kadra za delovna mesta in z delovnim programom ter konkretnimi nalogami za novo poslovno leto.

● Upravni odbor je pooblaščen, da na ta način razporedi strokovnega delavca, ki bi se mu dosedanje področje dela bistveno spremenilo ali morda celo ukinilo, ponudi drugo ustrezno delovno mesto.

Pomočnika direktorja sta dolžna rešiti sporazumno z vodji strokovnih služb preselitev tistih oddelkov, ki sedaj organizacijsko (po možnosti naj pa tudi lokacijsko) tvorijo enotno strokovno službo.

Po razpravah o predlogu organizacijske strukture podjetja z vodji posameznih delovnih enot,

(Nadaljevanje na 3. strani)

NEKAJ MISLI O DISCIPLINI

V zadnjem času mnogo razpravljamo o neizkoriščenih rezervah, o neekonomičnem izkoriščanju surovin in kapacitet, o nezadovoljivi organizaciji, mnogo manj pa posvečamo pozornost tistim neizkoriščenim rezervam, ki se kažejo v odnosu članov kolektiva do izpolnjevanja svojih delovnih dolžnosti, do družbene imovine, in v medsebojnih odnosih.

Ne moremo si zamisliti pravilnega opravljanja kakršnekoli dejavnosti, če se tisti, ki jih izvršuje, ne ravna po določenih načrtih, programih, pravilih in podobno. Seveda pa morajo ta biti življenjska in morajo odražati dejansko stanje in hotenja večine kolektiva.

Le v takšni luči lahko obravnavamo vprašanje discipline kot

celote, kakor tudi posamezne primere.

Delovna organizacija s svojimi splošnimi akti regulira delovno disciplino in določa disciplinske ukrepe ter odgovornost članov kolektiva; pri tem pa ne smemo pozabiti, da niso samo disciplinski ukrepi tisti, s katerimi odpravljamo nepravilnosti, ampak spada med sredstva za izboljšanje discipline tudi težnja, da se dobrim daje priznanje, da se slabe opozarja na slabosti ter jih skuša prepričati o nepravilnem delovanju. Skratka, da bi dosegli boljšo delovno disciplino, moramo ustvariti harmonične medsebojne odnose, ali kakor včasih imenujemo to »povoljno delovno klimo«.

Kazni naj bodo le skrajno sredstvo, če drugo ne pomaga. Če

bomo tako pojmovali disciplino, bomo tudi lažje razumeli konkretne sklepe disciplinskih organov in nam bo razumljivo, da vse navidez enake kršitve niso enako hude, torej vsi »plavi« niso enako plavi.

Večkrat bi mogoče razgovor predpostavljeno s kršiteljem delovne discipline, posebno, če je dejanje storil prvič, imel večje vzgojne učinke, kakor samo formalna disciplinska kazen. Seveda moramo pri takem obravnavanju discipline poznati posamezne člane, da bi se takšni ukrepi ne izrodili, da bi na ta način nekaterim ne »gledali skozi prste«.

Razumeti moramo namreč, da bi metoda disciplinskega kaznovanja za vsak najmanjši prekršek in za vsako ceno imela lahko nasprotni učinek. Navidez bi taka politika ustvarila videz reda, v resnici pa bi lahko močno zastrupila medsebojne odnose, kar bi imelo lahko težke negativne posledice. S tem vprašanjem se mnogo ukvarjajo industrijski psihologi v industrijsko razvitih državah in če pogledamo njihove ugotovitve, vidimo, da delavčev (ne) zadovoljstvo ni odvisno samo od nizkih ali visokih prejemkov, ampak so v večini primerov na prvem mestu dobro delovno vzdušje in pravilna organizacija. Podobne ugotovitve je dala tudi pred leti izvedena anketa o delavskem samoupravljanju v našem podjetju, kjer pa je vprašanje osebnega dohodka le nekoliko bolj v ospredju, ne pa na prvem mestu.

Področje urejene delovne discipline ni torej toliko vprašanje družbene morale, kot sestavni del poslovne politike kolektiva. Če ugotavljamo, da je mnogo neopravičljivih izostankov z dela posebno pri mladih delavcih s krajšim delovnim stažem, je nujno, da ob samem sprejemu proučimo, ali bo na novo sprejet delavec izpopolnjeval vse obveznosti, ki jih kolektiv od njega pričakuje. Če ugotovimo, da ima v delovni knjižici že zaposlitve na »tekočem traku«, potem kaj takega ne moremo pričakovati.

Podobno je tudi s tehnološko disciplino, samo da so materialne posledice običajno še hujše.

Če ugotavljamo, da je človek »takšen in takšen« z dobrimi in slabimi lastnostmi, pa nehamo moralizirati, kakšen bi moral biti, nam drugega ne preostane, kot da ustvarimo takšno organizacijo izvrševanja delovnih nalog in kontrolo, da bi čimveč kršitev preprečili že preventivno.

SLAVKO ŠOLAR

Pred nami so letne konference osnovnih organizacij ZK

Tekom letošnjega leta se je zvrstilo mnogo pomembnih dogodkov tako na področju notranje politike kot na področju mednarodnega dogajanja. Zlasti gospodarska reforma je postavila pred vse delovne ljudi kot samoupravljalce veliko odgovornost za vsebinsko in zavestno odločanje na področju razširjene reprodukcije. S tem je odprla jasno perspektivo pred delovne organizacije. Če je bilo proletarsko geslo »Tovarne delavcem« uresničeno z uvedbo delavskega samoupravljanja leta 1950, pomenijo ukrepi gospodarske reforme nov revolucionarni korak v našem gospodarskem in družbenem dogajanju. Pri vsakih revolucionarnih spremembah pa imamo še zlasti opravka z različnimi stališči, po drugi strani pa tudi omahljivce, od pesimistov do nasprotnikov.

Koncepcija nadaljnjega razvoja, ki jo vsebuje gospodarska reforma, je bila dokončno izbojevana šele na VIII. kongresu Zveze komunistov Jugoslavije decembra 1964. Peti kongres Zveze komunistov Slovenije in plenum CK ZK

so še zlasti komunistom osvetlili pot, po kateri morajo stopati, in naloge, ki jih čakajo.

V delovni organizaciji, kjer je torišče dela komunistov, se problemi pojavljajo dnevno, v različnih oblikah. Do problemov pa morajo komunisti zavzeti jasno opredelitev. Zato postavlja praksa sama pred komuniste zahtevo po stalnem idejnem izpopolnjevanju. Današnji čas postavlja pred komuniste še večjo odgovornost, da se aktivno zavzemajo za pozitivna dogajanja znotraj podjetja. To je pot, po kateri moramo stopati, da bomo prišli do sadov, ki bodo še bolj plemenitili zavest vsakega člana kolektiva, da je ustvarjalec, ki tudi odloča o poti, po kateri bo stopal v prihodnje. To je skupni interes članov kolektiva. Pri tem pa zavzemajo medsebojni odnosi pomembno mesto za uspešno delovanje kolektiva.

Tekom letošnjega leta je bilo pred našim kolektivom več gospodarskih problemov. Pravilna je bila orientacija, da pomeni gospodarska reforma sistem, v katerem se moramo orientirati navznoter.

(Nadaljevanje na 2. strani)

V današnji številki berite

1. Nekaj o disciplini
2. Misli s plenarne seje CK ZKS
3. Racionalizatorji in izumitelji
4. Organizacijska shema podjetja
5. Pred nami so letne konference OO ZK
6. Stanovanjska problematika
7. Kdo je kriv



Notranji in mednarodni faktorji so omogočali in zahtevali uzakonjenje izvojevanih pridobitev osvobodilne borbe in revolucije. Zato je vodstvo narodnoosvobodilne vojske dalo iniciativo za drugo zasedanje AVNOJ. Na tem zasedanju v noči od 29. na 30. november 1943 v Jajcu je sodelovalo 208 delegatov iz vseh krajev Jugoslavije.

Po poročilu o delu izvršnega odbora AVNOJ je tovariš Tito podal referat »Razvoj osvobodilne borbe narodov Jugoslavije v zvezi z mednarodnimi dogodki.«

V referatu je razložil osnovne etape in pot krepitev notranjih sil narodnoosvobodilne vojske, specifične oblike procesa, pregrupiranje političnih sil ter pogoje mednarodne afirmacije narodnoosvobodilne borbe. Tovariš Tito je poudaril potrebo, da Antifašistično vijece narodnog oslobodjenja Jugoslavije postane zares najvišje zakonodajno in izvršilno telo narodov Jugoslavije. Dani so bili pogoji, da tak organ ustanove kot začasno vladno, ki bi bil sposoben voditi novo nastalo ljudsko oblast.

29. NOVEMBER

Drugo zasedanje AVNOJ je prineslo deklaracijo, v kateri so bile podane ocene razvoja osvobodilne borbe jugoslovanskih narodov:

— Odlok o vrhovnem, zakonodajnem in izvršilnem predstavniškem telesu narodov Jugoslavije in nacionalnem komiteju osvoboditve Jugoslavije kot o začasnih organih vrhovne ljudske oblasti med narodnoosvobodilno vojno.

— Odlok o odvzemu pravic zakonite vlade Jugoslavije tako imenovani jugoslovanski vladni v inozemstvu in o prepovedi vrnitve v domovino kralju Petru Karadžordževiću.

— Odlok o izgradnji Jugoslavije na federativnem načelu.

— Odlok o priznanju hvalačnosti NOV in uvedbi naziva maršala Jugoslavije in Narodnoosvobodilni vojski.

— Odlok o odobravanju odločitev, naredb in izjav Izvršnega odbora AVNOJ in Vrhovnega štaba.

Odločitve drugega zasedanja AVNOJ so imele močan odmev v domovini in v svetu. Dale so impulz narodnoosvobodilnemu gibanju in učvrstile odločnost vojske in ljudstva, da v težki borbi zdržijo do konca.

Na sliki: Slovenska delegacija na poti v Jajce



Vsem članom kolektiva in bralcem „SAVA“ čestitamo k dnevu republike

Misli s plenarne seje CK ZK

Učinkovito vključevanje delovnih kolektivov v nove gospodarske pogoje je možno ob čim popolnejši afirmaciji samoupravljanja. V delovnih organizacijah, kjer so subjektivne sile zagotovile polno angažiranost kolektiva in njegovih samoupravnih organov, se v tem času kaže močnejša usmerjenost v reševanje problemov znotraj delovne organizacije.

Kadrovske rezerve so prav tako važne kot ekonomsko tehnične.

Nekatere kritike, ki so se pojavile v tem času, pa so take vrste, da zanikajo vse in vsakogar. Komunisti bi se morali resneje spopadati s tako kritiko. Tudi v sredstvih množičnega obveščanja mora najti svoje mesto samo kritika, ki krepi samoupravljanje in prispeva k razvoju socialističnih odnosov.

Za komuniste v tistih podjetjih, ki so že storila ustrezne premike, je značilno, da je njihov odnos do problemov našega ekonomskega sistema konstruktivno kritičen. V večini družbenih problemov imajo izoblikovano osebno stališče in so miselno angažirani. V teh proizvodnih organizacijah obravnavajo zlasti misel, da so v organizaciji dela nujne temeljite spremembe, ki pa morajo biti strokovno in ekonomsko prepričljive in upravičene. Toda primeri kažejo, da razpolagamo z relativno maloštevilnimi strokovnimi kadri, ki bi bili dovolj usposobljeni, da bi se lotili tega dela. Zato niso redki primeri, da morajo to strokovno in obširno delo opraviti dva ali trije direktorjevi sodelavci ali pa celo sam direktor. Dosedanja kakovost dela po oceni tovarišev iz proizvodnje ni zadovoljiva. Tudi programi fakultet premalo upoštevajo problematiko organizacije dela, zato pridejo mladi inženirji in ekonomisti v podjetja nezadostno usposobljeni. Tako so samoupravni organi v nekaterih podjetjih prisiljeni sklepati o teh vprašanjih brez strokovnih študij. Strokovnjake pa bo treba tudi ustrezneje nagravati.

Samoupravljanje je včasih samo politična institucija, ne pa družbeni odnos; politična institucija v toliko, ker se samoupravno izživljanje proizvajalca omeji na to, da glasuje, da samo dvigne roko in tako dokazuje, ali je za ali proti tem in drugim odločitvam. Nima pa ta proizvajalec vedno dovolj možnosti, da bi sodeloval in tudi sodeloval v vseh drugih fazah nastajanja odločitev. Če bi organizacije ZK temeljiteje razpravljale o problemih, bi bili tudi dnevni redi sestankov organizacij bržkone popolnoma drugačni. Tako pa njihovo razpravljanje velikokrat izveni zgolj kot obravnavanje organizacijskih problemov in podobnih zadev.

Zavzemam se, denimo, za to, da se ne bi delile devize, delovnim organizacijam, posameznim panogam, ampak da bi ustvarili takšen režim, da bi imel devize tisti, ki jih bo ustvaril. Če gremo na sistem, da z delom deviz razpolagajo podjetja, je treba določiti, s kakšnim delom je v dani situaciji mogoče razpolagati in kolikšen del morajo avtomatično odvajati skupnosti za skupne potrebe.

Kritika je eno glavnih orodij naše demokracije. Za ljudi na odgovornih delovnih mestih velja, da bi morali, hkrati ko kritizirajo slabosti, razmišljati tudi o tem, kako pomanjkljivosti in napake odpravljati. Ne moremo pa zahtevati od vsakogar, ki kritizira, ki ve, da je nekaj slabo, da mora hkrati že vedeti, kako stvari popraviti, izboljšati. Podpirati in razvijati moramo javno razpravo od delovne organizacije pa do vrha z veliko potrpežljivostjo in smislom za pojasnjevanje.

Dramatičen in dalekosežen poseg, s katerim je reforma spodbudila proces nadaljnega izgrajevanja socialističnih odnosov, postavlja v novo luč in nove pogoje vse naše dejavnosti. S tem tudi nujno zahteva, da prav tako pregledamo vlogo in delo Zveze komunistov. Tudi za Zvezo komunistov pomeni reforma to, da moramo in moremo že znana načela o vlogi ZK v graditvi samoupravljalške družbe uresničevati sedaj še energičneje in v vsem obsegu. Pomanjkljivosti in slabosti moramo odpravljati predvsem pri sebi. Ena naših slabosti je v tem, da nismo dovolj hitro izdelovali jasnih izhodišč za reševanje aktualnih družbenih vprašanj in s tem včasih puščamo vtis, kot da Zveza komunistov sploh ne bi zavzemala stališč glede nekaterih bistvenih vprašanj.

V splošni atmosferi sproščene razprave in demokratizma se pojavljajo tudi tendence, ki so tuje naši družbi, vendar nanje včasih v javnih razpravah ne reagiramo, ne povemo svojega stališča. Komunisti moramo oblikovati ne samo stališča, idejna izhodišča, ampak tudi ustvarjati atmosfero demokratične razprave v kateri bodo naša stališča prisotna in bodo vplivala na formiranje javnega mnenja, ne pa, da podlegamo mehničnemu pojmovanju demokratizma, češ da se naprednost kaže v tem, da je treba vse objaviti, vse napisati, da je vsaka kritika progresivna in da ji je treba pač podvreči vse obstoječe.

Gospodarska reforma bolj uveljavlja ekonomske zakonitosti, hkrati pa zahteva tudi večjo vlogo subjektivnih sil. Ta njihova vloga je predvsem v tem, da omogočajo proizvajalcu, da bi se lahko orientiral glede celote družbenih vprašanj in se kot samoupravljalec v svojem delavskem svetu in skupščini odločal za napredne rešitve. Ne gre samo za bolj organizirano delovanje komunistov, pač pa predvsem za njihovo jasno idejno-politično orientirano delovanje, kar pa tudi pomeni, da moramo svoja stališča glede nekaterih vprašanj še izoblikovati v boju mnenj. Demokratičnega in javnega procesa izdelovanja stališč še nismo docela navajeni in čisto dopuščamo, da ga spremeni atmosfera neučakanosti nestrpnosti oziroma zmedenosti sprčo obravnavanih različnih stališč, kar poraja želje po hitrih, to pa običajno pomeni, po administrativnih rešitvah.

Dobiti demagoško popularnost s kritiziranjem in moralizatorskim ocenjevanjem vsega pri nas in kar se zdi na videz zelo junaško, je v resnici kaj malo družbeno kritično in kaj malo resnično družbeno napredno dejanje. Povedati, kaj ni dobro,

česa manjka, zna vsak. Tisto, kar je težje in kar bi komunisti morali delati, je pa v tem, da hkrati ko kritiziramo, pokažemo, kaj in kako je treba neustrezno premagovati, spreminjati, katera so pota in sredstva za to.

Dandanes pa se vse preveč razraša take vrste kritika, ki razorožuje subjektivne sile in jih dezorientira. Treba je zaostri odgovornost tistega, ki kritizira. Seveda je treba pustiti, da vsak človek pove, kadar ni zadovoljen in s čimer ni zadovoljen.

Toda od družbenih delavcev, ki delajo v forumih, v tisku in na drugih mestih, moramo zahtevati, da stvari poznajo in da se za svoje delo čutijo odgovorni.

Pri iskanju novih poti in rešitev pa tudi komunisti ne bomo in ne moremo biti vedno enotni. Ko pa se zedinimo o stališčih, pa jih moramo enotno izvajati.

Zveza komunistov pa ima pomen prav v tem, da ne sklepa namesto samoupravnih organov, ampak da omogoča s svojimi, v ZK zgrajenimi načelnimi stališči, najti naprednejše rešitve.

Priča smo konfliktu med ljudmi, ki so samozadovoljni in zastopajo stare metode obrtniškega dela, in med tistimi, ki želijo modernejšo proizvodnjo in odnose. V mnogih delovnih organizacijah vodstveni kader ne omogoča mladi inteligenci, da bi prispevala k izpopolnjevanju ter spreminjanju proizvodnih konceptov, notranje delitve itd. Mladim proizvajalcem in mladi inteligenci moramo pokazati perspektivo, hkrati pa korenine naše revolucije in vse družbene odnose v naši stvarnosti.

Del vodilnih kadrov v gospodarstvu se je v reformi močno eksponiral in deloval tako, kot od njega zahtevamo tudi v Zvezi komunistov. Prizadeval si je torej izboljševati organizacijo dela, zniževati stroške, zviševati produktivnost. Seveda so morali ti ljudje predlagati delavskim svetom tudi nekatere nesimpatične ukrepe, kakor na primer premeščanje nekaterih ljudi v kolektivu iz pisarne v proizvodnjo in podobno. V kolektivih pa so tudi taki ljudje, ki iz raznih razlogov mislijo drugače. Leti zdaj močno obsojajo ravnanje vodstvenih ljudi v gospodarstvu in skušajo storiti vse, da ne bi bil izvoljen tisti, ki se je zelo dobro izkazal.

Po drugi strani pa so tudi taki gospodarski voditelji, ki so okrog sebe postavili bariero, da bi jih ščitila pred silami v kolektivu in izven njega. S popuščanjem na račun delovne discipline in nekaterimi bonitetami pridobivajo na svojo stran ljudi, ki naj bi ob reelektiji glasovali zanje, čeprav kot organizatorji proizvodnje niso dovolj storili. V takih primerih je nujno, da reagirajo subjektivne sile, če je treba, tudi od zunaj.

Preveč so se nekateri navadili taktiziranja, da govorijo o kompleksnih vprašanjih, ki da jih ni možno reševati detajlno, čeprav gre marsikdaj očitno za konkretne rešitve. Nerešena vprašanja obremenjujejo organizacije in vse tiste, ki pričakujejo odločitve; gre za zavestno ali nezavestno taktiko zavlačevanja nekaterih upravnih in drugih organov v času, ko bi se zlasti morali težiti k ekspeditivnosti, k hitrejšemu urejanju problemov.

Pred nami so letne konference OO ZK

Znotraj kolektiva moramo ukreniti vse, da bomo z razpoložljivimi sredstvi ustvarjali čimveč dohodka. Na organizatorjih proizvodnje (strokovne službe) pa leži glavna odgovornost, da organizirajo proces poslovanja tako, da bo imel kolektiv od tega čim večjo korist.

S tem, ko se bližamo h koncu leta, se bližajo tudi letne konfe-

vršile letne konference osnovnih organizacij v mesecu decembru. Tovarniška konferenca organizacija Zveze komunistov pa naj bi bila predvidoma v januarju 1966.

Sestavni del nalog, ki so pred člani organizacije ZK, je tudi naloga na področju kadrovske politike. Vsi predlogi za tovarniški komite ZK bodo prišli iz osnovnih organizacij ter bodo posredovani

Članicam organizacije Zveze komunistov bomo morali v prihodnje posvečati več pozornosti. Zaradi neorganiziranega varstva otrok v naši komuni se tudi naše žene zelo težko vključujejo v aktivno delo v družbenopolitičnih organizacijah in samoupravnih organih



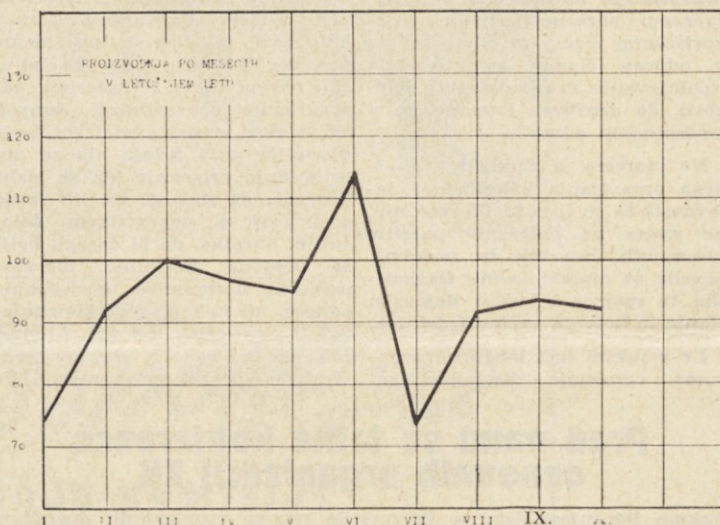
rence osnovnih organizacij Zveze komunistov. Na konferencah bomo polagali obračun svojega dela v okviru nakazane problematike in nalog.

Tovarniški komite Zveze komunistov je na svoji redni seji v soboto, 13. novembra 1965 sprejel med drugim sklep, da se bodo

letni tovarniški konferenci Zveze komunistov, ki bo volila nov tovarniški komite.

Na vse naše letne konference vabimo tudi ostale člane kolektiva, kjer bi s svojimi razpravami lahko prispevali k še boljši orientaciji za delo organizacije Zveze komunistov v prihodnjem letu.

CIRIL HABE



Gornji digram prikazuje gibanje naše proizvodnje v letošnjem letu po mesecih

Organizacija in gospodarjenje s stanovanjskimi hišami v družbeni lasti

V zveznem uradnem listu št. 35 z dne 28. 7. 1965 je izšel temeljni zakon o gospodarjenju s stanovanjskimi hišami v družbeni lasti. Določila tega zakona so zelo pomembna tudi za naš kolektiv, ker ima »Sava« nad 200 stanovanj, ki s 1. 1. 1966 pripadejo v upravljanje posebnega podjetja oziroma organizacijske enote za gospodarjenje s stanovanjskimi hišami.

Sam zakon predvideva v svojem 17. členu, da lahko ustanove stanovanjsko podjetje družbena skupnost (občina), delovne ali druge organizacije. To pomeni, da ima tudi naša tovarna možnost, da sama ustanovi takšno specializirano podjetje oziroma enoto ali skupaj z drugimi gospodarskimi organizacijami, lahko pa prenese svoje stanovanjske hiše v gospodarjenje stanovanjskemu podjetju, ki ga bo ustanovila občina. O tem bodo morali odločiti naši organi upravljanja v prihodnjih tednih. V kolikor do 31. 12. 1965 ničesar ne sklenejo, se prenesejo naše stanovanjske hiše po določilih samega zakona na stanovanjsko podjetje, ki ga bo ustanovila občina.

Rok je torej sorazmerno kratek in ni prav, da o tej zadevi nismo še ničesar pisali v našem časopisu, tako da naši člani kolektiva o tem verjetno še niso dosti razmišljali, čeprav gre za dokaj pomembno zadevo.

Organi upravljanja naše tovarne se bodo morali odločiti za:

— lastno organizacijsko enoto za gospodarjenje z našimi stanovanjskimi hišami,

— organizacijsko enoto (podjetje), ki bi ga ustanovili skupaj z nekaterimi drugimi kranjskimi podjetji,

— ali pa za prenos stanovanjskih hiš, ki jih ima naše podjetje, na stanovanjsko podjetje, ki ga bo ustanovila občina.

Pri odločanju o teh treh variantah moramo vedeti nekaj splošnih določil iz cit. temeljnega zakona in moramo vedeti, kakšne bi bile dobre ali slabe strani, če bi imeli lastno enoto za gospodarjenje s stanovanji, ali če bi z našim stanovanjem upravljalo občinsko podjetje.

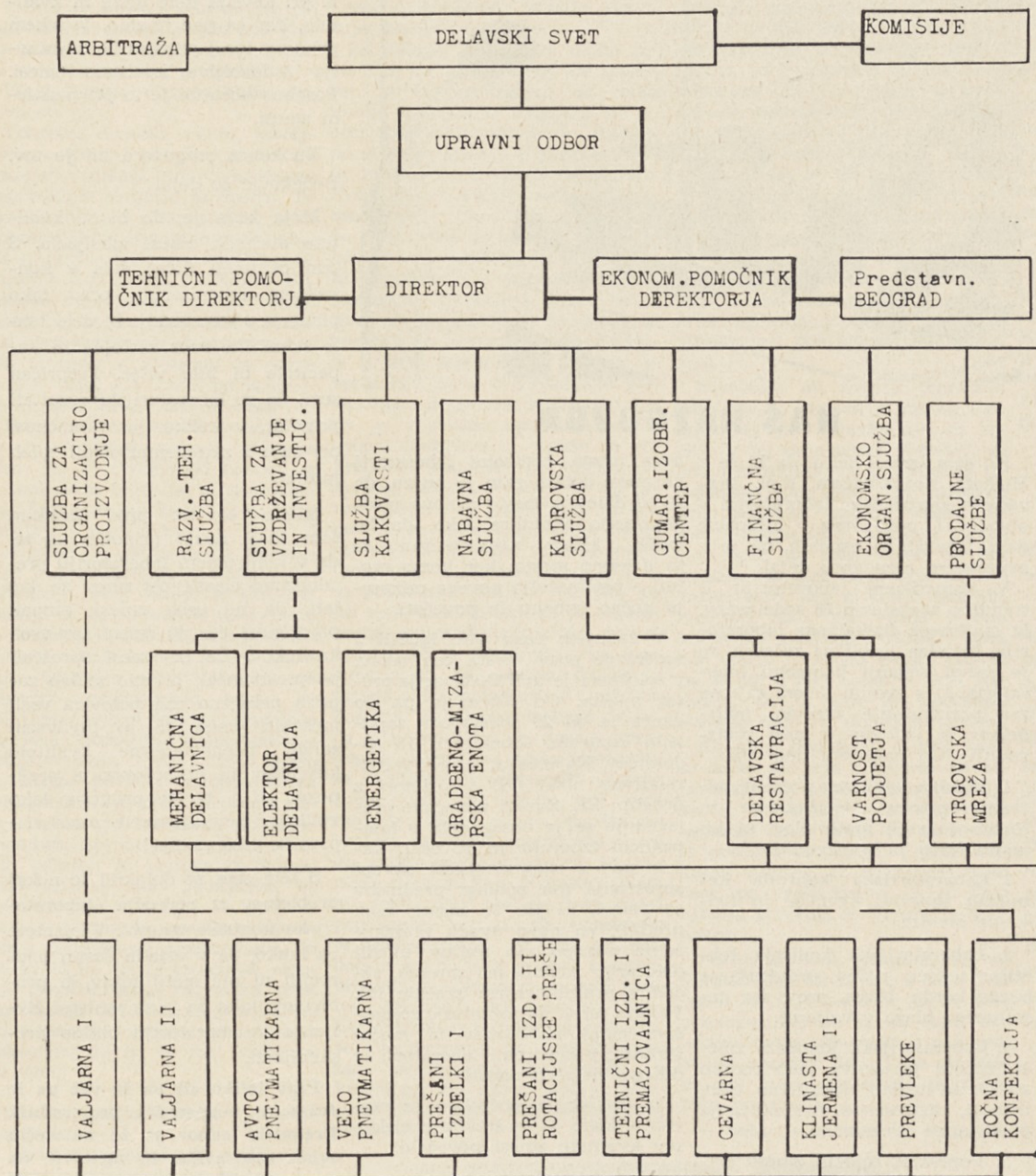
Iz splošnih določil morda tole: — Razmerja med ustanoviteljem in stanovanjsko organizacijo se uredijo z listino o ustanovitvi, v kolikor nekatere zadeve niso na ta način urejene, se uredijo s pogodbo.

— S pogodbo med ustanoviteljem in stanovanjskim podjetjem se lahko določi, da mora stanovanjsko podjetje vrniti ustanovitelju stanovanjsko hišo, ki jo je le-ta vložil v stanovanjski sklad hiš. Lahko tudi to, da zadrži ustanovitelj pravico oddajati stanovanja v stanovanjski hiši, ki jo je ustanovitelj prenesel v upravljanje na stanovanjsko podjetje.

— Ko prevzame stanovanjsko podjetje hišo v upravljanje, pre-

(Nadaljevanje na 4. strani)

Izpopolnitev organizacijske sheme podjetja



(Nadaljevanje s 1. strani)

na sejah strokovnega sveta, s predstavniki družbeno-političnih organizacij in na seji koordinacijskega odbora, z direktorjem podjetja in predstavniki organov upravljanja dajemo sporazumno organi delovne in samoupravne strukture podjetja v potrditev delavskemu svetu.

Na teh organizacijskih rešitvah in opredelitvah delovnih dolžnosti posameznih enot bomo v naslednjih mesecih dopolnili statut in pravilnike in druge predpise v podjetju.

Razlogov za delno izpopolnitev organizacijske strukture podjetja je bilo več. Po daljših prizadevanjih, da bi ekonomizirali poslovanje podjetja v okviru delovnih enot, ki ga sestavljajo, so pripravili tako daleč, da bo z novim letom mogoče preiti na obračun in ugotavljanje po delovnih enotah. Vendar je treba upoštevati, da bo takšen prehod moral biti postopen glede na to, kako in kdaj se bodo vanj lahko vključile vse vrste delovnih enot. To je še toliko važnejše, ker bomo šele na ta način lažje in objektivneje postavili normative in merila za delovne prispevke delavcev posameznih enot in za delitev razpoložljivih sredstev za osebne dohodke.

Z organizacijo dela in upravljanja zagotavljamo v podjetju red, določamo delovne dolžnosti in odgovornosti posameznikov, urejamo notranje poslovne odnose in pomagamo ustvarjati pozitivno delovno vzdušje in počutje. Sedanja izpopolnitev organizacijske strukture podjetja je nastala prav s tem namenom, podlaga pa ji je bila dosedanja poslovna učinkovitost posameznih enot podjetja kot celote ter številni predlogi za konkretne spremembe v obstoječi organizaciji dela v podjetju. Značilnosti, ki so opazne že v organizaciji podjetja, so naslednje:

● (samoupravna vez) polna črta od delavskega sveta, upravnega odbora in direktorja podjetja do

vseh delovnih enot) obvezuje vse enote in posameznike, da organizirajo skupno delo, nosijo osebno odgovornost za izpolnjevanje planskih nalog in drugih zadolžitve organov upravljanja, oziroma nalogov direktorja podjetja.

● Operativna vez (prekinjena črta od štirih strokovnih služb do proizvodnih vzdrževalnih in storitvenih delovnih enot) obvezuje strokovne službe, da za operativne enote planirajo proizvodnjo in storitve, vrše operativno pripravo, zagotavljajo disciplino in nastopajo kot operativni koordinatorji v vseh primerih, ki motijo ali zavirajo normalne toke in realizacijo proizvodnje ali poslovanja.

Prizadete štiri strokovne službe so obvezne pri planiranju in operativni pripravi vključevati vse druge strokovne službe, ki so dolžne s svojim deležem omogočiti objektivno planiranje in uspešno realizacijo, zaradi česar so odgovorne omenjenim strokovnim službam.

Operativne enote: proizvodne, vzdrževalne in storitvene, so dolžne upoštevati plansko in tehnološko disciplino in zagotoviti uspešno realizacijo, zaradi česar so odgovorne omenjenim strokovnim službam.

Operativno vez med službo za organizacijo proizvodnje in proizvodnimi delovnimi enotami dopolnjuje še razvojno-tehnološka služba. V takih organizacijskih pogojih sta služba za organizacijo proizvodnje in razvojno-tehnološka služba odgovorni za predpisovanje planskih količin in tehnoloških postopkov, vodje proizvodnih delovnih enot pa so odgovorni za plansko in tehnološko disciplino. V primerih kršitev te discipline so dolžni takoj ukrepati vodje enot ali tehnologi razvojno-tehnološke službe.

● Nadaljni razvoj podjetja (fizična proizvodnja se bo v prihodnjem letu povečala za približno 60 %, do leta 1970 pa za približno

300 %) in nove oblike poslovanja sodelovanja in združevanja z drugimi gumarskimi podjetji toliko zaposlujejo direktorja podjetja, da je docela upravičeno imenovanje dveh pomočnikov. Njuna odgovornost in način dela se omejeta na potrebne strokovne dogovore in odločitve z vodji, katerih se tičejo naloge in zadolžitve posameznih strokovnih služb, na sklicevanje ožjih ali širših sej strokovnega sveta in na potrebno koordinacijo dela med strokovnimi službami (če se zaradi določenih objektivnih ali subjektivnih težav med njimi ne odvija združeno delo v skladu z organizacijskimi načeli in predpisi o internem poslovanju) kot na primer:

— tehnični pomočnik direktorja za tehnična in tehnološka področja dela sledečih služb:

- služba za organizacijo proizvodnje
- razvojno-tehnološka služba
- služba za vzdrževanje in investicije
- služba kakovosti
- nabavna služba

— ekonomski pomočnik direktorja za ekonomska in druga področja dela sledečih služb:

- kadrovska služba
- gumarski izobraževalni center
- finančna služba
- ekonom. organizacijska služba
- prodajna služba

● Nekatere izpopolnitve v organizacijski strukturi podjetja pomenijo predvsem drugačno razporeditev osnovnih funkcij in delovnih postopkov po posameznih enotah. Z razporeditvijo le-teh se zagotavlja kar največja enotnost osnovnih funkcij in povezovanje enakih ali podobnih delovnih postopkov v okviru določene delovne enote, kar že samo po sebi omogoča tudi lažjo zadolžitev in opredelitev odgovornosti za prevzeto delo.

Pri sedanjem razporejanju so nastale sledeče izpopolnitve organizacije dela:

Izpopolnjeno organizacijsko shemo, ki jo posredujemo članom kolektiva, je DS na svoji zadnji seji sprejel in potrdil. Zaradi nejasnosti o statusu sedanega samostojnega zavoda GIC-a pa bo o položaju razpravljala DS podjetja na prihodnji seji

— Služba za organizacijo proizvodnje bo v bodoče opravljala organizatorske naloge za proizvodne delovne enote predvsem na tele načine: postavljanje letnih in operativnih planov ob udeležbi in odgovornosti vseh strokovnih služb, operativna priprava proizvodnje, tekoče vzdrževanje in interni ter medobratni transport.

V celoti je tudi odgovorna za operativno koordinacijo in hitre rešitve v primerih, ko se iz različnih virov moti ali onemogoča normalen tok planirane proizvodnje.

Zaradi tega se drugod razporedijo tehnološka priprava, kalkulacije in študij dela.

— Proizvodnih delovnih enot bo 11; znotraj njih bo različno število obračunskih enot, zato se rotacijske preše in premazovalnica pripojita kot obračunski enoti dvema drugim delovnim enotama. V tehnični hali bodo poleg prevlek ustanovljene še 3 delovne enote, čimer se daje poudarek na tehnološke in ekonomske posebnosti tovrstne proizvodnje in omogoča specializacijo kadra in uspešno strokovno vodenje.

— Dosedanji samostojni zavod Gumarski inštitut se pripoji k podjetju in postane strokovna služba s statusom znanstvene enote. To omogoča, da se združijo raziskovalne, razvojne in proizvodno-tehnološke naloge v enotni strokovni službi, kar bo imelo za podjetje nedvomno pomembne prednosti.

Razvojno-tehnološka služba prevzame od službe za organizacijo proizvodnje tehnološko pripravo, vključno izdelavo predpisov za delovna mesta in zagotavljanje tehnološke discipline. Iz istega razloga: kompletirati predpise za delovna mesta, prevzame tudi biro za študij dela.

Za tehnološko disciplino v skladu s tehnološkimi predpisi v celoti odgovarjajo vodje in izmenski delovodje proizvodnih enot.

— Služba za pripravo vzdrževanja in investicijsko izgradnjo vrši planiranje za vse vzdrževalne delovne enote, glede investicijske izgradnje pa vzpostavi skupno delo z razvojno tehnološko službo. Tej službi se priključijo tudi doslej samostojna inženiring grupa.

Iz te službe se izloči energetska grupa, kjer so sistemizirana nekatera delovna mesta vodij vzdrževalnih enot, ki po položaju in odgovornosti sodijo tja.

Vodje vzdrževalnih enot so dolžni, da po potrebi in na zahtevo službe vzdrževanja in investicijske izgradnje prevzamejo konkretne naloge pri projektiranju, drugih pripravah in samem izvajanju investicijske izgradnje.

— Vzdrževalne delovne enote bodo v bodoče enotno organizirane: mehanična in elektro delavnica bosta imeli po 2 delavnici, energetika dve kotlarni in gradbeno-mizarska enota dve skupini delavcev. Takšna rešitev je upravičena zaradi dislokacije obratov odnosno delavnic, ki še posebej zahtevajo enotno strokovno vodstvo in enake možnosti obračunavanja storitve.

Te delovne enote izvajajo po naročilih službe vzdrževanja in investicijske opreme tudi investicijska dela.

Iz mehaničnih in elektro delavnic se izločijo skupine vzdrževalcev in organizacijsko povežejo v službo za organizacijo proizvodnje.

— V kadrovski službi se k že organiziranim kadrovskim dejavnostim priključijo iz sedanje splošne službe pravne zadeve in tajništva direktorja, tajništvo organov upravljanja in družbenih organizacij. Združitev kadrovskih dejavnosti in pravnih zadev ima poseben pomen za bodoča ureje-

nja dolžnosti in pravic delavcev, ki jih določa nov temeljni zakon o delovnih razmerjih.

Druge dejavnosti iz sedanje organizacijsko-kadrovske službe se priključijo po sorodnosti poslov: izobraževanje h gumarskemu izobraževalnemu centru, organizacijska grupa, delitev dohodkov in informiranje pa k ekonomsko-organizacijski službi.

— Med storitvenimi delovnimi enotami ima svoje mesto enota »varnost podjetja«, ki je nastala po reorganizaciji splošne službe. Ta enota bo odgovorna za civilno zaščito, vojaške zadeve, vratarje, čuvaje in higiensko skupino.

— Sedanji samostojni zavod GIC se pripoji k podjetju in postane delovna enota — strokovna služba. O tem bo še razpravljala DS na prihodnji seji.

Od kadrovske službe prevzame planiranje, izobraževanje in vse izobraževalne akcije, njej pa prepušči mladinski dom na Gaštelju, ker po pripojitvi GIC-a ta dom sodi med sredstva skupne porabe, t. j. med sredstva družbenega standarda. Gumarski izobraževalni center bo za učence poklicne gumarske šole plačeval najemnino in po vzgojiteljih opravljal pedagoške naloge.

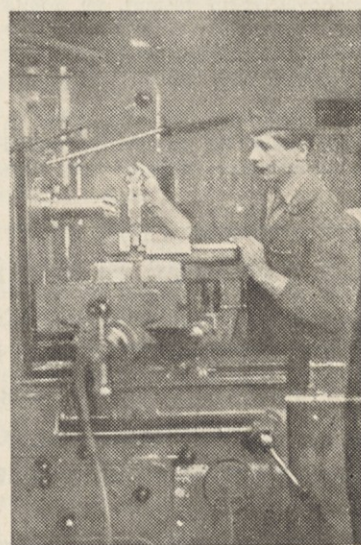
— Ekonom.-organizacijska služba je nastala z združitvijo tistih ekonomskih in organizacijskih dejavnosti, ki se medsebojno močno dopolnjujejo in kot take tvorijo homogeno celoto ekonomskih in organizacijskih nalog.

Združujejo se programski, analitski in poročevalski posli PAS s kalkulacijami iz SOP in z organizacijo, delitvijo in informiranjem iz OKS.

— V drugih delovnih enotah (služba kakovosti, nabavna služba, finančna služba in prodajna služba) ni prišlo do drugačne razporeditve osnovnih funkcij. S tem seveda ni rečeno, da po potrebi ne bo prišlo do sprememb v sistemizaciji in zasedbi delovnih mest v teh enotah.

Izpopolnitev organizacij. strukture našega podjetja bomo morali v prihodnjih mesecih tudi podrobno urediti in to določiti v samoupravnih predpisih, kot so statut podjetja in posebni organizacijski predpisi. Pri tem smo vezani tudi na določila in roke, ki jih predpisuje temeljni zakon o podjetjih. V smislu tega zakona je predvsem še dolžnost, da prilagodimo organizacijo poslovanja podjetja tudi organizacijo upravljanja v podjetju in sprejmemo ustrezne samoupravne predpise. Zakon o podjetjih postavlja 31. 12. 1965 kot rok za prilagoditev organizacije podjetja določilom zakona, do tega časa pa bo mogoče na osnovi določene organizacijske strukture podjetja določiti tudi mikrostrukturo delovnih enot in sistemizacijo njihovih delovnih mest. To pa bo podlaga za izdelavo predpisov in za lažji prehod na nov organizacijski red in nove poslovne odnose med delovnimi enotami v prihodnjem letu.

Detajl iz mehanične delavnice



Organizacija in gospodarjenje s stanovanjskimi hišami

(Nadaljevanje z 2. strani)

vzame obenem tudi morebitni dolg na tej hiši.

— V kolikor bi prišlo do likvidacije ali stečaja stanovanjskega podjetja, hiše ne spadajo v likvidacijsko maso, se pravi, ne morejo kriti dolgovi oziroma izgube stanovanjskega podjetja, temveč se vrnejo ustanovitelju.

— Stanovanjsko podjetje določa višino stanarine, pri čemer mora upoštevati smernice občine.

— Iz pobrane stanarine krije stanovanjsko podjetje nove gradnje stanovanjskih hiš, velika popravila obstoječih hiš in lastne stroške uprave.

— Poleg stanarine krijejo stanovanjci neposredno tekoče vzdrževanje stanovanja, ki ga koristijo.

— Stanovanjsko podjetje upravlja njegov delovni kolektiv po svojih organih upravljanja. Samo v zadevah posebnega družbenega pomena, kot so sprejemanje plana investicij, plana investicijskega vzdrževanja, zaključnega računa, odločanje o kreditih in podobno odločajo tudi predstavniki ustanovitelja in stanovalcev.

Iz navedenih glavnih splošnih določil izhaja, da koristi naše tovarne oziroma njenega kolektiva verjetno ne bi bile prizadete s prenosom naših stanovanjskih hiš v upravljanje na stanovanjsko podjetje, ki bi ga ustanovila občina.

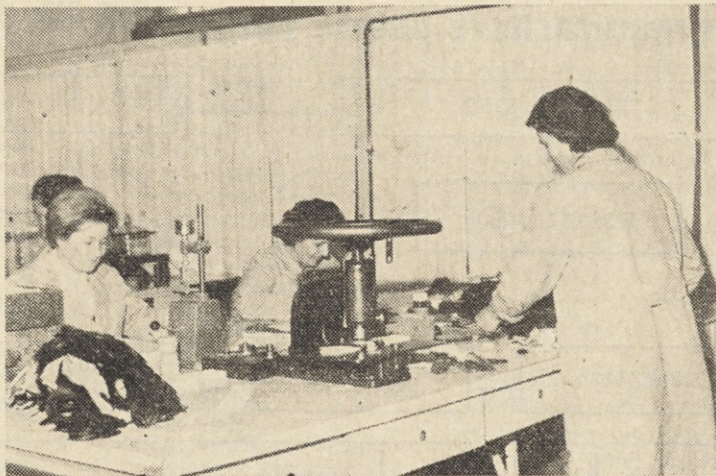
Bolj kočljivo je vprašanje 4-odstotnega stanovanjskega prispevka, ki ga še letos odvajamo od osebnih dohodkov v stanovanjski sklad občine, od novega leta naprej pa naj bi ostal tovarni (po izločitvi zneskov za subvencije stanovanjskemu podjetju za kritje razlike pri stanarini v letih 1966 do 1969). V členu 4. zakona o izločanju sredstev za stanovanjsko gradnjo (Ur. list SFRJ, št. 35/65) je določilo, ki pravi, da bo izdal zvezni sekretar za finance natančnejše predpise glede odvajanja sedanega 4-odstotnega prispevka od OD za stanovanjsko gradnjo. Teh predpisov zaenkrat še ni, vendar je pričakovati, da bodo ta sredstva odvajali stanovanjskim

jenje s stanovanjskimi hišami, ali če to prepustimo skupnemu občinskemu tovrstnemu podjetju, moramo predvsem upoštevati omenjena finančna sredstva (4% od OD). Le-ta bodo znašala letno okrog 80 milijonov in je vprašanje, ali je bolj pametno, da z njimi gospodarimo neposredno s svojo stanovanjsko organizacijo ali samo posredno s tem, da skušamo uveljavljati svoje interese v organih upravljanja stanovanjskega podjetja občine.

Osebnostno menim, da bi ta sredstva znali bolj pametno obrniti pri neposrednem upravljanju z njimi, kar bi torej kazalo za ustanovitev lastnega stanovanjskega podjetja oziroma enote.

Res je, da z ustanovitvijo lastne enote za gospodarjenje s stanovanjskimi hišami prevzamemo neko odgovornost za pravilno delovanje le-te. Ne bomo se mogli izogniti tudi določenim stroškom, ki nastajajo pri neposrednem pobiranju stanarine, organizaciji izvajanja investicijskih popravil, z vodenjem finančnih razvidov po posameznih hišah, z administracijo itd. Kljub temu menim, da bi bile na drugi strani precejšnje prednosti, zlasti prihranek pri finančnih sredstvih in boljši pregled nad temi sredstvi. Ta sredstva bi lahko dajali kot posojila članom naše stanovanjske zadruge in ostalim članom kolektiva za individualno gradnjo stanovanjskih hiš. Na ta način bi bolj uspešno reševali stanovanjska vprašanja naših članov kolektiva, zlasti še zato, ker je računati, da bo vsak prizadet interesent dal tudi lastna finančna sredstva od 1/3 vrednosti hiše.

Interes občine je verjetno drugačen. Nedvomno, da teži k temu, da bo na območju Kranja samo eno samo tovrstno podjetje, ki bi gospodarilo z vsemi stanovanjskimi hišami v družbeni lasti. S tem bi dosegli, da uspešneje urejajo vprašanja v zvezi s sorazmerno starimi stanovanjskimi hišami starega dela Kranja, ki rabijo več sredstev kot znaša stanarina v teh hišah. Poleg tega si občina obeta z enim stanovanjskim podjetjem bolj koncentrirano graditev celot-



NAŠ RAZGOVOR

Ko sem izrazil željo, da bi se z Mirkom Bedekovičem, dipl. ing., vodjem kontrolnega laboratorija v obratu II, pogovorila o njihovem delu, težavah in uspehih, mi je v nevezanem razgovoru dejal:

V kontrolnem laboratoriju je trenutno zaposlenih 28 sodelavcev. Iz majhnega fizikalnega laboratorija, kakršen je bil na začetku, se je razvil sedanji kontrolni laboratorij, ki s svojim delom zajema vse preizkušanje surovin, polizdelkov in izdelkov v naši proizvodnji. Naj naštejemo področja:

1. **Vhodna kontrola:** pregled, odvzem vzorcev, klasificiranje in sortiranje vseh materialov, ki jih uporabljajo za proizvodnjo.

2. **Laboratorijska kontrola kemičnih surovin:** kemične in fizikalne analize.

3. **Laboratorijska kontrola tekstila:** tekoče redno preizkušanje vsega korda, blaga, preje ter gumiranega blaga v valjarni.

4. **Laboratorijska kontrola zmesi:** tekoča preiskava vseh rednih zmesi na trdoto, specifično težo, trdnost, raztresenost evidentiranja plastičnosti ter modula.

5. **Popravila zaprtih zmesi:** mesečno cca 4% vseh rednih zmesi.

6. **Preizkušanje polizdelkov in izdelkov:** staranje, obraba, nabrekovanje v topilih, razsoljevanje ter ostale specifične metode.

7. **Preizkušanje pnevmatike in atesti:** avto, moto, veloplašči, zračnice, bandaže, delno cevi in klinasti jermeni na preizkusni postaji; praktična preizkušnja pnevmatike in atesti za V. P. ter ostale stranke, ki zahtevajo ateste.

Poleg tega delamo občasno usluge proizvodnji, komercialni, kontroli in razvojnim službam.

Kvalifikacijski sestav kadra je zadovoljiv (ne formalna izobrazba), vendar moram poudariti, da struktura ni zadovoljiva, hočem reči, da se vse močnejše postavlja vprašanje nujnosti izmenskega dela, dela v tren izmenah — nočnega dela. Menim da bi za to izmensko delo prišla v poštev izključno moška delovna sila. Za nemoteno delo v proizvodnji smo v letošnjem letu pri laboratorijski kontroli zmesi že uvedli izmensko delo. Na ta način smo zagotovili tekoče preizkušanje zmesi in odpravili nepotrebno čakanje v posameznih proizvodnih oddelkih. Za delo v izmenah pa imamo (razen enega laboranta) na razpolago le laborantke, ki so sicer vestne in disciplinirane, vendar za delo v nočni izmeni neprimerne. Delo za njih sicer ni pretežko, saj delajo v nočni izmeni tudi delavke v drugih EE. Pri laboratorijski kontroli zmesi v laboratoriju pa se zahteva v nočni izmeni 100% prisotnost, v nasprotnem primeru lahko pride zaradi eventualne obolelosti ali drugih vzrokov izostanka, (kar je pri laborantkah pogost primer) do zastoja v proizvodnji EE, ker zmesi ne bodo pregledane. V nočni izmeni pa je predviden za enkrat samo en delavec. Zato nosi kontrolni laboratorij velik tveganje za pravočasno in pravilno sproščanje zmesi in da bi obolelost ali kak drug vzrok izostanka ne bilo opravičilo za zastoj proizvodnje. Kontrolni laboratorij pa v takem primeru ne more improvizirati zamenjave delavca, ker je v nočni izmeni samo eden, ki mora biti verziran za sproščanje zmesi. Moških pa zaradi nizke ocene delov-

nega mesta kontrolni laboratorij ne more dobiti, zato je nujno, da se to delovno mesto z novo reorganizacijo stimulira tako, da bo moški kader zainteresiran za to delovno mesto, ker bomo morali s postavitvijo novega mikserja nočno izmeno še povečati.

V zadnjem času smo igubili 3 sodelavce prav zaradi teh težav, v splošnem je tudi fluktuacija precej močna. Od februarja pa do danes je od 29 sodelavcev zapustilo kontrolni laboratorij 13 sodelavcev. Največkrat so bili vzroki relativno nizki OD v primeri z drugimi EE. Zaradi povečane proizvodnje se je obseg dela v kontrolnem laboratoriju povečal. Z željo smo z rigoroznejšimi ukrepi sproščanja (na podlagi predpisov za zmesi, ki jih še nismo vseh uredili), na novo uvedli preizkušanje transportnih trakov, uvedli določanje modula pri zmesih, začeli s preizkušanjem zračnic itd. Vidimo torej, da je navzlic zmanjšani ekipi sodelavcev in močni fluktuaciji kontrolni laboratorij le dosegel določen uspeh.

Iz naslednjih podatkov je razvidno, kako se je število preizkusov kvalitete zmesi povečalo:

	zmesi	od tega % zaprtih
april 1965	9.995	4,6
maj	9.393	3,9
junij	9.331	4,2
julij	8.999	4,5
avgust	9.764	3,3
september	10.625	3,3
oktober	13.167	4,6

Poleg že naštetega pa smo uvedli tudi natančno kontrolo in evidenco pogostosti zaprtih zmesi (po kvaliteti) za vsak mesec. Iz te evidence, ki obsega:

šifro zmesi,
število mešanih zmesi na mesec,

število zaprtih zmesi na mesec, lahko razberemo, katere zmesi se največkrat pojavljajo kot slabe in tako je omogočeno razvoju, da se za te zmesi posebej pozanimamo. Poleg te evidence pa vodimo še eno, ki bi morala imeti zelo velik pomen, če bi jo znali in hoteli koristno uporabiti, in sicer seznam mešalcev, ki so imeli v določenem mesecu določeno število zaprtih zmesi. Iz tega pregleda je razvidno, kateri mešalec in na katerem stroju je imel od skupnega števila mešanih zmesi največ zaprtih. Iz poročila pa ni razvidna krivda. Krivdo za zaprte zmesi si delijo skoraj v enaki meri mešalci in sestavljalci ter cca 5 do 10% razvoj. Če bi hoteli tehnološko disciplino pri sestavljanju in mešanju zmesi postaviti na normativen nivo, bi nam ta evidenca lahko služila za osnovo nagrajevanja po delu, predvsem pa po kvaliteti. Na ta problem smo že opozorili ustrezne strokovne službe in delavce, toda, žal, se še do danes ni nihče s tem resneje spoprijel.

Občasno se tudi dogaja, da posamezni mešalci ne podpisujejo kontrolnih listkov pri zmesih (običajno so te zmesi tudi slabo mešane — zaprte), da porabijo v proizvodnji zaprte zmesi ali pa tudi, da zmesi več dni ali pa celo tednov ne popravijo na podlagi popravilnega predpisa laboratorija.

Velik vpliv na kvaliteto imajo predpisi za mešanje. Le-ti so večinoma ustrezni v primerih, ko je sestava zmesi ustrezna. Dostikrat

pa ta ni, ker moramo za nemoteno delo v proizvodnji uporabljati n. pr. kavčuk tiste vrste in kvalitete, kot ga pač imamo. V takem primeru torej predpis ne zagotavlja zadovoljive kvalitete zmesi. Posebno občutno je to pri plastičnih zmesi.

Na koncu razgovora mi je tov. Bedekovič še dejal:

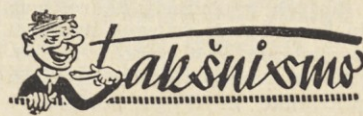
Moja želja je, da bi se kvaliteta mešanih zmesi izboljšala. S tem bi imeli manj dela v kontrolnem laboratoriju, prav tako planerji, v proizvodnji bi delo teklo normalno brez zastojev in kapacitete bi bile višje. Prepričan sem, da so laboratorijski rezultati pravilni, v kolikor je natančnost pri delu z zastarelimi stroji sploh možna.

Morda še to: pred kratkim sem slišal nekaj pripomb na to, da v kontrolnem laboratoriju preizkušamo plastičnost zmesi že dve leti, da ne vseh zmesi, ampak plastičnost cca 40 zmesi ter vseh kavčukov. Če bi zmesi sproščali po plastičnosti, bi bilo stalno zaprtih približno ena polovica vseh mešanih zmesi in to predvsem zaradi neenakomerne kvalitete kavčukov in nespoštovanja predpisov. Kaj bi v primeru tako velikega števila zaprtih zmesi napravila proizvodnja?

S tem sem se dotaknil le nekaj problemov iz področja »laboratorijska kontrola zmesi«. Verjamete pa lahko, da v ostalih šestih področjih ni nič manj težav in problemov, tako da je za pestrost življenja v laboratoriju obilno preskrbljeno.

Prav toliko ali pa še več pa je težav v neposredni proizvodnji. Uredniški odbor je že na večjih sejah razpravljal in ugotovil, da je v našem glasilu premalo vesti iz neposredne proizvodnje. V nekaj naslednjih številkah bomo skušali več pisati o delu, težavah in perdoglih naših neposrednih proizvajalcev. Želimo pa, da tudi oni več dopisujejo v naš časopis, četudi na kratko samo opozorijo na zanimivosti.

JOŽE STULAR



KDO JE KRIV?

Tudi tokrat gre za za neenakopravnost, katere so največkrat deležne žene. Ko smo se odločili, da bomo preselili učence poklicne gumarske šole iz neustreznih stanovanjskih razmer, smo tudi tokrat pozabili na učence, ki imajo enake pravice kot tisti, ki danes stanujejo v urejenih prostorih. Absolutno so bile prepučene same sebi. Nekaterim je po posebnem prizadevanju že uspelo najti stanovanje. Nekaj deklet pa še vedno stanuje v tistih prostorih, smo morali nujno preseliti učence poklicne gumarske šole v mladinski dom.

Po končani PGS smo jim nudili zaposlitev, toda pozabili smo na obveznosti, ki jih imamo od njih. Te pa so, da jim moramo nuditi ustrezne življenjske pogoje (stanovanjske pogoje).

Spomniti se moramo na to, da so to mlada dekleta v starosti od 17 do 19 let. To je doba, v kateri se človek vse splošno oblikuje. Mi pa smo dolžni, da jim za to blikovanje nudimo pogoje.

Zavedati se moramo odgovornosti in morebitnih posledic, ki bodo nedvomno dalekosežnejše.

BLAZ STUDEN



podjetjem v celoti (del za omenjene subvencije in del, ki bo namenjen za financiranje novih gradenj stanovanjskih hiš).

Če bomo imeli lastno organizacijsko enoto za gospodarjenje s stanovanjskimi hišami, bo dobila ta sredstva le-ta, v nasprotnem primeru pa tista, ki bo gospodarila z našimi stanovanjskimi hišami.

Če torej hočemo odgovoriti, ali kaže bolje, če ustanovimo lastno organizacijsko enoto za gospodar-

nih novih predelov mesta. Če bi bilo več stanovanjskih podjetij, bi bilo to težje, ker bi bila koncentracija denarja premajhna.

Vsekakor je potrebno, da se člani kolektiva zanimajo za nakazana vprašanja, da si ustvarijo lastna mnenja in jih skušajo uveljavljati preko članov organov upravljanja tovarne ob sprejemanju sklepa o tem, kako bomo v bodoče urejevali stanovanjska vprašanja v tovarni.

KAREL PADJERA

V PRIMERU, DA BI USTANOVILI LASTNO PODJETJE ZA ORGANIZACIJO IN GOSPODARJENJE S STANOVANJSKIMI OBJEKTI, BI K TEMU PRIPADLA SEDANJA STANOVANJSKA ZADRUGA. TO PODJETJE BI POTEM SKRBELO ZA VSE STANOVANJSKE POSLE V SAVI.

RACIONALIZATORJI IN IZUMITELJI

V zadnji številki »Save« ste čitali, kakšno stanje je pri nas glede izumiteljske dejavnosti. Danes pa vam bom skušal prikazati:

Vlogo kadrov v izumiteljski dejavnosti.

Tehnični dosežki, izumi, izboljšave, odkritja, skratka, invencije postajajo danes viri tehničnega napredka v podjetju in družbi. Te investicije se dajo ravno tako uporabiti kot manualne spretnosti, ali organizacijske sposobnosti, ali kakršne koli druge kvalitete človekove dejavnosti. Kar je včasih slabo, je to, da prepozno spoznamo vrednost novih elementov, novih iznajdb, s katerimi bi spremenili tisto, kar kliče po drugačnem, izboljšanim načinu dela.

Danes je znano splošno dejstvo, da učinkovitost nekega podjetja raste in je odvisna od hitrosti, s katero nova odkritja in znanstvena dognanja upoštevajo in uporabljajo v proizvodnji.

Analize so pokazale, da investicije v raziskovanja in razvoj prinašajo svoj delež k novemu znanju in če to znanje uporabimo v tehnologiji, povečujemo produktivnost. Redkokateri izmed mnogih faktorjev, ki vplivajo na uspešno gospodarsko rast, je tako pomemben kot raziskovanje na vseh področjih gospodarskega udejstvovanja. Tako imamo lahko ta faktor povsem upravičeno za neposredni vir produktivnosti dela. Ta vir je še toliko bolj pomemben, ker mi nikdar konca novih odkritij in izumov in komaj smo vpeljali eno izboljšavo, se nam že ponuja druga. Da podkrepim to izjavo, navajam ugotovitve ameriškega raziskovalca, ki je za 30 let nazaj izračunal stopnjo gospodarskega napredka (rast narodnega dohodka na prebivalca) in relativno vrednost posameznih faktorjev, ki na to rast vplivajo, in sicer:

	%
Viri rasti gospodarskega napredka	stopnje rasti
1. Dvig v zaposlenosti (večje število službenih let, krajši delovnik, spremembe v strukturi delovne sile).	0.90
2. Raziskave in izobrazba (novo znanje, bolj izobraženi delavci, uvajanje dognanj in izboljšav)	1.25
3. Večja raba kapitala (večja uporaba osnovnih in obratnih sredstev)	0.43
4. Ekonomski faktorji, ki se tičejo razvoja trga in izboljšav itd.	0.34
5. Drugi faktorji, ki pozitivno ali negativno delujejo, n. pr.: manjše število delavcev v kmetijstvu itd.	0.01
Skupna stopnja rasti	2.93

Iz podane razpredelnice je razvidno, da so raziskave in izobrazba tisti viri, ki največ prispevajo za dvig gospodarstva. Seveda smo lahko do teh števil kritični, saj ne veljajo za naše razmere, hotel bi poudariti le to, da je veliko faktorjev, ki vplivajo na produktivnost in da investicije po pomembnosti niso na zadnjem mestu. Verjetno je človekovo delo v tehničnem progressu, organizaciji dela in v tem, kako doseči večji napredek, bolj pomembno, kot pa si to mislimo.

Pri raziskovanju in razvoju pa ne gre vselej le za investicije za laboratorije in materiale, ampak, če povzamemo iz podatkov — operativcev. Skratka, gre za organizirano izumiteljsko dejavnost in izkoriščanje njenih izsledkov.

Če govorimo o izumiteljski dejavnosti, moramo poudariti, da novi izumi in tehnične izboljšave niso domena zgolj tistih, ki delajo v raziskovalnem ali razvojnem oddelku, ampak da je izumitelj ali predlagatelj izboljšav lahko vsak delavec, ki dela na katerem koli delovnem mestu v podjetju. Potencialno smo lahko inventorji vsi, seveda pa obstoje za to določeni pogoji in sposobnosti. Na splošno se smatra, da raste število predlogov za tehnične izboljšave ali izume s stopnjo splošne in strokovne izobrazbe. Določene studije to potrjujejo, vendar še ne moremo izvesti dokončnega pravila. Veliko je primerov, ko ljudje z relativno nizko izobrazbo predlagajo odlične zamisli, res pa je tudi, da se s povečanjem tehni-

nega in splošnega znanja, povečuje število predlogov.

Za tistega, o katerem lahko govorimo, da je izumitelj ali inventor, je karakteristično, da mora imeti vsak troje kvalitete, in sicer: sposobnost invencije, določeno stopnjo znanja o problematiki in interes za to vrsto dejavnosti. Kolikor ima nekdo večje znanje, mu je prav gotovo dana možnost, da prej pride do zamisli ali pa jo lahko lažje formira. Psihologija, ki se ukvarja z izumiteljsko dejavnostjo, razlikuje razne vrste izumiteljev. Kot sem že dejal, ni bojazni, da bi nam zmanjkalo ljudi s temi lastnostmi, pač pa je vprašanje, kako organiziramo izumiteljsko dejavnost kadrov in kako jo v praksi uporabljamo. Iz skopih podatkov iz prakse in objavljenih podatkov po raznih časopisih lahko povzamemo, da pri nas kadri v najširšem smislu besede ne opravljajo svoje vloge ali pa jo v zelo majhni meri. Delavci v proizvodnji dajejo malo predlogov, kolikor pa jih, pa jih tisti, katerih naloga je organizacija proizvodnje in s tem vnašanje tehničnih izboljšav — ne upoštevajo ali pa menijo, da je to naloga samo nekaterih v podjetju. Zanimiv je odgovor nekega delavca v proizvodnji, ki je na vprašanje: »Zakaj ne daste predlogov za izboljšavo?« odgovoril: »Zakaj, kadar koli kaj rečem, mi reče mojster: Skrb za to, da bo na tvojem delovnem mestu vse v redu, ostalo še ne spleča, saj te itak nihče ne posluša!« Nekateri pa so mi rekli: »Nič več ne bom dajal predlogov, ker si jih enostavno prilasčajo drugi, ki jih od nas dobijo in jih pod svojim imenom prijavljajo. Zanimiva je tudi trditev nekaterih, ki pravijo: »Vse, kar dobimo iz razvojnega oddelka, je neprimerno za proizvodnjo, zato predlagamo spremembo, o kateri pa niti slišati ne moremo. Verjetno je v vseh odgovorih nekaj resnice.

Nimamo podatkov, koliko oseb se danes ukvarja z inventivno dejavnostjo in koliko časa porabijo za to. Nekaterim je ta dejavnost osnovno delo, drugi pa se s tem le občasno srečujejo. Čeprav nekateri nimajo na razpolago dosti časa, pa ugotavljamo, da se dajo njihovi predlogi in invencije uporabiti.

Poznamo tudi skupine, ki se sistematično ukvarjajo s tem. Tak način dela je uspešen in bi bilo priporočljivo, da bi se člani kolektiva sami ukvarjali s podobnimi ali enakimi deli. Takle skupine pa naj bi si zastavljale približno taka vprašanja:

— kako je delo sedaj organizirano, kakšne materiale in orodje uporabljamo, kakšni so stroški;

— ali je potrebno, da delamo tako, ali se da uporabiti drugačen postopek, boljša delovna metoda, drugačni, to je alternativni materiali, primernejše orodje itd.

— ali dobljene ideje lahko realiziramo, kakšni so stroški, kakšna bo nova kvaliteta, kakšne spremembe v organizaciji in tehnologiji so potrebne in koliko pri tem prihranimo.

Kadri, delavci, ki so že 30 let na takih delovnih mestih, često ugovarjajo: »Če smo že 30 let opravljali delo na enak način, je prav gotovo preizkušen in menimo, da ni drugega boljšega načina.« Toda ravno zaradi tega, ker je delovni postopek star že 30 let in ker so se medtem nakopičile nove iznajdbe in izboljšave ter novo znanje, je nujno, da uvedemo nov postopek. S psihološkega stališča so znani faktorji, ki so vzrok odpora proti tehničnim in organizacijskim spremembam. V kolikor upoštevamo

vzroke in prizadete pravočasno informiramo, poteka uvajanje tehničnih izboljšav brez večjih zastojev. Se več, izumiteljska dejavnost postaja vsakdanja praksa in potreba.

Niso pomebne samo iznajdbe, ki jih lahko takoj uvedemo v tehnološke postopke, pač pa tudi zamisli, ki momentalno nimajo praktične koristi, skratka, ki jih še ne moremo uporabiti. Koliko novih iznajdb je bilo neuspešnih, avtorji pa zaradi tega niso izgubili poguma.

Iz tega izhaja, da je vloga kadrov glede izumiteljske dejavnosti precejšnja, če že ne odločilna. Kadri dajejo predloge, razmišljajo o izumih, sodelujejo pri raziskovanju in izobraževanju, če pa se ne ukvarjajo s tem, je krivda v tem, da niso dovolj poučeni, ali niso do-

Alkoholizem in posledice

Najbrž ni človeka, ki ne bi tu in tam poskusil, kaj naredi prevelika mera alkohola.

Nekateri, pravimo jim kronični alkoholiki, postanejo pravi sužnji pijače. Pripravljeni so se odreči prav vsemu, celo hrani, samo da pridejo do pijače. Ker se leta in leta zastrupljajo z alkoholom in se pri tem po navadi še nepravilno hranijo, si počasi pokvarijo značaj, telesno in duševno zdravje. Prav pretresljivo je, če se spomnimo, kakšne posledice za telesno in duševno zdravje ima alkoholizem. Da bi se spomnili, predno bi se odločili za pretirano uživanje alkohola, navedimo nekaj bistvenih bolezni, ki so posledica vdaje alkoholu.

ALKOHOLIKU SE POGOSTO VNEMA ŽELOČNA SLUZNICA

Najprej so pri alkoholiku prizadeta prebavila. Če izpijemo samo nekaj požirkov alkoholne pijače, ta združuje črevesno sluznico, da hitreje izloča želodčni sok; posledica tega pa je, da imamo boljši tek za pitje. V tem je vsa skrivnost alkoholnih aperitivov. Vendar je apretiv nevarna stvar, ker se človek lahko navadi, potem pije vedno več in se nazadnje vda pijači. Če pa človek redno uživa večje množine alkoholnih pijač, je želodčna sluznica neprestano razdražena in se mu zato začne vneti. Bolnik dobi gastritis, to je želodčni kašar, ki je zelo neprijetna bolezen. Človeka boli želodec, peče ga zgaga, včasih bruha, je zaprt ali ga žene itd. Nekateri alkoholiki dobijo razen gastritisa še čr na želodcu ali dvanajsterniku.

Zanimivo pa je, da se skušajo taki bolniki pri pitju omejevati. Kadar koli namreč popijejo nekaj alkohola, jih napadejo hude bolečine. Ker pa se teh bojijo, se skušajo omejevati.

Vnetje želodčne sluznice zmanjšuje tek, posledica tega pa je nepravilna prehrana.

Pri alkoholiku postane gastritis kroničen, posledica tega pa so pomanjkanje želodčne kisline, slaba prebava in zato tudi slabi tek. Alkoholik bi moral nehati piti, da bi se želodčna sluznica pozdravila in potem bi tudi vse opisane težave minile. Ampak on tega ne naredi. Ravno nasprotno, še več alkohola popije, da bi si izboljšal tek, pregal prebavne močnejše in si izboljšal splošno slabo počutje. S tem pa si bolezen slabša in še bolj zapada v alkoholizem. Vedno več pije in vedno manj je.

Takemu pivcu jedi ne diši, ker je bolan na prebavilih in ker dobi velik del za življenje potrebnih kalorij že s pijačo. Alkohol da v litru lahkega vina od 700 do 800 kalorij, v litru težkega vina pa 1000. Poleg tega so v vinu še sladkor, sadne kisline, ki spet dajejo nekaj kalorij. Odraslemu moškemu pa zadostuje od 2700 do 3000 kalorij na dan. Tako potre-

volj motivirani, ali pa sama izumiteljska dejavnost ni primerno organizirana.

Poleg tega smatram, da morajo kadri imeti določene kvalitete in sicer:

— določeno stopnjo izobrazbe in po možnosti specializacijo na določenem področju dela;

— obvladati morajo osnovne metode raziskovalnega dela, analize in diagnoze ter postopke reševanja problemov;

— prilagoditi se morajo teamskemu delu in biti pripravljeni posredovati znanje in ideje sodelavcem.

V preteklem stoletju so dosegli največji uspeh pri metodah, naloga sedanjega časa pa je, organizirati iznajditeljstvo.

(Se nadaljuje)

buje alkoholik razmeroma malo jedaje. Ker pa pogosto denar zapije, mu za jed nič več ne ostane in tako se začne nepravilno hraniti. Predvsem mu ponavadi primanjkuje beljakovin, to je pravih snovi, ki so telesu neobhodno potrebne.

POMANJKANJE VITAMINOV JE USODNO ZA ŽIVLJENJE

Poudarili smo že, da primanjkuje alkoholiku zlasti vitamin B, ki je posebno potreben živčevju. Pri velikem pomanjkanju vitamina B in seveda tudi drugih, se razvije tako imenovani alkoholni polinevritis. Pr tej bolezni začno živci odpovedovati in propadati. Bolnik ima odredene noge. Zlasti ponoči v postelji ga trga po mečih itd. Pozneje nekatere mišice, posebno v mečih, sploh ohromijo. Pri hoji se bolniku povečajo stopala. Bolnik silno trpi. Že samo odeva v postelji lahko tako pritiska nanj, da ga neznosno boli in da zaradi tega cele noči ne spi, postane razdražljiv, izgubi tek in hujša. Polinevritis lahko prizade ne tudi živce na rokah in drugih telesnih delih. Nekateri alkoholiki na primer trzajo z očmi, drugim začne pešati vid. Ker pa peša na obeh očesih enakomerno, bolnik pogosto v začetku tega niti ne opazi.

Zaradi pomanjkanja vitamina B pride lahko pri kroničnem alkoholiku tudi do okvar samih možganov in posledica je, da bolnik nepričakovano umre.

KRONIČNIM ALKOHOLIKOM

oboli včasih trda možganska skorja, to je 2 mm debela opna, ki obdaja možgane. Na njeni notranji strani se delajo nove in nove plasti tkiva, ki rade krvavijo, tako da je lahko mrena debela nazadnje že 2 do 3 cm. Včasih boleznimi niti ni možno opaziti in jo odkrijejo slučajno po alkoholikovi smrti. Lahko pa povzroči tudi hude težave. Bolnik ima hude glavobole, obhajajo ga omotice, nagajata mu govor in spomin in tudi smrt ni izključena.

Zgodi se tudi, da začne alkoholik na vsem lepem dobivati božjastne napade. Ti napadi po navadi prenehajo, če se alkoholik odpove pijači. Zelo nevarno je, če začne piti človek, ki je božjasten, ker se mu bolezen samo še poslabša. Napadi so vse pogostejši, tako da je bolnik slednjič že v smrtni nevarnosti.

Po vsem tem vidimo, da prizadene alkohol prav vse telo. Nekateri organi prizadene neposredno, druge pa posredno zato, ker v hrani primanjkuje najvažnejših hranilnih snovi.

Naj na koncu povemo še to, da alkoholik kaj hitro zboli za infekcijskimi boleznimi, zlasti za pljučnico, da je pogosto slabokrvn, da je telesno vedno manj zmogljiv in da mu upada potencia.

Vseh teh tegob pa se lahko reši samo, če poskrbi za zdravo prehrano in če se odvadi piti.

BLAZ STUDEN





Tam, kjer je vskladiščena večja količina vnetljivih snovi, so najprimernejše avtomatične alarmne in gasilne naprave. Moderna

tehnika nudi v tem pogledu že zelo zanesljive in točne pripomočke. Alarmne naprave, ki delujejo z zaznavanjem zvišane temperature (termoelektrični princip) ali dima (fotocelica) odkrijejo vsak nastanek požara in ga z zvočnimi in vidnimi signali javijo čuvajnici. Samodejne gorilne naprave (n. pr. sistem Sprinkler) pa na isti način sprožijo v pogon vodne prehe, ki prično takoj gasiti. V vsakem primeru pa je potrebno, da požar ne le čimprej odkrijemo, temveč da čimprej prično s gasilno akcijo. Dober gasilski aparat, pravilno in večje uporabljn pri začetnih požarih, je vreden več kot desetina gasilcev in več mo-

Predvsem je važno, da delavci dobro poznajo lastnosti surovin (polizdelkov, pomožnega in odpadnega materiala, s katerim imajo opravka. Za vsako snov, ki jo pri delu uporabljajo, morajo vedeti, če je gorljiva ali eksplozivna, s čim jo lahko gasimo, vedeti morajo, ali se lahko samo vname, ali pa s katerimi snovmi ne sme priti v stik, da se ne vname.

Skoda, ki jo povzroči požar v industriji, ni le ocenjena škoda na uničenih zgradbah, strojih, napravah in zalogah materiala, ampak tudi zgubljeni del narodnega dohodka zaradi prekinitve proizvodnje. Posebno so zaradi požara prizadeti delavci, ki izgubijo zaslužek.

Zato naj skrb za požarno varnost v podjetju ne sloni na ramenih direktorja, varnostnega tehnika in poklicnega gasilca, temveč se morajo vsi člani delovnega kolektiva čutiti enako odgovorne in storiti vse, kar le morejo, da preprečijo nesrečo, ki bi uničila v nekaj minutah plod dolgoletnih delovnih naporov.

Poklicni gasilec
IVAN PETRIČ

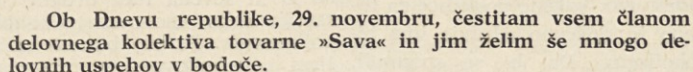


V zadnji številki našega časopisa smo med drugim pisali tudi o stanovanjski zadruzi in o pripravi za gradnjo, ki naj bi se pričela spomladi prihodnjega leta.

Da bi lahko nadaljevali s pripravljenimi deli, je bilo treba, da občinska skupščina potrdi urbanistični načrt, ki je bil dva meseca na javni obravnavi ter na podlagi pri-

pomb občanov popravljen
predložen v potrditev.

Ker je bil urbanistični načrt z malenkostnimi pripombami sprejet oz. potrjen, odpade vsak dvom o pravilnosti take koncepcije stanovanjske politike. Torej ni razloga za kakršnokoli malodušje in je treba z začetimi deli nadaljevati do določene realizacije.



Vojak
Ciril DOMINKO

Nagradna skandinavska križanka

Po daljšem času objavljamo zopet skandinavsko križanko. Ljubitelji križank bodo lahko imeli med prazniki malo zabave tudi z reševanjem.

Za pravilno rešitev razpisujemo 8 nagrad.

1. nagrada 5.000 din
2. nagrada 3.000 din
- 3., 4., 5. nagrada 2.000 din
- 6., 7., 8. nagrada 1.000 din

Rešitve oddajte najkasneje do 15. decembra pri dežurnih vratarjih ali v uredništvu »Sava«.



STRELCI

Náš dolgoletni član kolektiva in dolgoletni član strelske družine »Sava«, tov. Stane Košnik, je odšel iz podjetja zaradi upokojitve. Ob tem se moramo spomniti precej let nazaj, ko je tov. Košnik začel aktivno delati v naši strelski družini. Njegovo prizadevanje pa je imelo tudi lepe sadove. Strelska družina »Sava« je bila pod njegovim nadzorstvom ena najboljših družin. Prizadeval si je posebno, da je družina vsako leto pridobila nove

mlade strelce, ki jih je s svojim rutinskim treningom redno vzgajal in jim nudil neomenjeno možnost za uspešno napredovanje.

To prizadevanje pa je imelo še večje uspehe, saj je posebno sposobne strelce tako izuril, da so dosegali visoke rezultate in s tem postali odlični strelci, ali celo strelci-mojstri. Neomejeno prizadevanje je bilo rezultat, da so naši strelci uspešno zastopali naš kolektiv na tekmovanjih in v prijateljskih srečanjih, kjer je bil тов. Košnik velikokrat tudi član ekipe.

Veliko bi še lahko povedali o njegovem uspešnem delu v naši strelski družini, vendar mislimo, da ga člani kolektiva, posebno strelci, dobro poznamo. Zato si dovoljujem v imenu vseh članov kolektiva, posebno pa v imenu strelske družine našega kolektiva, čestitati tovarišu Košniku za njegovo požrtvovalno delo z željo, da bi nas ne zapustil in da bi še nadalje sodeloval ali pa postal častni član naše strelske družine.

BLAŽ STUDEN

