



KAKO BOMO PRODAJALI AVTOPNEVMATIKO V LETOŠNJEM LETU

Pri pripravi plana prodaje za leto 1980 so nas vodili naslednji cilji:

— Povečati izvoz pnevmatike do take mere, da bomo ob znanih cenah izdelkov na domačem trgu ustvarili določeno akumulacijo. Poleg tega smo si zadali nalogo izvažati predvsem tiste vrste pnevmatike, ki jih na jugoslovanskem trgu ne primanjkuje, z drugimi besedami, povečani izvoz naj bi ne prizadel preveč našega potrošnika.

— Poskrbeti bi morali tudi, da bi s tovarnami avtomobilov, ki svoja vozila opremljajo z našo pnevmatiko, sklenili sporazume o dolgoročnem poslovno-tehničnem sodelovanju. S tem bi zagotovili spremljanje razvoja njihovih proizvodnje z našimi izdelki, pri izvozu avtomobilov pa bi bili udeleženi pri deviznem prihodku ter bi na ta način zmanjšali potrebo po večjem lastnem izvozu.

— Preostali del pnevmatike, kar predstavlja okrog 40 % letošnje proizvodnje, pa bi bilo namenjeno t.zv. »nadomestni vgradnji«, t.j. potrošnikom, ki pnevmatiko kupujejo kot nadomestilo za iztrošeno. Pri tem smo, kot sem že na začetku omenil, izvoz in prodajo pri opremi usmerjali tako, da je bolj iskana pnevmatika, predvsem tovarna, ostala za prodajo potrošnikom, saj vemo, da lahko na ta način največ iztržimo. Velik del te prodaje naj bi opravila področna prodaja »Sava-Commerce«, ostalo pa bi plasirale specializirane trgovske delovne organizacije.

Tako postavljene cilje bomo lahko dosegli, če v naši zunanji trgovinski bilanci ne bo hujših pretresov, če bomo dosegli povprečno zvišanje cen pnevmatike na domačem trgu za okrog 16 odstotkov in v izvozu za 15 odstotkov ter če bomo napravili red na jugoslovanskem dokaj anarhičnem trgu s pnevmatiko.

Vsakomur pa je jasno, da je potrebno za stalno in urejeno prisotnost na trgu še dvoje in sicer:

- visokokvaliteten izdelek,
- solidno in korektno poslovanje.

Naša pnevmatika si je na domačem in tujih tržiščih pridobila sloves zelo kakovostnega in zanesljivega izdelka, ki ga potrošnik rad uporablja. To je pri pnevmatiki posebej pomembno, saj vemo, da je od njene kvalitete odvisno tudi življenje uporabnikov. Predvsem v zelo zahtevnem zahodnem svetu si je bilo težko pridobiti sloves solidnega proizvajalca, saj je tam ponudba zelo velika in konkurenca huda.



Skoraj prav tako pa je pomembna tudi solidnost pri poslovanju. Spoštovanje dogovorjenih rokov, količin, pogojev, dobri medsebojni odnosi med prodajalci in kupci, so dandanes prav tako pogoj za uspešnost pri prodaji. Tudi v tem pogledu smo dosegli zaupanje pri naših poslovnih partnerjih.

Pod vsemi temi predpostavkami smo tako izvoz lahko usmerili na tista tržišča, kjer dosegamo relativno ugodne poslovne rezultate in imamo s kupci dolgoročne pogodbe. Tako smo močno povečali dobave Volkswagnu, ki je z okoli 130.000.000 din postal naš največji kupec. Eno najbolj solidnih tržišč za nas je Švedska, kamor bomo letos predvidoma izvozili za 50.000.000 din naših izdelkov.

Posebno smo veseli našega prodora na francosko tržišče, ki je zaradi priznane kakovosti domače pnevmatike (Michellin, Cleber) težko dostopno za druge proizvajalce. Pri tem naj omenim.

(Nadaljevanje na 14. strani)

IZ VSEBINE

O PREDLOGU ZAKONA O USMERJENEM IZOBRAŽEVANJU

STRAN 2

ZEMELJSKI PLIN V SAVI

STRAN 4

KAKOVOST SUROVIN

STRAN 5

PRENOS CEVI

V DO VULKAN NIŠ

STRAN 7

ANALIZA FLUKTUACIJE

STRAN 8

PRVI METRI

PENASTIH PROFILOV V KTM

STRAN 10

VEČJA PRIZADEVANJA

— VEČJI USPEHI

STRAN 11

GREMO V BRIGADO!

STRAN 12

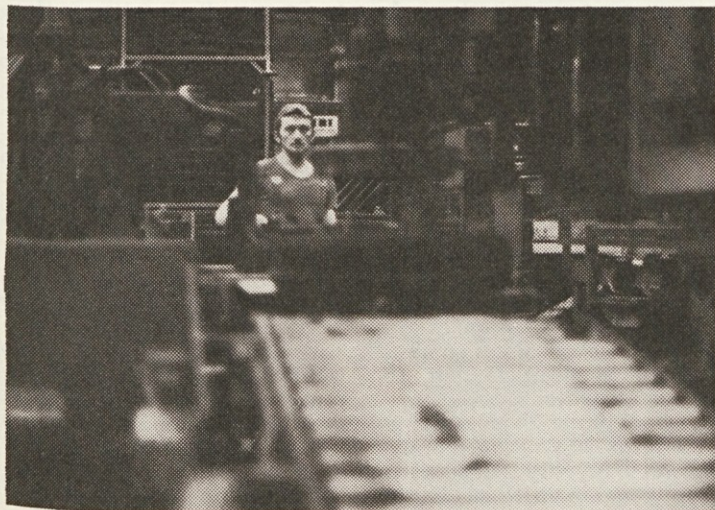
OB PRAZNIKU

STRAN 13

OB ZAKLJUČKU

SMUČARSKSE SEZONE

STRAN 16





O PREDLOGU ZAKONA O USMERJENEM IZOBRAŽEVANJU

V februarju preteklega leta sta Skupščini SR Slovenije in skupščina Izobraževalne skupnosti Slovenije sprejeli **Osnutek zakona o usmerjenem izobraževanju**. Na pobudo Republiške konference SZDL se je o osnutku odvijala skoraj štiri mesece trajajoča široka javna razprava. Tako je predlagatelj organiziral vrsto razprav z zainteresiranimi strokovnimi in družbenopolitičnimi dejavniki, šolami, univerzami, izobraževalnimi centri, gospodarsko zbornico ter združenim delom.

Tudi Savčani smo dali nekaj umestnih pripomb. Ena med njimi je bila tudi ta, da je osnutek zakona preveč prilagojen delu izobraževalnih ustanov, premalo pa izobraževalnemu delu v organizacijah združenega dela, ki morajo tudi same izvajati določene izobraževalne naloge. Na ta način se je po vsej Sloveniji nabralo lepo število predlogov, pripomb, stališč in popravkov, ki jih je predlagatelj preštudiral in v dokajšnji meri upošteval pri sestavljanju »Predloga zakona o usmerjenem izobraževanju«, ki je sedaj v razpravi in bo sprejet proti koncu marca.

Predlog je v primerjavi z osnutkom dokaj različen, ob sprejemanju pa bodo upoštevali tudi pripombe in dopolnitve sedanjih razprav. Da bi dobili vsaj osnovni vtis o posebnostih predloga tega zakona, bomo navedli nekaj njegovih glavnih značilnosti. V predlogu je posebej naglašeno, da je »usmerjeno izobraževanje izobraževanje za začetek dela in tudi za nadaljnje izobraževanje.« V ta proces se vključujejo vsi po končani osnovni šoli. Pri tem so pomembni trije med seboj povezani elementi to je izobraževanje, vzgoja in delo. Usmerjeno izobraževanje obsega izobraževanje za pridobitev strokovne izobrazbe, izpopolnjevanje strokovne izobrazbe ter usposabljanje z delom.

Izobraževanje za pridobitev strokovne izobrazbe omogoča pridobitev zaokroženo splošno in strokovno teoretično izobrazbo ter praktična znanja za začetek dela v določeni stroki; **izpopolnjevanje** strokovne izobrazbe omogoča stalno pridobivanje in poglobljanje že pridobljenega znanja oziroma izobrazbe. **Usposabljanje** z delom je pri-

dobivanje strokovnih znanj in spretnosti za opravljanje del in nalog z delovno prakso neposredno v delovnem procesu. Vključeno je tako v okvir pridobivanja in izpopolnjevanja znanja, kot tudi v programe izobraževanja po končani osnovni šoli.

Vključevanje v usmerjeno izobraževanje se bo lahko odvijalo preko programov.

a) v srednje izobraževanje se bo po končani osnovnošolski obveznosti lahko vključil učenec najprej preko **skrajšane programa srednjega izobraževanja** t.j. naš opek profil (konfekcioner, vulkanizer);

b) vsak, ki uspešno konča osemletko se bo lahko vključil v **program srednjega izobraževanja**, v savskem primeru v program za poklic gumarja ali gumarskega tehnika, ko bo dosegel poklic;

c) v nadaljevalni program se bo lahko vključil tisti udeleženec, ki bo končal srednjo šolo. Na primer gumarski tehnik z določenimi delovnimi izkušnjami (prakso) se bo lahko vključil v nadaljevalni program za pridobivanje znanja za delovodjo;

d) po končani srednji šoli se bo učenec lahko vključil v **delo** in se izobraževal **ob delu** ali iz dela na višji ali visoki šoli, lahko pa tudi redno nadaljuje šolanje. Vendar pa za študij na višji ali visoki šoli zakon predvideva uspešno opravljen nadaljevalni izpit, ki dokazuje, da kandidat obvlada znanja, potrebna za uspešno nadaljevanje izobraževanja. Tako odpade dosežanja maturi. V usmerjenem izobraževanju tudi ne bo več gimnazije kot splošne pripravljalnice za vse usmeritve, ampak bo le podlaga za usmeritve kot so: jezikovno-družboslovna, matematično-naravoslovna in pedagoška.

Predlog zakona nadalje določa, da je enakovredno izobraževanje pred vstopom v delo ter izobraževanje ob delu in iz dela. Usmerjeno izobraževanje temelji na programih, ki jih sprejema združeno delo to je uporabniki in izobraževalne ustanove, to so izvajalci preko posebnih izobraževalnih skupnosti. O izvajanju vzgojnoizobraževalnih programov pa se morajo proizvodne in izobraževalne organizacije pogodbeno dogovarjati kar bo še posebno pomembno pri izvajanju proizvodne prakse oziroma



usposabljanju učencev z delom.

Pomembno vlogo daje zakon tudi usmerjanju mladine in delavcev v izobraževanje. To je trajen proces v katerem se vsklajujejo potrebe in interesi posameznika ter potrebe in interesi združenega dela oziroma celotne družbe. V predlogu je tudi posebnost, da sme učenec ali študent samo enkrat ponavljati razred oziroma letnik.

Zakon nadalje določa, da za vzpodbujanje učencev pri vključevanju v usmerjeno izobraževanje temeljne in druge organizacije podeljujejo **štipendije**, ki jih poprej razpišejo. **Učne pogodbe**, ki smo jih doslej poznali za učence v poklicnih šolah **odpadejo**, namesto njih so pogodbe o štipendiji, ki urejajo pravice in obveznosti štipendista ter temeljne organizacije.

Mnogo pripomb je bilo na določila o izobraževalnih centrih, delavskih univerzah, in o delavcih, ki so vključeni v delovnih organizacijah v sistem izobraževanja. Sedaj je iz določil razvidno, da izobraževalni centri samostojno ali v sodelovanju z drugimi izobraževalnimi organizacijami organizirajo ali izvajajo programe za izpopolnjevanje in programe za usposabljanje kadrov za potrebe dela in razvoja organizacij združenega dela. Pri tem so obširneje kot v osnutku navedeni delavci v izobraževalnih centrih, kot n.p. učitelji praktičnega pouka, instruktorji, programerji, analitiki, vodja izobraževanja, vzgojitelji in drugi strokovni delavci. Za uspešno delo morajo navedeni delavci imeti ali pa si pridobiti ustrezno andragoško-pedagoško izobrazbo.

Ni pa po našem mišljenju v zakonu ustrezno rešeno vprašanje ocenjevanja vedenja učencev, ki je bilo predvideno z varianto v osnutku, v predlogu Zakona pa je določilo o ocenjevanju vedenja izpadlo. Če primerjamo družbene smote v usmerjenem izobraževanju kot jih določa čl. 3 kot so n.p.:

- odnos do dela kot temeljne vrednote,
- razvijanje demokratičnega odnosa v vzgojnoizobraževalnem delu,
- usposabljanje za samoupravljanje,

- razvijanje zavesti o priпадnosti svojemu narodu,

- vzajemnost, tovarištvo, humani odnosi,

- smotrno gospodarjenje in varovanje naravnih in drugih vrednot človekovega okolja, itd.

Lahko trdimo, da se vse te vzgojne vrednote ne dajo ocenjevati samo kot znanje, ampak kot moralne vrednote poleg znanja. Ocenjevanje vedenja je obdržal tudi zakon o osnovni šoli, zato smatramo, da se ta kategorija ponovno vnese v zakon o usmerjenem izobraževanju v poglavje o ocenjevanju.

Ocene vedenja v opisni obliki bi združenemu delu koristile pri izbiranju štipendistov, ker menimo, da je ocena znanja učenca samo njegova enostranska slika.

Za izvajanje usmerjenega izobraževanja se dogovarjajo uporabniki in izvajalci, kot že rečeno tako za programe pa tudi kapacitete to je mrežo šol v skladu s potrebami združenega dela ter zagotavljajo materialne, kadrovske, prostorske in druge pogoje.

Neizvajanje zakonskih določil bo seveda sankcionirano. Kaznovana bosta lahko izobraževalna ali pa tudi temeljna organizacija ali delovna skupnost na primer če ne izvaja praktičnega pouka, proizvodnega dela in delovne prakse ter zagotovila varstva pri delu. Višina kazni od 5.000 do 50.000 din.

Nujno pa bo vsaj v združenem delu treba razmisliti o povečanih stroških, ki jih zahteva izvedba zakona tako v proizvodnih organizacijah kot tudi pri izvajalcih izobraževanja. Povečani stroški bodo predvsem pri organizaciji izobraževanja oziroma usposabljanja učencev z delom, s finansiranjem izobraževanja in dela mentorjev in instruktorjev. Bo zadostoval sedanj prispevek za izobraževanje? Kako se bo to vskladilo s procesom stabilizacije in s politiko zaposlovanja novih kadrov v temeljnih organizacijah?

V Savi smo za usmerjeno izobraževanje zelo zainteresirani vendar pa smo kadrovske, prostorske in finančno v zelo nezavidnem položaju, kar se bo pokazalo takrat, ko bo zakon potrebno pričeti izvajati.

Pripravil Miha Petek

SEMINARJI ZA DELEGATE DELAVSKIH SVETOV

V začetku meseca februarja smo v naši delovni organizaciji volili nove delegate v organe upravljanja.

Že ob koncu meseca pa je Izobraževalni center organiziral v sodelovanju z Delavsko univerzo Tomo Brejc v Kranju in s Klubom samoupravljalcev občine Kranj prve seminarje za novoizvoljene delegate delavskih svetov tozdom, DSSS, delavskega sveta delovne organizacije Sava in Sava Commerce, delavskega sveta sozd in delegate gospodarskega odbora.

Program seminarja je bil naslednji:

1. OSNOVNI PROBLEMI DRUŽBENOEKONOMSKIH GIBANJ V LETU 1980 (predavatelj Andrej Babič, dipl. ekon.)

- ocena gospodarskih gibanj v letu 1979 in ocena možnosti razvoja v letu 1980,
- osnovne naloge uresničevanja družbenega plana občine Kranj v letu 1980,
- materialni okviri razvoja v letu 1980,
- naloge pri izvajanju ekonomske stabilizacije,
- razvojne naloge v letu 1980 na področju gospodarstva in družbenih dejavnosti.

2. GOSPODARJENJE V DELOVNI ORGANIZACIJI SAVA (predavatelj Vinko Perčič, vodja računovodstva)

3. METODE DELEGATSKEGA ODLOČANJA (predavatelj Vladimir Kočevar, dipl. psih.)

- komuniciranje,
- obveščanje,
- odločanje,
- sestanek.

Seminar je bil v prostorih Delavskega doma v Kranju, ker v naši delovni organizaciji nimamo primerne učilnice za večje število udeležencev. Udeležba na seminarjih je bila zelo zadovoljiva.

Na začetku vsakega seminarja je novoizvoljene delegate pozdravil glavni direktor Janez Bohorič, ki je poudaril, da je namen seminarja prispevati k boljšemu delu delegatov v organih upravljanja, in jim zaželel uspešno delo v prihodnji mandatni dobi.

Predavatelji so delegate seznanili s sedanjim stanjem v gospodarstvu naše delovne organizacije in občine Kranj in nakazali smeri bodočega razvoja v okviru resolucije za izvajanje stabilizacijskih ukrepov. Prisotni so se dejavno vključevali v razpravo s konkretnimi vprašanji (npr. Kako rešiti problem deviz v naši delovni organizaciji, kako zagotoviti uvoz le tistih surovin in izdelkov, ki jih doma ni? Glede na težave v združenem delu osebni dohodki delavcem ne bodo rasli, možno je celo znižanje — kako bo z osebnimi dohodki v službah interesnih skupnosti in družbenih službah? ...)

Zanimiva pa je bila tudi tema Metode delegatskega odločanja, ki bo delegatom v pomoč ne samo pri delegatskem odločanju, pač pa tudi pri vsakodnevnem delu, kjer je skupinsko delo.

Pohvalimo naj še delavce naše delavske restavracije, ki so se potrudili in so vsakokrat za udeležence seminarja pripravili malico, kar je občutno zmanjšalo stroške. Ostale stroške za izvedbo seminarja: honorarji za predavatelje in najemnina za dvorano, pa poravnava Klub samoupravljalcev občine Kranj.

Julka Šavs



Na podlagi 5. člena Odloka o podeljevanju priznanj v občini Kranj (Uradni vestnik Gorenjske, št. 12/79) Skupščina občine Kranj po sklepu seje komisije za odlikovanja in priznanja z dne 20/12-1979

RAZPISUJE

nagrade občine Kranj za leto 1980

ZA NAGRADE OBČINE KRANJ SE LAHKO PREDLAGA:

- občane, skupine občanov, družbene organizacije in društva, krajevne skupnosti ter delovne in druge organizacije za delo in dejanja, ki v občini zaslužijo splošno priznanje in odlike in za izredne uspehe pri delu in za zgledna dejanja, ki imajo poseben pomen za družbeni in gospodarski razvoj občine,
- občane, skupine občanov, družbene organizacije in društva, krajevne skupnosti ter delovne in druge organizacije občine Kranj pa tudi drugih občin, če so njihovi uspehi pri delu oziroma dejanja pomembna za območje občine Kranj.

V skladu z 10. členom odloka so pobudniki lahko družbenopolitične organizacije, družbene organizacije in društva, delovne in druge organizacije ter krajevne skupnosti.

Obrazložene pismene ponudbe za podelitev nagrad morajo biti predložene komisiji za odlikovanja in priznanja Skupščine občine Kranj najkasneje **do 30. aprila 1980**.

Nagrade bodo podeljene ob občinskem prazniku 1. avgusta.

SKUPŠČINA OBČINE KRANJ

Komisija za odlikovanja
in priznanja

ODLIČNA BERA NAŠIH SMUČARJEV

Maloštevilna savska ekipa na mednarodnem smučarskem prvenstvu Semperita, ki je bilo v vasici Lackendorf v Avstriji, je dosegla lep uspeh. V dokaj močni konkurenci so za odlične uvrstitve dobili vrsto medalj ter šest pokalov.

Med ženskami je Nastja Trček zasedla odlično drugo mesto, Marjanca Jerman pa je bila peta. V prvi skupini tekmovalcev je zmagal Davorin Krničar, Drago Leben pa je zasedel tretje mesto. V skupini tekmovalcev, starejših od 30 let, je Savčan Ivo Vukovič le za nekaj desetink sekunde zgrešil prvo mesto, Andrej Valenčič je zasedel četrto, Drago Zajc pa odlično šesto mesto. Davorin Krničar pa je dobitnik še enega odličja — za dosežen najboljši čas je dobil pokal.

Take so bile posamične uvrstitve. Največji uspeh naših smučarjev pa je vsekakor doseženo prvo mesto med vsemi ekipami. Zmaga Savčanov je presenetila prav vse sodelujoče, zlasti Avstrijce, ki že vrsto let gojijo tekmovalno smučanje. Velik prehodni pokal mednarodnega smučarskega tekmovanja Semperita bo torej do naslednje sezone v naši delovni organizaciji. Na sprejemu pri tovarišu direktorju pa so tekmovalci obljubili, da bodo tudi prihodnje leto poskušali doseči prvo mesto, čeprav vedo, da bo konkurenca še hujša kot je bila letos, saj se Avstrijci ne bodo pustili kar tako premagati.

V. D.



ZEMELJSKI PLIN V SAVI

Precej vode je že preteklo, odkar smo v novembru 1979 prvič opazovali modro svetlobo v kurišču parnega kotla WB – prižgali smo zemeljski plin.

Ta vir čiste energije je sicer pričel z enoletno zamudo – ne po krivdi Savčanov – in vendar se je poleg uspeha začrtala še grenka sled negotovosti. Po nekaj dneh obratovanja je prišlo do okvare na kotlu – na parni cevi. Možnih vzrokov za tako okvaro je veliko in ker je eden izmed možnih tudi uporaba zemeljskega plina, smo v dogovoru s proizvajalcem parnega kotla izvedli meritve parnega kotla pri kurjenju z zemeljskim plinom. Meritve so bile opravljene v februarju in te dni homo imeli skupen posvet o tej problematiki. Pričakujemo da bo analiza meritev dala ugoden rezultat in da homo potem pogostejše gledali bel dim iz 80 m dimnika.

Pri zgorevanju zemeljskega plina se sprošča toplotna energija in tvori vodna para. Pri tej sestavi zemeljskega plina – ki je mešanica večih plinov; največ je metana okoli 93 odstotkov – je v dimnih plinih celo 18 odstotkov vodne pare. V preteklosti je bel dim iz dimnika pomenil dvoje:

a) da je bila relativna vlažnost ozračja velika in je zato prišlo do močne kondenzacije ob izstopu dimnih plinov v atmosfero;

b) da je puščal parni kotel.

Puščanje parnega kotla namreč ni nujno vedno vezano z eksplozijo. Možna so tudi puščanja na posameznih ceveh, ki niso tako nevarna in jih sorazmerno hitro in lahko popravimo. Tako puščanje je na primer na vstopnih ceveh,

kjer se napajalna voda v toku dimnih plinov segreva od 130 stopinj C na okoli 180–200 stopinj C. Vsa ostala puščanja pa so še bolj nevarna. Tako je na primer puščanje cevi, v kateri se para pregreva na 500 stopinj C, lahko manj nevarno, če je puščanje manjše (zgorevanje se poslabša – na instrumentih pa še ni opaznih sprememb) ali pa sorazmerno predstavlja veliko nevarnost, če se cev naenkrat odtrga. Puščanje cevi v katerih se voda uparja, pa skoraj vedno povzroči eksplozijo.

No, pričakujemo, da bel dim iz dimnika ne bo znamenje puščanja parnega kotla, ampak glasnik uspešnega kurjenja kotla z zemeljskim plinom. Moder plamen v kurišču bo potreben še iz ostalih razlogov, ki so bili že večkrat glasno povedani, pa jih večina še vedno ne jemlje resno – zaloge goriva so čedalje manjše. Za letošnje leto nimamo zagotovljenih zadostnih količin premoga, niti mazuta. Tako bomo – kljub višji ceni – čimprej začeli kuriti z zemeljskim plinom s polno močjo.

Pri tem imamo možnost kombiniranega kurjenja, saj ima kotel dva gorilca. Tako lahko kurimo na vsakem gorilcu svoje gorivo – ali plin ali mazut. Ta kombinacija bo vsekakor dobrodošla, saj tudi količine zemeljskega plina niso neomejene. Tako je sedaj že skoraj mesec dni manjša dobava zemeljskega plina, kot je s sovjetskimi dobaviteljem pogodbeno določeno.

Naša delovna organizacija ima v celotni količini zemeljskega plina, ki v Slovenijo prihaja iz Sovjetske zveze skoraj 2,8 odstotkov zakupljene količine. To ni majhna količina, saj se bomo pri maksimalni obtežbi kotlov pojavili med petnajstimi največjimi porabniki toplotne energije.

Za varno kurjenje pa vsekakor ni dovolj samo kvalitetna oprema – katero smo montirali – ampak je kljub vsej avtomatiki še vedno odločujoč človek, ki s tem upravlja. Tako smo za kurjače in delovodje pripravili ustrezno literaturo in izvedli tečaj ob rednem delu. Rezultati preizkusa znanja kažejo na že precejšnjo mero osvojenega znanja, vendar bo nadaljnje sprotne izobraževanje še potrebno, saj vsekakor upravljanje procesa pridobivanja vodne pare zahteva zanesljiv in strokovno dobro podkovan kader.

Janez Jereb

V VARČEVANJE Z ENERGIJO

Ukrepi, ki jih tozdr Energetika izvaja zlasti pri proizvodnji pare že nekaj let, so tudi v letu 1979 prinesli znaten prihranek. Temeljit nadzor nad porabo energije, je bil eden glavnih ciljev akcijskega programa. V primerjavi z letom 1978 se je tako v letu 1979 specifična poraba goriva na kg izdelka znižala od 0,3776 kg na 0,3389. Prihranek na specifični porabi goriva za celotno proizvodnjo znaša 1.840 ton mazuta, kar skupaj z ostalimi stroški (kemikalije, transport, vzdrževanje) znaša 7.000 dinarjev.

V. D.

ZAKAJ NAS V TOTRI ZEBE?

Na željo delavcev delovne organizacije Totra dajem naslednje pojasnilo glede ogrevanja delovnih prostorov. Splošna energetska kriza se kaže tudi pri nas. Dobava kurilnega olja se je od septembra 1979 postopoma zmanjšala od 28.000 litrov mesečno v septembru, do 16.000 mesečno v februarju. Petrol je v februarju letošnjega leta dobavljal le po 6.500 litrov na vsakokratno posebno posredovanje.

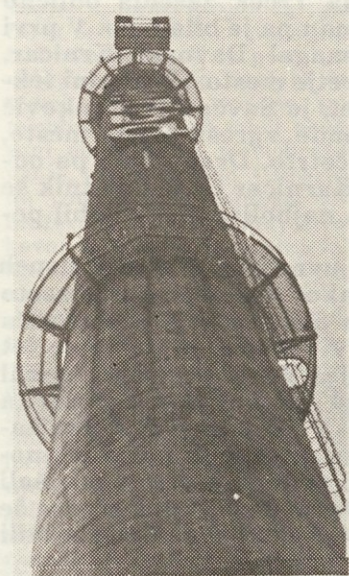
S tem se je zaloga olja toliko zmanjšala, da ga je v januarju zmanjkalo. Zaradi tega smo uvedli poseben režim kurjenja z največjim možnim varčevanjem, to je dve uri kurjenja v eni izmeni in temperaturo 18 stopinj C v delovnih prostorih. Ker dobava kurilnega olja še v marcu ni redna, še vedno kurimo ogrevalni kotel z zmanjšano kapaciteto.

Za kurilno sezono 80/81 smo načrtovali 600.000 litrov kurilnega olja. Od tega polovico porabi parni kotel za tehnološko paro, ki obratuje celo leto. Letos bomo napolnili tudi rezervoar stare kurilnice, ki bo za rezervo, če bi bile v naslednji kurilni sezoni podobne težave. Vendar pa moramo vedeti, da je njegova prostornina le 30.000 litrov in da je ta zaloga le za petnajst dni, saj oba kotla porabita približno 2.000 litrov na dan.

Skušal bom še razložiti, zakaj so bili na začetku sezone delovni prostori preveč ogrevani, kasneje pa je kurilnega olja zmanjkalo. V novembru 1979 je bila zaključena povezava toplotnega razvodnega omrežja 2. faza. S tem je bil dan v obratovanje novi kotel za ogrevalno mrežo Tam ZE 2000 s kapaciteto 2.000.000 kcal/h in temperaturnim sistemom 110/70 stopinj Celzija. Kotel je bil dan v obratovanje 9. 12. 1979. V času poskusnega obratovanja, regulacije opreme in preverjanja delovanja vseh termostатов, je bilo kotel treba zakuriti s polno kapaciteto. Pri tem se je izkazalo, da dosedanja oprema kotlarne ni sposobna zregulirati ustrezne temperature v ogrevalnem mrežju. Za objekt pozamenterije avtomatika sploh ni bila povezana, tako da je bilo treba temperaturo regulirati večkrat na dan ročno. Za objekt 2 in 4, to sta obe upravni zgradbi, pa je manjkala celotna oprema toplotne podpostaje, ki ima nalogo regulirati temperaturo v teh objektih. Zato sta obe upravni zgradbi dobili maksimalno količino toplote. Izkazalo se je, da je bila vsa ta manjkajoča oprema vključena v projektu za prvo fazo povezave toplotnega omrežja iz leta 1976. Delovna organizacija Totra jo je tudi plačala, zaradi pomanjkljivega nadzora in malomarnosti izvajalca investicijskih del, pa ni bila montirana.

Ker se je do letošnje sezone obe upravni zgradbi ogrevalo s parnim protitočnikom, na katerem smo temperaturo lahko ročno regulirali, se ta problem sedaj ni pojavil. Ob povezavi na novi kotel pa je ta pomanjkljivost prišla na dan. To je priložnost, da povem, da je izvajalec napako priznal in je vsa manjkajoča oprema že zmontirana. Izvajalec nam je po pogodbi dolžan preklopiti še kotel s poskusnega obratovanja na režimu 90/70 stopinj na nazivni režim 110/70 stopinj, izdelati navodila za obratovanje in shemo nove kotlarne. Povedati moram, da pri obratovanju take kotlarne brez ustreznih navodil še lahko pride do napak, še posebej, ker prehajamo na obratovanje na višjem temperaturnem nivoju 110/70 stopinj, katerega naši kurjači še niso vajeni.

Vodja službe vzdrževanja
Roman Hitti



KAKOVOST SUROVIN

Surovine in devize, ki jih moramo odšteti zanje, so predmet vsakodnevnih razprav. Vemo, da je položaj težak, da je surovine težko dobiti. Nad tem bdijo delavci sektorja za kakovost in zanesljivost. Tovaršica Jurančičeva, povejte nam prosim, kako poteka to delo?

Za začetek nekaj števil, ki naj predstavijo obseg dela našega oddelka za kakovostni prevzem surovin. V letu 1979 smo prevzeli 53.000 ton surovin. Od 160 dobaviteljev smo prevzeli skupaj nad 1000 vrst surovin. Kakovostni prevzem surovin izvršimo na osnovi vzorčnega pregleda. Vsako od 5.800 pošilk, kolikor jih je bilo v lanskem letu, prevzamemo na osnovi ugotovljenih lastnosti, ki jih preizkusimo na določenem vzorcu.

Za kakovostni prevzem surovin je v našem sektorju zadolženo skupno z vodjem oddelka osem sodelavcev, vsa preizkušnja lastnosti surovin (razen kemikalij za umetno usnje) pa opravijo v oddelku centralnega laboratorija, ki dela v sklopu Razvojno tehnološkega inštituta. Po znanem načelu »kakovost je treba v proizvod vgraditi in ne le izkontrolirati« velja poudariti, da noben, še tako podroben kakovostni prevzem surovin, ne more povsem preprečiti vstopa blaga slabe kakovosti v proizvodnjo, če dobavitelj ne zagotovi v svojem procesu primerne kontrole kakovosti oziroma če kakovost surovine ni zagotovljena že s konstrukcijo surovine ali še drugače rečeno, če proces izdelave surovine ni obvladovan že pri dobavitelju.

Osnova za odločitev o prevzemu določene surovine so tehnično nabavni predpisi, na osnovi katerih nabavna služba surovine naroča, nadalje rezultati laboratorijskih preizkušenj lastnosti surovin in ugotovitve med procesom predelave surovine v proizvodnji,

čim bolj natančno so opredeljene tehnične zahteve po lastnostih surovine, čim bolj natančno je preverjanje sposobnosti procesa pri dobavitelju, toliko zanesljivejši je naš kakovostni prevzem surovin in toliko stabilnejši so pogoji za izdelavo naših izdelkov.

Položaj na trgu surovin je bil kritičen za Savo že v lanskem letu, letos pa se težave še stopnjujejo. Podražitev nafte ni vplivala le na dvig cen surovin, temveč je lani povzročila tudi občasno pomanjkanje nekaterih surovin, oziroma močno otežila nabavo. V letošnjem letu pa zaradi nujnosti zmanjševanja deficita plačilne bilance prihaja pri nekaterih dobaviteljih celo do pomanjkanja pomožnih sredstev za obdelavo surovin (na primer pri tekstilu). Posledica neprimerne obdelave surovin so pri nas v najslabšem primeru zastoji v proizvodnji, oziroma neizvrševanje naročil. Tehnologi seveda iščejo možnosti za predelavo neustrezno obdelane surovine, vendar to pomeni včasih tolikšno delo kot uvedba nove surovine in torej zahteva določen čas.

Kako je s kakovostjo surovin, ki prihajajo v našo delovno organizacijo?

Navedene številke pričajo o obsežnosti dela na kakovostnem prevzemu surovin. Osnova sistema kontrole kakovosti surovin je pravilo, da mora dobavitelj v procesu izdelave surovine zagotoviti kontrolo kakovosti, preprečiti prodajo surovine, katere lastnosti niso v skladu s predpisi, pravilno označiti pošiljke, šarže, posamezne enote, opremiti pošiljke (kadar to zahtevamo) z dokumenti o preizkušnjah, v nekaterih primerih tudi z vzorci, ki predstavljajo kakovost pošilk in tako dalje.

Pri vsakem procesu v naravi, v tehniki pa še posebej, je prisotno variranje, nihanje. Normalno nihanje delovnega



procesa, lastnosti surovin, v našem primeru dokazuje, da je proces pod kontrolo, da je tehnološka in organizacijska priprava delovnega procesa in tudi sam proces ustrezno izveden.

S kontrolo surovin z vzorčenjem torej ugotavljamo stopnjo stabilnosti procesa pri dobavitelju. Ker prevzamemo surovine na osnovi zelo majhnega števila vzorcev, je naše tveganje lahko veliko.

Lani smo od 5.800 pošilk zavrnili 55 pošilk ali en odstotek pošilk, z 41 opozorilnimi reklamacijami pa smo dobavitelje opozorili na nujnost ukrepov za boljše kakovost.

Odstotek reklamacij surovin je znatno višji kot delež reklamacij kupcev naših izdelkov.

Kje so največje težave?

Trenutno so največje težave pri tekstilnih surovinah. Te v največji meri dobivamo od domačih dobaviteljev. Eden med njimi se otepa s težavami, o katerih sem že govorila. Z močno povečanim vzorčenjem (kar pomeni večje obremenitve ne le za delavce v kontroli, temveč predvsem v centralnem laboratoriju) skušamo v najvišji možni meri čim natančneje ugotoviti za nas še sprejemljive količine in preprečiti izpad proizvodnje.

In vaši predlogi za izboljšanje stanja?

Dolgoročno povezovanje (predvsem z domačimi dobavitelji) bo omogočilo vzpostavitev takih odnosov, ki bodo zagotovili boljše medsebojno delovanje za uresničitev skupnih ciljev, to je za kakovostno surovino ob čim manjših skupnih stroških. To bo pomenilo tudi manjša tveganja na obeh straneh.

Prednosti, ki jih imamo zakonsko opredeljene (sistem planiranja, medsebojno dogovarjanje, dolgoročno sodelovanje — dohodkovne povezave in tako dalje) moramo uveljaviti vsaj pri sodelovanju z do-

mačimi dobavitelji v sklopu priprav za srednjeročni plan 1981–1985. Za zanesljivejši kakovostni prevzem surovin smo si v načrtu dela oddelka kakovostnega prevzema surovin opredelili skupno nalogo, da s sistematično kontrolo, seveda ob nujni pomoči nabavnega sektorja, zagotovimo takšno evidenco nad porabo surovin v določenem obdobju, ki bo zagotovila pretok surovin iz skladišča v istem zaporedju kot surovine vanj vstopajo (stare pošiljke je nujno porabljeni najprej in tako dalje) istočasno pa tudi zagotoviti zaporedno porabo po določenih šaržah, partijah in tako dalje. Za večino surovin velja pravilo, da dobavitelj jamči homogenost pošiljke znotraj posamezne šarže. Zato homo z urejenim vstopom surovin v proces pridobili nove podatke o surovini, kar bo zagotovilo boljši vpogled v stabilnost procesa izdelave surovine.

Te naše želje (lahko bi ostreje rekla upravičene zahteve) pa bodo zahtevale od sodelavcev v nabavnem sektorju nedvomno veliko mero razumevanja pa tudi naporov pri uresničevanju. Skladiščnih prostorov, kot nam je znano, nam močno primanjkuje, zato bo treba za uresničitev teh zahtev tudi mnogo medsebojnega sodelovanja in potrpežljivosti.

Bolj sistematično moramo skupno s tehnologi v Razvojno tehnološkem inštitutu, pristopiti k proučevanju sposobnosti dobaviteljev surovin, k načrtnemu raziskovanju sposobnosti njihovih procesov, k načrtnemu proučevanju vplivov določenih lastnosti surovin na predelovalne lastnosti surovin v procesu izdelave izdelkov v našem delovnem procesu in tako dalje in v končni fazi tudi na lastnosti gotovega izdelka.

Letos moramo vzpostaviti enako podroben pregled nad kakovostjo kavčukov, kot ga imamo na primer pri armaturah (tekstilnih, kovinskih) PVC in tako dalje. V. D.





OBISK NA DELOVNEM MESTU

Več kot štiri tisoč nas je, Savčanov. Pred leti, ko je bila delovna organizacija manjša, smo se s sodelavci večkrat srečali, večkrat smo videli znan obraz. Danes pa smo veliki, lokacijsko raztreseni, in le poredko in mimogrede se za trenutek ustavimo pri sodelavcu, prijatelju, in že hitimo naprej. Čakajo nas nove naloge, čas pa je dragocen. Ob tem pa pozabljamo, da so medsebojni odnosi in razumevanje med nami še bolj pomembni in nenazadnje so tudi pogoj za dobro in uspešno delo. Pred nedavnim smo obiskali tri sodelavke v različnih »koncih«, ter se z njimi pogovarjali o njihovem delu in problemih.

NEŽKA ŠMID

V Savi ste že dolgo. Kdaj ste se zaposlili in kakšno je vaše delo?

Pred osemnajstimi leti sem prišla v takratno delovno organizacijo Standard. Kmalu po združitvi s Savo sem bila premeščena v tozd Gumenotehnični izdelki — delovno enoto stiskani izdelki. Od 1971. leta dalje delam na pregledu in odpremi tehničnih izdelkov. Na videz delo ni preveč zahtevno, vendar je v resnici drugače. Je zelo natančno. Vse izdelke moramo temeljito očistiti, pregledati, ter jih razporediti po kakovosti. Dobro odpremljamo v skladišče gotovih izdelkov, slabi pa so preklasificirani.

Govorili ste o kakovosti. Se vam dogaja, da se med dobre izdelke pomešajo tudi slabi?



Kaj naredite v takem primeru?

To je zelo redko. Če se v skladišču pojavijo tudi izdelki z napakami oziroma neuporabni, to za nas pomeni veliko dodatnega dela. Že odpremljeno pošiljko dobimo nazaj. Vse izdelke moramo ponovno pregledati, ter ugotoviti, če je v pošiljki več takih primerov.

MARIJA JAKUPOVIČ

Kakšno je vaše delo?

Na spajanju avtozračnic delam že dvajset let. Delo je bilo do lanskega leta, ko smo dobili stroje, ročno. Tudi pogoji dela so bili dokaj težki, predvsem zaradi višje temperature in nezadostne ventilacije. Delavke na izpihovanju avtozračnic pa so bile izpostavljene tudi prahu.

Kako se razumete s sodelavci?

Zelo dobro. Medsebojni odnosi in novimi stroji se posamezna delovna mesta ukinjajo. Med nami je več starejših sodelavcev, ki že leta ali kar desetletja opravljajo razna ročna dela. Skrbi jih, kaj in kje bodo delali, če bodo njihova delovna mesta ukinjena. Navzali so se na svojo delovno sredino, na delo, ki so ga dolga leta opravljali. V novi sredini, v drugem tozdu, je težko začeti znova.

Imate kakšne probleme?

S posodabljanjem proizvodnje in novimi stroji se posamezna delovna mesta ukinjajo. Med nami je več starejših sodelavcev, ki že leta ali kar desetletja opravljajo razna ročna dela. Skrbi jih, kaj in kje bodo delali, če bodo njihova delovna mesta ukinjena. Navzali so se na svojo delovno sredino, na delo, ki so ga dolga leta opravljali. V novi sredini, v drugem tozdu, je težko začeti znova.

Aktivni ste v sindikatu in vodite sindikalno skupino. Kako je s samoiniciativnimi sestanki skupine?

Sestajamo se večkrat. Ne samo zaradi obravnave samoupravnih aktov, temveč tudi samoiniciativno, da obravnava mo neregulirana vprašanja v naši delovni sredini.

Omenili ste nove stroje. Se je proizvodnja oziroma produktivnost z uvedbo strojnega dela povečala?

Strojno delo je lažje. Sedaj naredi ena delavka na dveh strojih za spajanje toliko, kolikor sta prej naredili dve. Se pravi še enkrat več. Strojno delo pa bistveno ni izboljšalo delovnih pogojev. V primerjavi

s prejšnjim stanjem, je sedaj več prahu, je pa manj vroče. Zato jih bo treba izboljšati.

Kaj menite o svojem osebnem dohodku?

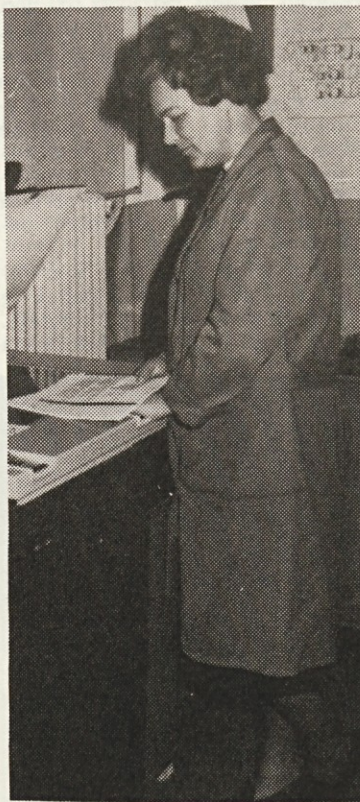


SLAVKA BETON

Koliko časa ste v razmnoževalnici in kakšne so posebnosti vašega dela?

Letos teče petindvajseto leto mojega delovnega staža, štirinajst let sem že v razmnoževalnici. Delo je raznoliko in zaradi tega tudi zanimivo. Skozi naše roke gre vse gradivo, potrebno za delovno organizacijo. To pa ni malo. Vsak dan so potrebe večje, saj samoupravljanje zahteva vedno več informacij. Za tiskanje porabimo na stotine kilogramov papirja.

V vašem oddelku večkrat naletimo na vrsto, ki čaka na razmnožena gradiva. Kako je s tem?



V preteklosti oziroma za nurno in zahtevno ročno delo je bil osebni dohodek dokaj nizke. Z uvedbo spajalnih strojev se je zmanjšal fizični napor, analitska ocena pa je ostala nespremenjena. Menim, da osebni dohodek v sedanjem času odgovarja vloženemu delu.

Čakanje povzroča neplanirano delo. Večkrat dobimo gradivo zadnji hip in vse bi moralo biti razmnoženo istočasno. Vsak pozna svoje probleme in se na druge ne ozira.

To pa povzroča slabo voljo. Lahko trdim, da največkrat neupravičeno.

Dogaja pa se, da nekatere službe takoj nujno potrebujejo razmnoženo gradivo. Po svojih najboljših močeh to tudi storimo in kaj se zgodi potem? Mine nekaj dni ali celo pol meseca, ko pridejo po gradivo.

Stroški za tisk so vedno večji. Pri naših količinah pomenijo izdatki za to dejavnost velika finančna sredstva. Kakšna so vaša prizadevanja za zmanjšanje stroškov?

Predvsem skušamo uporabljati najcenejši papir. V večini nam to tudi uspeva. Vendar pa je vedno več zahtev za kopiranje, ki je dražje od razmnoževanja na offset tisku. Vzroki so verjetno zelo različni. Od tega, da je veliko lažje kopiranje kot pa ponovno tiskanje, je tudi hitrejša, vendar pa je tudi dražje.

Večkrat se zgodi, da kakšno gradivo razmnožujemo v potrebnem številu izvodov, naslednji dan pa ga dobimo, popravljenega, za ponovno razmnoževanje. Zato bi morala biti v sektorjih boljše kontrola oziroma pregled nad tem, kaj gre v tiskanje in kaj ne in kolikšno število izvodov je resnično potrebno. Tako pa se dogaja, da je naročeno več tisoč izvodov. Spremeni se predpis in polovico jih ni več uporabljenih. Zato tudi sami večkrat predlagamo, da se tiska manjše število. Na neodgovoren odnos pa kaže tudi primer, ko je strokovni sodelavec več kot sto kopij vrgel v koš za odpadke s pripombo da gradiva ne potrebuje.

P. B.

PRENOS CEVI NA JEKLENIH JEDRIH IZ DO SAVA KRANJ V DO VULKAN NIŠ

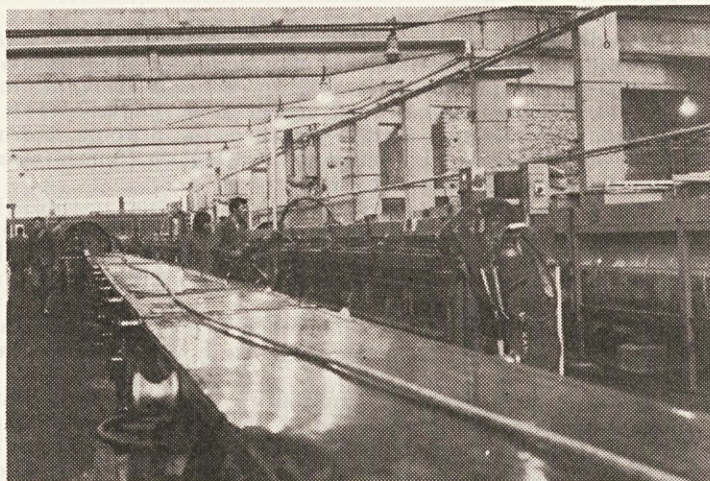
V našem glasilu smo zadnje čase zasledili nekatere članke, ki opisujejo problematiko proizvodnje profilov na UHF in LCM linijah, ki so postavljene v prostoru, na katerem je DO Sava leta in leta izdelovala cevi na jeklenih jedrih. Razumljivo je, da o prenosu proizvodnje cevi v DO Vulkan Niš doslej nismo veliko pisali, razen kratke informacije o obsežni nalogi, ki se je izvajala pretežno v letu 1979. Sedaj, ko je naloga bolj ali manj zaključena, lahko o tem nekoliko več spregovorimo.

Vsi tisti sodelavci, ki so sodelovali v prenosu, se bodo gotovo strinjali, da je bilo njihovo delo mnogo bolj naporno kot delo sodelavcev, ki delajo na uvajanju novih projektov. Pa ne zato, da bi bilo to delo strokovno zahtevnejše, temveč zato, ker je bila psihična obremenitev sodelavcev pri prenosu večja predvsem zato, ker Vulkan omenjeno proizvodnjo ni tako sprejel kot proizvodnjo na novih linijah oziroma novi opremi. Prepričan sem, da bi bilo težav pri prenosu mnogo manj, če ne bi nekateri sodelavci iz Vulkana ves čas menili, da Sava prenaša proizvodnjo, ki jo je opustila zato, ker v tej proizvodnji ne vidi perspektive. Velikokrat smo morali dokazovati, da to ne drži, vendar bi bilo vse dokazovanje zaman, če ne bi bilo tržišča, ki je dejansko pokazalo vrednost preseljene proizvodnje. Dejstvo je, da se moramo velikemu povpraševanju na domačem trgu zahvaliti za uspešno preselitev, tržišče pa še danes ne dobi vseh količin, ki bi jih potrebovalo. Vsakodnevne zahteve TAM, IMV, Jeklotehne, FADIP, Jugoslovanskih železnic po ceveh za hladilnike, vesting ceveh, visokotlačnih ceveh premera do 30, 40 in 50 mm nam to potrebujejo. Lahko trdimo, da se je položaj že v februarju 1980 znatno spremenil: dokaz za to pa je vrednost proizvodnje na preseljeni opremi v višini 2.500.000 din za mesec februar, v Savi pa je bilo na teh linijah mesečno izdelanih cevi v vrednosti 3 milijone dinarjev, s tem, da moramo upoštevati, da je Vulkan že dosegel za približno 20 odstotkov višje cene.

Na prenosu cevi smo praktično delali celo lansko leto. Najprej smo pripravili ponudbo, ki je vsebovala seznam osnovnih sredstev, orodij in tehnološke dokumentacije ter osnovne podatke o proizvodnem programu, tržišču, itd. Na osnovi te ponudbe smo izdelali sporazum o prenosu, v katerem smo natančno opredelili vse naloge, ki jih je morala realizirati DO Sava na eni, in DO Vulkan na drugi strani. Pripravili smo celoten tehnični projekt prenosa, v katerem smo opredelili, kje se bo postavila oprema in predvideli tehnološki tok proizvodnje in materiala. Posredovati je bilo potrebno vse podatke o tržišču, možnostih povečanja plasmaja, pripraviti tehnološko, kontrolno in tehnično dokumentacijo. Organizirali smo 14-dnevno praktično usposabljanje za delovodje, tehnologe, delavce v proizvodnji, planerje, itd. V mesecu juliju smo demontirali opremo in jo s kamioni prepeljali v Vulkan. Prevoz opreme (miz, jeder, itd.), je bil zelo težaven, še težja pa je bila potem montaža v Vulkanu. Montaža

opreme je bila v Vulkanu zaključena v avgustu, iz Save pa je bil pri montaži prisoten tov. Janez Perčič iz vzdrževanja GTI.

Največje težave so se začele po končani montaži. Pričakovali smo, da bo morda potreben mesec ali dva za normaliziranje proizvodnje, vendar temu ni bilo tako, kajti potrebovali smo skoraj šest mesecev, da so bili v celoti uvedeni vsi tehnološki postopki, da smo pravočasno zagotovili surovine, uredili odnose v planiranju, da so se novi delavci priučili, največ težav pa je bilo v delovanju opletilnih strojev, predvsem VEB-36. S tem strojem nismo imeli sreče, kljub temu, da so bili pri uvajanju stroja prisotni tudi strokovnjaki DO Save. Šele takrat, ko so v Vulkanu namesto VEB-36 postavili opletilni stroj, ki do takrat v Vulkanu ni bil polno izkoriščen, se je položaj »umiril«. Poleg tega lahko ugotovimo, da strokovni kader v tozdu Crevara in strokovnih službah v Vulkanu ni bil usposobljen za takšne zahtevne naloge, kot je uvedba proizvodnje specialnih cevi. Pomoč s strani Save je bila vseskozi izdatna, vendar so se šele po zamenjavi kadra pričele stvari spreminjati na bolje. V veliko pomoč pri prenosu je bil direktor Vulkana tov. Obrad Lužanin, ki je s svojim odločnim nastopom mnogokrat stvari »presekal«. Tov. Brana Kostić je kot novi vodja tozda Crevara v Vulkanu dobil izredno težko nalogo, kajti urejanje razmer v samem tozdu in v odnosu do dela strokovnih služb Vulkana je bilo zelo težko. Tozdu Crevara je v letu 1979 posloval z izgubo. Lahko trdimo, da je bil še pred kratkim omenjeni tozdu v DO Vulkan najslabši. Preselitev proizvodnje cevi iz Kranja je pripomogla, da se bodo razmere v letošnjem letu na osnovi sanacijskega programa bistveno izboljšale. Že samo podatek, da se je plan v tozdu Crevara v letu 1980 povečal na 75.000.000 din v primerjavi z letom 1979, ko je bil plan 45.000.000 din in to ob minimalnem povečanju števila delavcev, nam daje garancijo, da bo poslovanje v letošnjem letu znatno boljše.



Spominjam se nereda, ki je bil v proizvodnji cevi. Če pa pogledamo, kako je danes urejena proizvodnja, ugotavljamo, da je vsaka stvar na svojem mestu, vidimo kvalitetne cevi, red, čistočo, vsekakor smo lahko optimisti. Kaj mislijo o preselitvi cevi v Vulkanu? Za mnenje smo vprašali tri sodelavce, njihove izjave posredujemo v celoti.

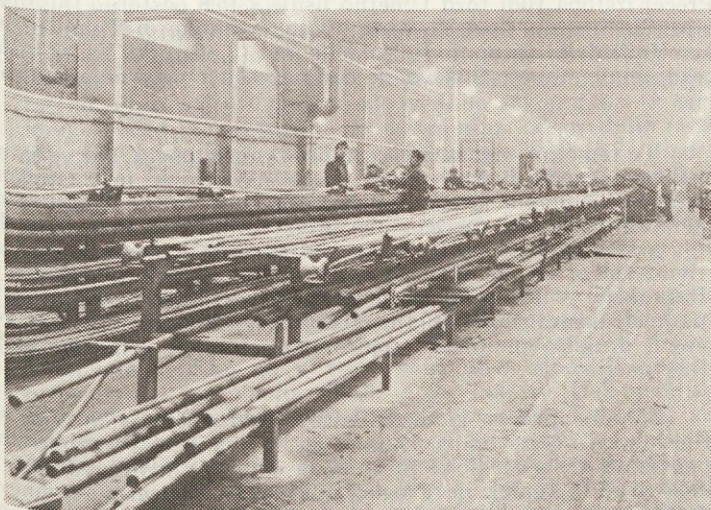
Milivoj DJORDJEVIĆ — delovodja za cevi na komad

Z obsegom proizvodnje, povečanjem zaposlenosti delavcev in tržišča, ki je zagotovljeno, sem popolnoma zadovoljen. Če pa gledam posamezne stroje, kjer so potrebna stalna popravila, pa ne morem biti zadovoljen. Menim, da je v celotni opremi najboljša linija K-2 za izdelavo Westing cevi, pa še ta nima naprave za rezanje Westing cevi. Zelo si bo treba prizadevati za ustrezne cene, da bi dosegli boljšo akumulacijo. Še vedno delavci ne dosegajo tiste norme, ki je bila v Kranju, zato so tudi njihovi osebni dohodki nižji. Po mojem mnenju bo tozdu Cevarna, ko se bodo stvari v proizvodnji uredile, eden najboljših v Vulkanu.

Brana KOSTIĆ — vodja tozda Cevarna

Veliko problemov smo imeli z delovanjem posameznih strojev. Ni in ni šlo, dokler nismo iz proizvodnje izključili VEB-36 in ga nadomestili z našim opletilnim strojem. Vsekakor želim, da bi dosegli isti obseg proizvodnje, kot je bil na teh linijah v Kranju. Precej težav smo imeli z dokumentacijo, ko smo ugotovili, da moramo določene mere pri polizdelkih spremeniti, če hočemo doseči kvaliteto. Precej imamo še težav z uvajanjem novih delavcev, potrebni bodo še veliki napor, da se proizvodnja v našem tozdu normalizira. Tudi korekcije na opremi bodo potrebne, pa nove cene, in tako dalje.

(Nadaljevanje na 14. strani)





ANALIZA FLUKTUACIJE ZA LETO 1979

Pridobivanje novih delavcev postaja iz leta v leto težje, zato iščemo najrazličnejše rešitve, da bi zagotovili takšen kader, da bi nemoteno poslovali. Znano je, da na račun povečanja proizvodnje in poslovanja zaposlimo letno 1,5 do 3 odstotke novih delavcev, zara-

di fluktuacije pa moramo dodatno pridobiti okoli 10 odstotkov novih delavcev. Sama po sebi se nam ponuja rešitev, da je veliko bolj gospodarno vložiti vse napore, da zadržimo že zaposlene, kot pa iskati nove delavce na račun fluktuacije.

Fluktuacija – kaj je to?

Pod pojmom »fluktuacija delavcev« razumemo odliv delavcev iz delovne organizacije. Zaradi možnosti primerjanja jo izražamo z letno stopnjo, ki je izražena v odstotkih glede na poprečno število zaposlenih.

Visoka fluktuacija delavcev ima lahko vrsto negativnih posledic, kot so: motnje v procesu dela in poslovanja, povečanje stroškov poslovanja zaradi zaposlovanja novih delavcev, slabša kvaliteta dela novih delavcev, urejanje družbenega standarda novih delavcev in tako dalje. Ne nazadnje pa visoka fluktuacija lahko opozarja na slabe medsebojne odnose in kaže delovno organizacijo v neugodni luči delavcem, kandidatom za zaposlitev in celotni družbi.

Zaradi vseh teh negativnih posledic, fluktuacijo redno spremljamo, ugotavljamo njene vzroke in jih skušamo odpraviti. S fluktuacijo poimenujemo vse oblike prenehanja delovnega razmerja, ko delavec zapusti tozdz namenom, da se zaposli v drugem tozdu v okviru delovne organizacije, oziroma v drugi delovni organizaciji ali pa mu preneha delovno razmerje zaradi upokojitve, smrti, odhoda v JLA in podobno.

Spremembe v zaposlitvi v okviru delovne organizacije imenujemo **interna fluktuacija**. Določena gibanja v okviru delovne organizacije (posebno beg iz proizvodnje) so prav tako nezaželjena, vendar ne tako boleča, zato jih posebej ne analiziramo.

Naša prizadevanja so namenjena predvsem znižanju **eksterne fluktuacije**, ko delavci iz raznih vzrokov zapuščajo delovno organizacijo.

Nekateri teh vzrokov so neizbežni, kot na primer: smrt, upokojitve, odhod v JLA. Pravimo, da so to objektivni vzroki, od tod tudi »objektivna fluktuacija«. Drugi vzroki pa so subjektivnega značaja in nanje lahko v določeni meri vplivamo s pravočasnimi in pravičnimi ukrepi. Taka prenehanja delovnega razmerja imenujemo »subjektivna fluktuacija«. Le-ta pa je predmet naše podrobne obdelave.

Kakšna so bila gibanja v preteklem desetletju?

Pregled gibanja fluktuacije po letih 1971–1979

Leto	Poprečno zaposlenih	Fluktuiralo	Stopnja fluktuac.	Od tega iz objekt. vzrokov	število	%
1971	2766	363	13,1	105	3,8	
1972	2905	405	13,9	131	4,5	
1973	3132	400	12,8	128	4,1	
1974	3410	385	11,3	114	3,3	
1975	3627	458	12,6	119	3,3	
1976	3864	330	8,5	107	3,4	
1977	4053	366	9,0	109	2,7	
1978	4236	408	9,6	148	3,5	
1979	4265	460	10,8	153	3,6	

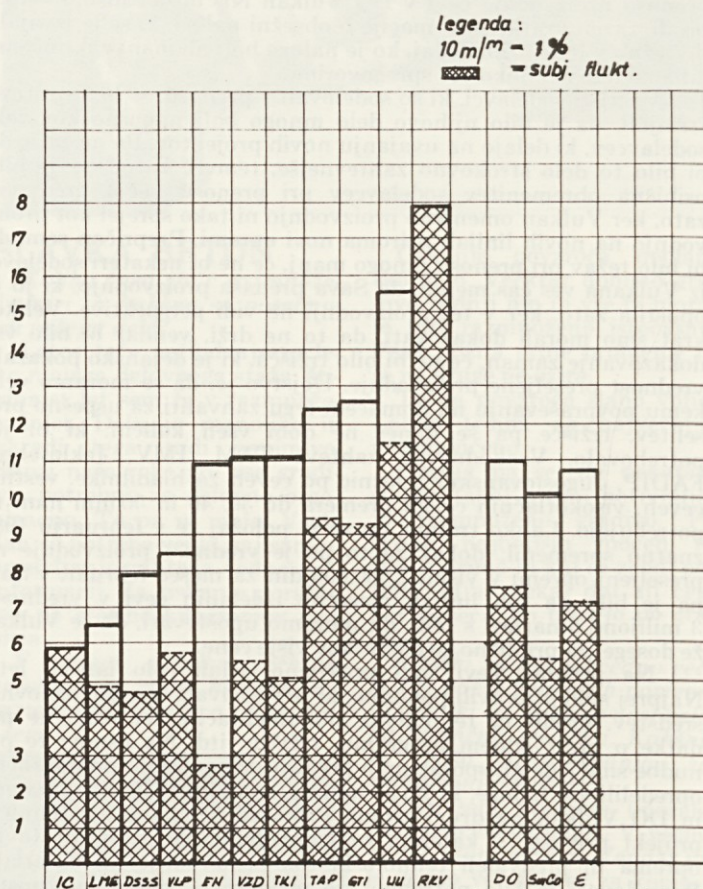
Iz pregleda je razvidno, da je bila stopnja letne fluktuacije v srednjeročnem obdobju 1971–1975 zelo visoka in se je gibala med 11,3 in 13,9 odstotkov. Visoka stopnja fluktuacije v tem obdobju nas je prisilila, da smo začeli fluktuacijo delavcev sistematično spremljati: analizirati vzroke, ki so vplivali na tako visoko fluktuacijo in uvajati določene ukrepe, da bi fluktuacijo znižali. Bistvene uspehe pri zniževanju fluktuacije smo dosegli v začetku tekočega srednjeročnega obdobja, ko se je položaj glede razpolož-

ljivega kadra na Gorenjskem zelo poslabšal. Prva tri leta tekočega srednjeročnega obdobja je bila fluktuacija dokaj umirjena in se je stopnja letne fluktuacije gibala pod 10 odstotki, kljub temu, da smo v tem obdobju zaposlovali nove delavce pretežno iz drugih republik. Znano pa je, da so ti delavci mnogo bolj fleksibilni (nagnjeni k fluktuiranju), ker so to pretežno mlajši delavci, brez industrijskih navad, ko si pogosto še iščejo sebi primerno delo in okolico.

Večji dvig fluktuacije pa ugotavljamo v preteklem letu, ko se je ponovno povzpela preko deset odstotkov (10,8 odstotkov). Tako visoka stopnja letne fluktuacije nam povzroča, ob vedno večjem pomanjkanju delavcev, dodatne težave pri preskrbi s kadrom. Zato je potrebno raziskati vzroke, zakaj delavci zapuščajo delovno organizacijo in sprejeti ustrezne ukrepe, da jih zadržimo.

Negotovost povečuje fluktuacijo

HISTOGRAM FLUKTUACIJE 1979



Iz histograma je razvidno, kakšna je bila fluktuacija v letu 1979 po posameznih tozdi (DSSS) v okviru delovne organizacije. Največja je bila fluktuacija v tozdu Ročna konfekcija na Vrhniki. Vsi fluktuantni so zapustili tozdz iz subjektivnih vzrokov. Precej izstopa tudi tozdz Umetno usnje s 15,6 odstotno fluktuacijo. Sledita mu tozdz Tovarna avtopnevmatike in Tehnični in kemični izdelki s stopnjo fluktuacije nad 12 odstotki. Vsi ti štirje tozdi imajo stopnjo fluktuacije nad poprečjem delovne organizacije.

Te temeljne organizacije imajo nekaj skupnega, kar verjetno vpliva na večjo fluktuacijo. V tozdu na Vrhniki in v Gumeno tehničnih izdelkih je prisotna določena negotovost zaradi same perspektive tozdzov (sprememba proizvodnih programov, preselitev proizvodnje, smernice za bodoči razvoj), kar vsekakor negativno vpliva na delavce, saj v preteklosti nismo zasledili večje fluktuacije. V tozdi Tovarna avtopnevmatike in Umetno usnje pa je struktura zaposlenih neugodna (večje število mladih delavcev iz drugih republik, ki še niso ustaljeni), kar vpliva na večjo fluktuacijo.

Zanimiv primer je tozdz Tovarna avtopnevmatike, kjer se fluktuacija počasi umirja. Znano je, da je bila v Tovarni avtopnevmatike v preteklosti fluktuacija največja in to predvsem v delovni enoti konfekcije. Pregled fluktuacije v Tovarni avtopnevmatike po delovnih enotah v lanskem letu pa kaže drugo sliko:

DE (dosed. delitev)	Poprečno zaposlenih	Število flukt.	Stopnja fluktuacije
Polizdelki	153	16	10,5
Konfekcija	418	65	15,6
Vulkanizacija	153	34	22,2
Avtozračnice	114	5	4,4
Str. sl. in vzdrž.	260	17	6,5
Skupaj	1098	137	12,5

Fluktuacija je daleč največja v delovni enoti vulkanizacija, 22,2 odstotka. Ta je tudi največja v delovni organizaciji Sava. Fluktuacijo v tej delovni enoti bo potrebno podrobneje proučiti in poiskati prave vzroke za tako stanje.

Stopnja fluktuacije v delovni enoti konfekcije se je nekoliko znižala (15,6 odstotkov) vendar je še vedno nad poprečjem tozda in delovne organizacije.

Ugodno pa preseneča dosežena stopnja fluktuacije v delovni enoti polizdelki, kjer se je v primerjavi z letom 1978 znižala skoraj za polovico — od 18,0 odstotka na 10,5 odstotka, torej pod poprečje tozda in delovne organizacije.

V Gumeno-tehničnih izdelkih je gibanje stopnje fluktuacije med delovnimi enotami bolj umirjeno, izstopata le delovna enota prevleke z 19,7 odstotki in delovna enota transportni trakovi in klinasti jermeni s 5,0 odstotki, kar nam kaže naslednji pregled:

Delovna enota	Poprečno zaposlenih	Število fluktuantov	Stopnja fluktuacije
Valjarna	119	16	14,3
Stiskarna	212	27	12,7
Cevarna	117	19	16,2
TT + KJ	141	7	5,0
Prevleka	61	12	19,7
Skupaj	650	82	12,6

Tudi v DSSS so dokajšnje razlike v stopnji fluktuacije med posameznimi sektorji.

Glej naslednji pregled:

Sektor	Poprečno zaposlenih	Število fluktuantov	Stopnja fluktuacije
SPS	105	6	5,7
KS	92	12	13,0
NS	106	15	14,2
FRS	152	10	6,6
SIS	49	3	6,1
SIP	38	4	10,5
SOP	44	2	4,5
SOSD	184	15	8,2
SKZ	86	4	4,6
RTI	164	10	6,1
Skupaj	1020	81	7,9

Z nadpoprečno stopnjo fluktuacije posebej izstopajo NS, KS in SIP. Z dokaj ugodno (nizko) stopnjo pa SOP, SKZ in SPS.

Poglavitni vzroki subjektivne fluktuacije

Poglejmo, kako je s subjektivno fluktuacijo po njenih vzrokih oziroma oblikah in v primerjavi s preteklimi leti tega srednjeročnega obdobja.

Pri fluktuaciji po vzrokih v letu 1979 ni bistvene razlike med delovno organizacijo Sava in Savo Commerce. Velika večina delavcev (okoli 70 odstotkov) zapušča delovno organizacijo na lastno željo, bodisi s polnim odpovednim rokom (16–18 odstotkov), bodisi s sporazumno skrajšanim odpovednim rokom (44–47,5 odstotkov), oziroma v poskusnem roku (5,7–8,0 odstotkov). Če pa upoštevamo še tiste delavce, ki so samovoljno zapustili delovno organizacijo, oziroma so bili zaradi tega izključeni iz delovne organizacije, potem je število tistih delavcev, ki so zapustili delovno organizacijo po sklepu organa upravljanja, izredno majhno.

Bolj zanimivo je primerjanje subjektivne fluktuacije po vzrokih (oblikah) za pretekla leta srednjeročnega obdobja. Ta primerjava nam na eni strani kaže uveljavljanje sprejete kadrovske politike, da je treba spoštovati odpovedne roke, na drugi strani pa uveljavljanje nove delovne zakonodaje, ki odpravlja obliko samovoljne prekinitve dela. Odstotek tistih fluktuantov, ki zapušča delovno organizacijo z odpovednim rokom, bodisi s polnim ali sporazumno skrajšanim, je vedno višji (leta 1976 — 41,7 odstotkov, leta 1979 — 65,1 odstotkov), medtem ko odstotek tistih delavcev, ki so zapustili delovno organizacijo

samovoljno, oziroma so bili izključeni (po novem) pada (leta 1976 — 50,7 odstotkov, leta 1979 — 28,3 odstotkov). Odprava samovoljnega prenehanja dela je na eni strani pozitivno vplivala na zmanjšanje števila samovoljnih prekinitev. Istočasno pa je sam postopek prenehanja dela zaradi samovoljne prekinitve postal zelo zapleten in povzroča delovni organizaciji precej dodatnih stroškov (postopek disciplinske komisije, trajanje delovnega razmerja do konca pritožbenega roka).

Prenehanja dela v poskusnem roku — po sklepu organa upravljanja — so neznatna in jih je vsako leto manj. Na zmanjšanje teh primerov prenehanja dela vplivajo na eni strani strožji kriteriji izbire, na drugi strani pa vedno večje pomanjkanje delavcev, posebno v proizvodnji.

Objektivna fluktuacija po vzrokih

Čeprav na tisti del fluktuacije, ki nastaja iz objektivnih vzrokov lahko le v manjši meri vplivamo (zaposlitev za določen čas in JLA), pogledimo nekaj pokazateljev.

Pomembna vzroka objektivne fluktuacije v letu 1979 sta upokojitev (33,3 odstotkov) in prekinitev delovnega razmerja (mirovanja) zaradi odhoda na odslužitvi vojaškega roka (58,4 odstotkov). Na upokojitev ne moremo vplivati (zakon), na odhode v JLA pa bi lahko vplivali s tem, da ne bi zaposlovali delavcev pred odslužitvijo vojaškega roka. Zaradi splošnega pomanjkanja delavcev pa si tega ne moremo dovoliti, ker z zaposlitvijo pred služenjem vojaškega roka pridobimo marsikatero mladega delavca iz Kranja in okolice, ki bi se sicer po odslužitvi vojaškega roka zaposlil v drugi organizaciji združenega dela. Izkušnje namreč kažejo, da se večina po odslužitvi vrne nazaj na svoja delovna mesta.

Gibanje objektivne fluktuacije v preteklih letih srednjeročnega obdobja kaže, da število fluktuantov zaradi upokojitve iz leta v leto narašča, da je število prekinitev dela zaradi odhoda v JLA dokaj ustaljeno (70–80). Pri ostalih vzrokih pa so večja odstopanja po letih, vendar so zaradi minimalne udeležbe (do 15 odstotkov) v skupnem številu objektivne fluktuacije manj pomembni, posebno še, ker jih s prenehanjem (omejevanjem) sklepanja delovnega razmerja za določen čas (nadomeščanje), lahko še bolj omejimo.

Subjektivna fluktuacija glede na delovno dobo v Savi in primerjava po letih 1976–1979

Pregled subjektivne fluktuacije glede na dolžino delovne dobe fluktuantov v delovni organizaciji Sava (vključno Sava Commerce) nam kaže, da v prvem letu zaposlitve v delovni organizaciji zapusti delovno organizacijo 23,5 odstotkov vseh delavcev, ki odhajajo iz subjektivnih vzrokov. V prvih dveh letih zaposlitve pa 42,1 odstotek vseh fluktuantov. Preseneča visok odstotek (30,9) delavcev, ki so zapustili delovno organizacijo po petih in več letih dela v delovni organizaciji.

Če pogledamo to gibanje fluktuacije za prva štiri leta tekočega srednjeročnega obdobja, vidimo, da število (procent) delavcev, ki zapušča delovno organizacijo v prvih šestih mesecih zaposlitve naglo pada (24,7 odstotkov — 12,4 odstotkov), nasprotno pa se število delavcev, ki zapušča delovno organizacijo po petih in več letih zaposlitve stalno povečuje (16,1 na 30,9 odstotkov).

Omenjeni premiki pri gibanju subjektivne fluktuacije so še bolj opazni, če vzamemo podatke za dve leti predhodnega srednjeročnega obdobja (1972–1975).

V letu 1972 je bil odstotek delavcev, ki so v prvih šestih mesecih zapustili delovno organizacijo kar 44,9 odstotkov, v letu 1975 pa 35,7 odstotkov.

Nasprotno pa je bil odstotek tistih delavcev, ki so zapustili delovno organizacijo po dveh ali več letih dela v delovni organizaciji bistveno manjši (27,1 oziroma 34,4 odstotkov). V letu 1979 znaša ta odstotek kar 57,9.

Na znižanje števila fluktuantov s kratkim stažem v delovni organizaciji — do 6 mesecev — je vsekakor vplival kvalitetnejši sprejemni postopek, pri katerem sodeluje celotni team kadrovskih delavcev skupno s prizadetim vodjem, ob ogledu delovnega mesta.

Primerjava z obstoječo strukturo vseh zaposlenih glede na delovno dobo v delovni organizaciji nam kaže, da je delavcev z delovno dobo do dveh let sorazmerno zelo malo, 9,7 odstotkov, kar dokazuje, da omenjena fluktuacija nima negativnih posledic v pogledu stalnosti zaposlenih. Na to ima verjetno določen vpliv naš sistem nagrajevanja (dodatek na stalnost) in možnost napredovanja.

(Nadaljevanje na 15. strani)



PRVI METRI PENASTIH PROFILOV V KEMIČNI TOVARNI MOSTE

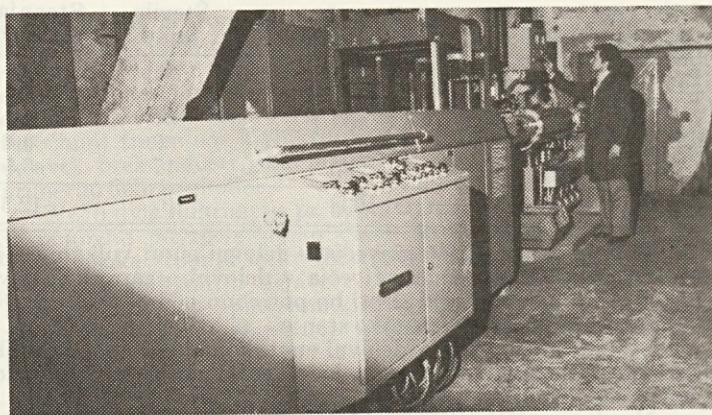
Bolj ali manj nam je znano, da je poleg UHF linije v delovni enoti Čevarna v teku tudi investicija enake linije z nekoliko manjšim profilom v delovni organizaciji KTM v Ljubljani. Ob obisku v tozdu Gume-notehnični izdelki, ki je tudi nosilec te investicije, smo se pogovarjali s tovarišem, Tinetom Koširjem, vodjem omenjenega tozda.

Zanimalo nas je, kako potekajo dela na liniji, s kakšnimi težavami se srečujejo pri uvajanju nove, zahtevne tehnologije in seveda, kaj pomeni nova proizvodnja za njihov razvoj.

»Uvajanje nove, modernejša tehnologije so pogojevale naše potrebe. Starejši način proizvodnje zahteva več delavcev, večji je fizični napor, z več tru-

da je narejeno manj izdelkov. Vse to pa viša stroške proizvodnje. Tudi zaradi pomanjkanja delavcev razvoj v tej smeri ni bil mogoč. Zato smo se odločili za UHF linijo.

Po izdelavi elaborata smo pristopili k združevanju sredstev v sodelovanju z delovno organizacijo Sava. V drugi polovici lanskega leta smo dobavili linijo, zataknilo pa se je pri adaptaciji prostora. Zaradi izdelave vse potrebne dokumentacije se je preureditev za nekaj mesecev zavleklal in namesto, da bi bilo vse pripravljeno v začetku leta, bodo preureditve končane šele v marcu. Da bi linijo čimprej usposobili za proizvodnjo, ter da bi izpolnili planske obveznosti, ki smo jih sprejeli z gospodarskim načrtom, smo linijo začasno



montirali v skladiščnih prostorih tozda Protektirnica. Sodelavci iz tehnološke priprave so razvili zmes, ki po kakovosti odgovarja zahtevam domačega tržišča, tako da je poizkusna proizvodnja v teku. Na novo linijo pa prenašamo tudi del stare proizvodnje, kjer imamo zaradi večjih naročil in pomanjkanja delavcev ozko grlo. Vendar pa so to boljčasne rešitve.

V prihodnje, predvidoma že v drugi polovici leta, bomo skušali razviti nove profile in kakovost, ki bo ustrezala zahtevam zunanjega tržišča. Za

uresničevanje omenjenih ciljev bo nedvomno tudi v prihodnje potrebno tesno sodelovanje z ustreznimi službami v Savi. Na področju razvoja zmesi oziroma profilov z Razvojno tehnološkim inštitutom, pri raziskavi trga in prodaji pa z delovno organizacijo Sava Commerce.

Zavedamo se, da je omenjena investicija za nas izredno pomembna. Skoraj trideset milijonov novih dinarjev, kolikor smo v investicijo vložili, nas obvezuje, da jo čim bolj racionalno izkoristimo. «

P. B.

TROMESEČNI SEMINAR IZ TEORIJE IN PRAKSE MARKSIZMA

Na predlog osnovne organizacije ZK tozda Umetno usnje sem s še šestimi člani ZK iz ostalih osnovnih organizacij Sava obiskovala trimesečni seminar iz teorije in prakse marksizma, ki je bil od 5. novembra preteklega leta pa do konca januarja 1980. Seminar je ena izmed oblik idejnopolitičnega izobraževanja članstva ZK, organizira pa ga Medobčinsko študijsko središče pri CK ZKS. Ker mi je izobraževanje omogočila delovna organizacija Sava, predvsem pa osnovna organizacija ZK tozda Umetno usnje, čutim dolžnost, da se s kratkim poročilom s seminarja, predvsem pa s koristno uporabljenim znanjem, ki sem si ga pridobila na seminarju, nekako zahvalim delovni organizaciji Savi, predvsem pa osnovni organizaciji ZK Umetno usnje. Predvsem pa želim, da bodo moja opažanja in ugotovitve o načinu tovrstnega izobraževanja pripomogle h kakovostnemu

in doslednemu kadrovanju članov ZK v to in podobne oblike idejnopolitičnega usposabljanja članstva ZK. Seminar je obsegal sedem predmetov in sicer:

- Temelji filozofije marksizma
- Marksizem o družbi in zakonitosti njenega razvoja
- Ekonomska teorija marksizma
- ZK v samoupravni družbi
- Razvoj proizvodnih sil in proizvodnih odnosov
- Družbeni izvor, razvoj in funkcija samoupravljanja
- Slovenski jezik

Teme, ki so začrtane s programom tovrstnega izobraževanja, so bile po večini podane dokaj kvalitetno, vendar smo slušatelji že med seminarjem večkrat opozorili, da so premalo povezane s prakso. Zavedamo se sicer, da nam je v naši praksi teorija nujno potrebna, da pa se morata teorija in praksa nenehno povezovati,

zato bi morali pri takih oblikah idejnopolitičnega izobraževanja probleme osvetliti z bolj praktične strani in predvsem stremeti za tem, da bi se slušatelji usposabljali za pravi pristop k obravnavanju in reševanju problemov, s katerimi se srečujejo v svojih delovnih sredinah. Seveda pa se zavedamo, da se tudi brez teoretičnega znanja problemi težko rešujejo.

Opozorila pa bi rada predvsem na nekatere pomanjkljivosti, ki pa jih bo nov koncept programa IPU prav gotovo odpravil. Kot sem že omenila je premalo povezave teorije in prakse, nadalje bi bilo treba na tovrstnih seminarjih dati več poudarka na delo slušateljev v skupinah, ki so vsekakor najboljše način vključevanja v delo tudi tistih slušateljev, ki jim vključevanje v razpravo in delo predstavlja problem. Če take slušatelje puščamo ob strani, le ti ostajajo pasivni, pa ne le v času izobraževanja, temveč tudi v svoji OO ZK in v svoji delovni sredini.

Zelo pohvalno bi se lahko izrazila o samoiniciativnosti slušateljev pri raznih akcijah. Tako smo izvedli dve strokovni ekskurziji in sicer smo si ogledali delo na Zavodu RTV Ljubljana, kjer smo imeli tudi razgovor tako, po tehnični plati, kakor tudi o načinu posredovanja informacij.

Obiskali smo tudi DO SAVA Kranj, kjer smo po ogledu proizvodnih obratov opravili tudi

razgovor s člani političnega aktivna delovne organizacije o samoupravnem in družbenopolitičnem življenju v DO SAVA.

Ob koncu seminarja pa je bil organiziran tudi ogled razstave o življenju in delu tov. Edvarda Kardelja v Ljubljani.

Kljub vsem tem aktivnostim pa bi rada opozorila, da bi v prihodnje morali dajati več poudarka tudi krepitvi pristnih medsebojnih odnosov in odkritega tovarištva med slušatelji-komunisti, s katerimi se mora odlikovati vsak komunista in ki je velik del lika vsakega komunista.

OO ZK, ki bodo v bodoče kadrovale svoje člane v razne oblike IP izobraževanja, naj pri tem resnično dobro pretehtajo, da kadrujejo resnično svoje najboljše in najbolj perspektivne člane in ne le da včasih kadrujejo le zato, da kadrujejo. Tako izobraževanje ni samemu sebi namen, temveč vzgaja in daje kadre, ki bodo s pridobljenim znanjem pripomogli ne le k delu OO ZK, katere člani so, temveč tudi širši sredini, iz katere izhajajo.

Moja splošna ocena je, da je bil seminar dobro pripravljen in mislim da bi v bodoče morali izobraževati v raznih oblikah IP izobraževanja še več kadrov. S tem bomo dosegli večjo kvaliteto dela, samoupravnega odločanja in večjo angažiranost v družbenopolitičnem delovanju.

Vida Mlakar-Lončar

VEČJA PRIZADEVANJA— VEČJI USPEHI



V našem glasilu smo objavili več zapisov o delu in aktivnosti mladih Savčanov. Predstavili smo posamezne organizacije, delovne in druge akcije, težave in probleme s katerimi se srečujejo. To je vzpodbudilo mladince iz delovne enote Avtozračnice, in prejeli smo daljši zapis o njihovem delu, ki ga v skrajšani obliki tudi objavljamo.

Na avtozračnicah je okrog trideset mladincev iz vseh krajev Jugoslavije. Do mladinske konference v začetku preteklega leta njihove aktivnosti ni bilo čutiti. Po konferenci pa so se dogovorili za program dela ter v osnovno organizacijo vključili večje število mladincev. Dejavnost je zaživela. Pri delu so jim pomagale tudi druge družbeno politične organizacije in vodstvo delovne enote in uspeh ni izostal. Danes ugotavljajo, da so dogovorjene naloge bolj ali manj uspešno izvršili. Organizirali so več športnih tekmovanj, ki pa so imela bolj postranski pomen. Mnogo bolj so bili prizadevni v delovnih akcijah. Dve so organizirali v delovni enoti, udeležili so se centralne akcije za ureditev okolja v delovni organizaciji, dva mladince pa sta s prizadevnim delom na zvezni delovni akciji »Vlasina 79« postala udarnika. Za izredno aktivnost in uspešno opravljanje zaupanih nalog je

osnovna organizacija v preteklem mesecu podelila pismeno priznanje in sliko tovariša Tita tovarišu Dragiši Noviču. Skozi vse leto so spremljali delo posameznikov, ter jih nekaj tudi predlagali za sprejem v članstvo ZK. Odras njihovega dela se kaže tudi v izvolitvi mladih v organe upravljanja, po katerih bodo lahko uveljavljali svoja stališča in zahteve.

Kljub doseženim uspehom pa ocenjujejo, da bi lahko naredili še več. Še vedno so med njimi mladinci, ki zaradi takšnega ali drugačnega vzroka nočejo sodelovati. Ovira jih tudi večizmensko delo, zaradi katerega je nekaj mladincev vedno odsotnih. Kar polovico osnovne organizacije tvorijo ženske, ki zaradi obveznosti do družin ne morejo aktivno delovati.

Zavedajo se, da jih tudi v bodoče čakajo odgovorne naloge pri razreševanju vseh bistvenih vprašanj v njihovem delovnem okolju in izven njega.

Gre predvsem za težke delovne pogoje, izboljšanje tehnološke in delovne discipline, večjo produktivnost in boljše kakovost in tako dalje. Začrtane cilje pa bodo dosegli s svojimi prizadevanji in s še tesnejšo povezavo z drugimi družbenopolitičnimi organizacijami oziroma z enotnim pristopom k reševanju posameznih in skupnih vprašanj.

S. M.

KONFERENCA MLADIH

V dvorani Skupščine občine Kranj so se v ponedeljek, 3. marca 1980, zbrali mladi iz kranjskih delovnih organizacij, srednjih šol in krajevnih skupnosti na programsko volilni konferenci mladih delavcev pri občinski konferenci ZSMS Kranj.

Na seji, ki se je udeležilo 62 delegatov od skupno 90

vabljenih, so najprej spregovorili o programu dela konference mladih delavcev za leto 1980. Mladi bodo s svojim delom in angažiranostjo v letošnjem letu največ časa in dela posvetili reaktiviranju in ustanavljanju novih osnovnih organizacij ZSMS v organizacijah združenega dela in s tem prispevali k oživiljanju oziro-

ma k ustanavljanju klubov štipendistov v organizacijah združenega dela. Svoje sile bodo usmerili tudi na druga področja mladinskega delovanja: na razvijanje samoupravnih družbenoekonomskih odnosov in političnega sistema socialističnega samoupravljanja, uresničevanje zakona o združenem delu, na družbeno planiranje, obveščanju in informiranju, usmerjenemu izobraževanju ter krenili na pota povezovanja organizacij združenega dela s krajevnimi skupnostjo. V načrtih za svojo prihodnjo dejavnost, niso pozabili na sodelovanje z ostalimi družbenopolitičnimi organizacijami in vključevanje v izvrševanje ekonomsko stabilizacijskih ukrepov v občini. Prav zaradi čimboljših rezultatov slednjega, je potrebno, da vse osnovne organizacije ZSMS izdelajo svoj program vključevanja v stabilizacijo in se ga tudi držijo.

V nadaljevanju konference je bila podana informacija, da začne OK ZSMS Kranj v letošnjem letu z akcijo republiškega pomena in sicer z izbiro najboljšega mladega delavca samoupravljalca. O samih kriterijih, ki opredeljujejo to tekmovanje, bomo pisali kdaj drugič, tokrat le

kratka informacija, da bodo najboljši dobili družbena priznanja. Občinska konferenca ZSM pa razpisuje tudi tekmovanje za izbiro najboljših osnovnih organizacij ZSM v združenem delu in krajevni skupnosti. Tudi tu bodo najboljši dobili ustrezna priznanja. Vse skupaj pa naj bi prispevalo k boljšemu delovanju osnovnih organizacij ZSM, k doseganju boljših rezultatov pri delu osnovnih organizacij ZSM na področju samoupravljanja in dela pri ustvarjanju dohodka.

Na koncu delovnega srečanja so mladi izvolili še novo vodstvo Konference mladih delavcev pri občinski konferenci ZSMS Kranj. Novi predsednik je postal Brane Weissen iz Save, sekretar pa je Helka Berginc iz Oljarice. V predsedstvu, ki je dokaj številno, je še nekaj Savčanov.

Mladi se zavedamo, da moramo našo družbo razvijati na vseh področjih družbenoekonomskih odnosov, družbenopolitičnih organizacij in samoupravljanja. To pa ni naloga samo mladih, ki so si te naloge zadali, ampak naloga nas vseh. Vsi skupaj ustvarjamo danes, razvijamo jutri. Kakšen bo ta jutri, bo odvisno tudi od naše pripravljenosti žrtvovati del svojega prostega časa za graditev naše samoupravne socialistične družbe, katere del smo mi vsi. Jože Vratarič

SVET KONFERENCE

V torek, 4. marca, je bila prva seja sveta konference ZSMS Sava.

Člani sveta so uvodoma pregledali akcijski program in poudarili, da so se na proslavi ob 7. januarju najbolj izkazali mladinci Velopnevmatike in mladinci Tovarne avtopnevmatike. Nekatere naloge so bile predstavljene v mesec marec. Tako bo komisija za šport organizirala prvenstvo v marcu.

Na seji so obravnavali tudi nekatere spremembe članov sveta konference.

— za sekretarja sveta konference so evidentirali tov. Miloša Čabarkapo,

— za koordinatorja Gumenotehničnih izdelkov tov. Novico Pavlovič,

— za predsednika komisije za družbenoekonomske odnose in samoupravljanje tov. Miro Škerjanc,

— za predsednika komisije za šport pa tov. Selima Kastrata;

Mladinskih delovnih akcij se bo letos udeležilo trideset mladincev. To pomeni, da se bo iz vsake osnovne organizacije ZSMS delovne akcije udeležil samo po en mladinec.

Potem je tov. Lončarjeva svet konference informirala o spremembi proslavljanja 30. obletnice samoupravljanja in 60. letnice Save, tako da odpade brigadirski večer na Joštu, zmanjšan pa bo tudi obseg proslave ob 25. maju.

Program je skrčen zaradi stabilizacijskih ukrepov.

O problemih uveljavljanja delegatskega sistema je članom sveta spregovoril tov. Lado Bitenc iz OK ZSMS Kranj. Poudaril je, da so delegati mladinci vsi do 27. leta starosti in da je treba ustvariti evidenco mladih delegatov in vpeljati ocenjevanje mladih delegatov.

Člani sveta konference so se med drugim pogovarjali tudi o problematiki osnovnih organizacij, o problematiki mladinskega doma in o ustanovitvi osnovne organizacije ZSMS v mladinskem domu.

Franc Križaj



GREMO V BRIGADO!

Občinska konferenca ZSMS Kranj je v letošnjem letu organizator dveh zveznih in dveh republiških mladinskih delovnih akcij.

Na zadnjem sestanku centra za mladinske delovne akcije je bil predlagan naslednji razpored mladinskih delovnih brigad glede na udeležbo na mladinskih delovnih akcijah:

MDB »Stane Žagar – mlajši« sodeluje na zvezni mladinski delovni akciji izven Slovenije v času od 6. junija do 6. julija. Brigada bo štela od osemindeset do petinpetdeset brigadirjev (prva izmena).

MDB »Šest bratskih mest« sodeluje na zvezni mladinski delovni akciji »Posočje '80«, v kateri sodelujejo mladinke in mladinci iz šestih pobratenih mest občine Kranj tako, da se iz vsakega mesta vključi v brigado od osem do deset brigadirjev (druga izmena).

MDB »Jože Celar-Tugo« naj bi sodelovala na republiški mladinski delovni akciji »Brkini '80« v času od 22. junija do 12. julija v drugi izmeni. Brigada bo štela štirideset brigadirjev (sprememba v letošnjem letu).

MDB »Jože Gregorčič« pa bi sodelovala na republiški mladinski delovni akciji »Slovenske gorice '80« v času od 3. do 24. avgusta v četrti izmeni s štiridesetimi brigadirji.

Evidentiranje poteka po osnovnih organizacijah ZSMS. Zaključilo se bo do 25. marca. Do 1. aprila (dneva brigadirjev) bi brigade formirali.

Prijave sprejemajo predsedniki osnovnih organizacij ZSMS, ki imajo nalogo, da evidentirajo le najresnejše kandidate, tako da se ne bo pojavilo preveliko izstopanje kandidatov iz brigad še pred odhodom na mladinske delovne akcije.

V času priprav bi mladinke in mladinci nabirali izkušnje na lokalnih mladinskih delovnih akcijah. Predvidevajo se tri:

LMDA »OLŠEVEK '80«
LMDA »PREDDVOR '80«
LMDA »ČUKOVA JAMA '80«

Veliko novosti je opaziti na področju prostovoljnega mladinskega dela. O tem kaj več v naslednji številki.

Franci Dolhar



Cvet, čestitka in stisk roke ob letošnjem prazniku

PRAZNIKU OB ROB

Dogovorili smo se, da bomo utrdili naše gospodarstvo, da se bomo na vsakem koraku borili proti razsipništvu, nedelu... Sklenili smo, da bomo opustili naše slabe navade (pa tudi razvade). Tako ravnanje pa zahteva resnost in veliko mero zavesti.

Čemu tak uvod? Zaradi tega, ker ob osmem marcu nismo vsi mislili tako. Ob pripravah na praznik delovnih žena so članice komisije za družbeno aktivnost žena razmišljale, kako bi pripravili letošnje praznovanje, da bi odražalo naša ustalitvena prizadevanja, da bi poudarili izvirni pomen praznovanja in da bi vendarle namenili pozornost našim delovnim tovarišicam ob prazniku. Že nekaj dni pred 8. marcem smo porabili precej delovnega časa za razprave o tem, ali je odločitev prava. Niso bila osamljena mnenja, da ni prav, da letos daril ne bo, češ, saj bodo v ostalih kranjskih delovnih organizacijah delavke tudi letos obdarovale.

Sprašujem se, ali je darilo ob 8. marcu res tako zelo pomembno? Je prav, da dan žena »praznujemo« res samo 8. marca? Veliko lepih besed, pozornosti, številni šopki rož, bolj ali manj dragocena darila. Kaj pa ostali dnevi v letu? Zakaj pravzaprav pri nas še vedno praznujemo 8. marec?

Med drugim tudi zato, ker naša socialistična usmeritev terja enakopraven položaj delovne žene v družbi, ki pa zaradi številnih dejavnikov še zdaleč ni uresničen. Še vedno ni dovolj otroških vrtcev, nimamo oddelkov za obolele otroke, nismo še dovolj poskrbeli za družbeno prehrano, in še bi lahko naštevali. V zadnjih letih smo sicer dosegli lepe uspehe na področju izobraževanja, pohvalimo se lahko, da se naša delovna žena vse bolj tvorno vključuje v delo samoupravnih organov in družbenopolitičnih organizacij.

Ali ni praznik delovnih žena mnogo bogatejši, če vsem tem problemom in uspehom ta dan namenimo nekaj več besed. Predvsem zato, da bi se dogovorili, kako bi te probleme, ki so naši skupni, ne le ženski, rešili. Šopek, tudi najbogatejši, usahne v nekaj dneh, s praktičnim darilom pa si naša delovna žena tudi ne pomaga veliko.

Pred dnevi sem se pogovarjala z eno izmed naših sodelavk. Je mati dveh odrasčajočih otrok. Doma ima precej dela. Na delovnem mestu je marljiva, vključuje se tudi v delo sindikalne organizacije, aktivna je v osnovni organizaciji Zveze komunistov. Dejala mi je, da je zadovoljna in ponosna na svoje delo. Na vprašanje, ali ni to prehuda obremenitev, je odvrnila, da se je res treba tudi nekaj žrtvovati.

Poleg dela se tudi izobražuje, da bo tako lahko še bolje delala. Ko je beseda nanesla na osmi marec, je poudarila, da se ji zdi odločitev, da letos prekinemo z obdaritvami in pogostitvami, povsem pravilna. Dodala pa je, da se ji ne zdi prav, da v nekaterih drugih delovnih organizacijah ne ravnaajo tako. Le skupna prizadevanja nas vseh bodo rodila uspehe, je poudarila.

Vera Drašak



Mami za praznik
šopek povijem
želje iskrene
s poljubi odkrijem



OSMI MAREC

Nekoč so bile žene zelo zaničevane, nič vredne, toda s hudim bojem so si priborile mnogo pravic in postale enakovredne moškim. Med vojno so tudi premnoge žene odšle v gozdove, prijele za orožje in se junaško uprle sovražniku. Zato zaslužijo, da se jih z vsem spoštovanjem spomnimo osmega marca – na dan žena.

Na ta dan smo v šoli priredili pestro proslavo. Pred vzhodom v dvorano so učenske prajemale matere s šopkom pomladanskih rožic. Potem so si poiskale primeren sedež. Kmalu je bila dvorana čisto polna. Na steni se je razprostiral bogat šopek, poleg pa ganljiv napis:

»Mamici za praznik,
želje iskrene
s poljubi odkrijem.«

Ob tem verzu se je marsikateri zasolžilo oko, posebno tistim, ki so morale žrtvovati svoje otroke, da nam je danes lepo in živimo v miru in svobodi.

Spored je potekal gladko. Nastopali so predšolski otroci, pa učenci tja do četrtega razreda: z deklamacijami, s

NAJMLAJŠI KRAJANI STRAŽIŠČA OB DNEVU ŽENA

pesmicami, z igrkami, pa tudi zaplesali so – folklor.

Med proslavo se mi je pogled ustavil na grobih, razpokanih rokah stare žene. Žile so bile izbočene, v rokah, ki so se utrujeno tresle, pa je držala majhen nežen pomladni šopek. Kljub utrujenosti ji je obraz žarel. Svoje zadovoljstvo in srečo so mamice pokazale z glasnim ploskanjem.

Želim, da bi se drugo leto in še leta in leta srečevali z mamicami v miru, svobodi in zadovoljstvu.

Suzana Resnik 3. b

OB DNEVU ŽENA

Mami za praznik
šopek povijem,
želje iskrene
s poljubi odkrijem!

Na predvečer 8. marca, pred praznikom vseh žena na svetu, smo v šoli priredili proslavo.

Pri vzhodu v večnamenski prostor smo učenci vsem mamam podarili šopek prvih pomladnih cvetic – znanilk pomladi in jim čestitali za njihov praznik. Mame so se razvrstile po stolih in v hipu je bila dvorana polna.

Nastopajoči smo se morali zbrati v predprostoru večnamenskega prostora. Tovarišice so nas postavile v vrsto, da smo lahko drug za drugim hodili na oder. Bilo je veliko nastopajočih. Pod osmo točko je pisalo: »Mamica, 3. b«. Ta točka je bila iz našega razreda. Ko smo odpeli, smo opazili, da je marsikatera mama spustila solzo na lica. Odšli smo z odra in se odpravili nekateri domov, drugi v dvorano.

Šla sem v dvorano, na balkon. Tam je sedelo še nekaj mamic, tudi stare mame. Zagledala sem se v staro mamo, zagledala sem se v zgarane

roke, v katerih so bile nežne, prenežne roke. Kdo ve, koliko let te roke neprestano delajo in vedno delajo. Že zguban obraz ti pove, kako težko se je tej ženi godilo. Morda je vse to samo od dela, od trpljenja, ali pa je to sedaj od predanosti pesmi in besedi, morda ji je težko pri srcu, ko sliši toliko in tako lepih besed zanjo, za vse žene sveta. Zagledana je bila videti v napis na modri zavesi, v rože, ki so se ji razcvetele v roki, sedaj že skoraj preutrujeni, a vredni spoštovanja.

Proslava se je zaključila. Mame so bile zelo, zelo vesele in hvaležne našemu trudu vseh učiteljev in učiteljic, kateri so pripravili program te prelepe proslave.

Nina Šilar 3. b

RAZVESELILI SMO NAŠE MAME

Pred osmim marcem sem se uprašal: »Česa bi bila moja mama bolj vesela, ali škatle bonbonov ali da bi ji zapel lepo pesem?« Mislil, da bi bila moja in vse druge mame bolj vesele tega drugega.

Zato smo se tudi v šoli odločili, da bomo mame razveselili z novimi pesmicami in deklamacijami. Pred nastopom je bila še vaja. Na vaji se je vsem malo zatikalo. Mi, iz našega razreda, še nismo peli s spremljavo kitare. Na generalki pa smo začeli dobro. Spremljal nas je tovariš fizike s kitaro. Komaj sem čakal, kdaj bo nastop.

Sedmega marca ob 16.30 je bil nastop. Prišlo je veliko mamic. Ob sprejemu v dvorano smo mamam podarili šopke. Mame so se posedle in začel se je nastop. Vse mame so gledale napis: »MAMI ZA

PRAZNIK ŠOPEK POVIJEM, ŽELJE ISKRENE S POLJUBI ODKRIJEM.« Komaj sem čakal, da bom nastopal. Kmalu smo bili na vrsti. Zapeli smo. Ko sem zagledal mamico, sem začel bolj glasno peti. Mame so nam plovžale. Po nastopu sem šel k namici, ki je bila zelo navdušena. Od tam sem gledal ostale točke. Čas je hitro tekel in kmalu je bila proslava končana.

Mislil, da so vse mame vsele odšle domov in so bile ta dan srečne.

Jure Demšar 3. b
OŠ Lucijan Seljak

8. MAREC – DAN ŽENA

8. marec je dan vseh žena na svetu. Tudi na naši šoli smo priredili proslavo. V petek smo pripravljali šopke za žene. Učenci so nosili rože in nam pomagali oblikovati šopke. Jaz in še nekatere sošolke smo pričakale mamice s šopki. Mamice so bile šopkov zelo vesele.

Ob pol petih se je začela proslava. Proslavo smo priredili v večnamenskem prostoru. Učenci so oddeklamirali nekaj deklamacij. Tudi pesmice, uprizorjene v igri, so bile zanimive, nekaj igrice so igrali tako, da so imeli v rokah tisto stvar, katero so predstavljali. Pela sta dva zbora. V enem sem sodelovala tudi jaz. Naš dirigent je bila tovarišica Dragica Prek. Drugi zbor pa je vodila Nada Ankele. Na koncu je imel tovariš ravnatelj kratek govor.

Po končani proslavi so vse žene odšle domov.

Bernarda Stenovec, 3. c
OŠ Lucijan Seljak



PRODAJA... (Nadaljevanje s 1. strani)

da so z našo pnevmatiko opremljena tudi vozila, ki jih IMV izvaža v Francijo. Pred tem je morala prestati zahtevne teste, pri čemer je dobila v primerjavi z nekaterimi svetovno priznanimi znamkami najboljše možno oceno.

Holandijo imamo lahko že za naše tradicionalno tržišče, saj smo tam že v drugem rangu med znanimi proizvajalci.

Pomembni naši kupci so tudi v Iranu in Egiptu, vendar v teh deželah, kot je znano, občasno nastanejo za trgovanje določene težave, uvoz pa je navadno kontroliran in omejen.

Večje količine pnevmatike izvozimo še v Alžir, medtem ko so trenutno ostala tržišča za nas manj pomembna. Omenil bi še, da v letošnjem letu nismo imeli namena bistveno širiti števila inozemskih kupcev, ampak predvsem bolj solidno oskrbovati sedanje, ki imajo željo po razširitvi sodelovanja z nami.

Velike spremembe se v letošnjem letu obetajo pri prodaji pnevmatike na domačem tržišču. Ker smo vsi proizvajalci pnevmatike velik del proizvodnje namenili v izvoz in za prvo opremo domačih avtomobilov, je prav letos idealna možnost, da se uredijo razmere pri prodaji pnevmatike za nadomestno vgradnjo. Za naš trg je namreč značilno, da se s prodajo pnevmatike ukvarja ogromno število trgovcev, ki s stroko nimajo nič skupnega. Ta posel je bil dolga leta namreč zelo donosen in tako so se šla veleprodaje z gumami tudi razna turistična podjetja, trgovine s prehrabnenimi izdelki, kmetijske zadruge itd. Takih veletrgovcev je v Jugoslaviji kar okrog 200!

Pri Poslovnem združenju »Guma« je podpisan Sporazum o dolgoročnem sodelovanju med proizvodnimi in prometnimi DO, ki naj bi uredil, seveda, ob primernem obnašanju predvsem proizvajalcev pnevmatike, razmere na našem trgu s tem zelo občutljivim izdelkom. S preprodajo pnevmatike naj bi se ukvarjale samo še nekatere specializirane delovne organizacije, ki imajo:

- primerno usposobljen kader,
- finančni potencial,
- skladišča,
- ostalo potrebno opremo za prodajo pnevmatike,
- geografsko primerno razporejena prodajna mesta,
- po možnosti čim bolj razpredeno maloprodajno mrežo.

Med velikim številom bivših manjših kupcev smo izbrali okrog 15 solidnih veletrgovcev s področja avtostroke, transporta, poljedelstva (predvsem zaradi bodoče proizvodnje traktorske pnevmatike), za prodajo potniške pnevmatike pa so še posebej pomembne DO, ki se ukvarjajo s prodajo naftnih derivatov in razpolagajo z ogromnim številom prodajnih mest (bencinske črpalke).

Velik del pnevmatike pa naj bi, kot že omenjeno, prodala področna prodaja »Sava-Commerce«, ki naj bi predvsem »obdelala« končnega potrošnika, tako da bi doobra izkoristila razpredeno mrežo prodajal in razskladišč. Ta vrsta prodaje mora biti za »Savo« najracionalnejša, saj bi ob dobri organizaciji in distribuciji predvidena razlika v ceni ostala v glavnem v naši DO.

Upamo, da bomo lahko vsaj večji del teh ciljev ustvarili, čeprav se prav v zadnjem času kaže, da bomo morali z ozirom na zelo težak položaj pri oskrbi z devizami marsikaj spremeniti. O tem pa kdaj drugič.

Franc Indihar

REZULTATI RAZPISA

za najuspešnejšo rešitev problema »Povečanje kapacitet rezanja tekstilnih karkasnih vložkov«.

Dne 17. 7. 1979 je delavski svet tozda Tovarne avtopnevmatike na svoji 25. seji sprejel sklep, da se v sredstvih internega obveščanja objavi razpis problema »Povečanje kapacitet rezanja tekstilnih karkasnih vložkov« pod določenimi pogoji, objavljenimi v razpisu 31. 8. 1979.

Razpisna komisija je pregledala rešitvi, ki sta prišli v razpisnem roku v Razvojno tehnološki inštitut in ugotovila, da nobena ne ustreza razpisanim pogojem, zato se razpisanih nagrad ne podeli.

Tak sklep je sprejel tudi delavski svet tozda Tovarne avtopnevmatike na drugi seji, 28. februarja 1980.

Ena od prijavljenih rešitev nakazuje rešitev povečanja kapacitet na rezalniku Bridge in prenos dubliranja tekstilnega korda na kalandar Troester, zato je komisija predlagala, delavski svet pa je njen predlog potrdil, da se ta del prijavljene rešitve obravnava kot redni inovacijski predlog.

Saša Strupi

PRENOS CEVI V DO VULKAN NIŠ

(Nadaljevanje s 7. strani)

Ljubiša SAVIČ – pomočnik direktorja Sava-Commerce (prodaja Vulkan)

Asortiment odgovarja potrebam tržišča. Pri ceveh za vodo bi bila boljša dolžina 40 in ne 30 metrov. Zelo dober je program IMV, TAM, Westing cevi, kjer bomo dosegli višje cene. Cene za cevi za vodo, za kompresorje in M kvaliteto so nižje od konkurence, tako da jih bomo morali spremeniti oziroma izenačiti. Še vedno nismo zadovoljni s proizvodnjo, ker dinamika ne odgovarja možnostim proizvodnje, zato smo napravili pri kupcih slab vtis. Kvaliteta cevi je v redu. Menim, da je to perspektivna proizvodnja, ki jo je treba do leta 1985 podvojiti in vlagati v novo opremo, tako da bi dosegli tudi do 40 m dolžine z M, M in P kvaliteto.

Na osnovi posameznih izjav in celotnega poteka preselitve lahko povzamemo, da je bila preselitev proizvodnje cevi na jeklenih jedrih dejansko obojestransko koristna. Zakaj je bila preselitev koristna za delovno organizacijo Sava:

– zaradi pomanjkanja delovne sile delovna organizacija Sava ni mogla več razvijati takšne proizvodnje in jo je nadomestila s proizvodnjo profilov. O tem je bilo že veliko povedanega, zato o prednostih takšne preusmeritve na tem mestu ne bi pisali;

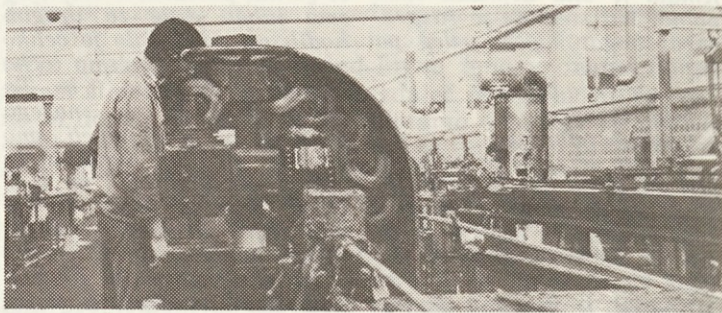
– v primeru, če proizvodnje cevi iz DO Sava ne bi preselili v DO Vulkan (to je edina delovna organizacija v sozdu Sava, kamor smo lahko preselili to proizvodnjo – že obstoječa proizvodnja cevi in prostor), bi imeli s kupci teh cevi, ki so naši partnerji za dobavo ostalih izdelkov (TAM, IMV, itd.), precejšnje težave;

– glede na delovno intenzivni značaj proizvodnje, za katero je bilo potrebnih približno 55 delavcev, smo lahko prerazporedili delavce na ostala dela in opravila v tozdu GTI in istočasno zagotovili delavce za delo na novih linijah za profile. Celotno število delavcev se je zmanjšalo za 45;

– vrednost osnovnih sredstev, orodij in tehnološke dokumentacije je ocenjena v višini 4.348.850 din. DO Vulkan bo to vrednost odplačal kot kredit po 10 odstotni obrestni meri, to pa predstavlja dodatni prihodek tozda GTI.

Za DO Vulkan je preselitev koristna iz naslednjih vzrokov:

– v tozdu Crevara se je proizvodnja povečala za približno 40 odstotkov in to z minimalnimi vlaganji. Če upoštevamo, da zaradi dodatne proizvodnje ne bodo naraščali stroški strokovnih služb, bo to vsekakor pozitivno vplivalo na dohodek tozda Crevara in DO Vulkan;



– z uvedbo proizvodnje je Vulkan povečal število kupcev; vsi ti kupci pa so interesantni tudi za ostale izdelke DO Vulkana;

– tozda Crevara ima z uvedbo specialnih cevi iz Sava trenutno zelo širok spekter različnih vrst cevi. Z nadaljnjo modernizacijo, posebno pa zato, ker je tržišče, tako domače kot zunanje, precej veliko, bo možno proizvodnjo cevi še povečati;

– niška regija ima še precejšnje število nezaposlenih. Pri proizvodnji cevi, preseljenih iz DO Sava, se je na novo zaposlilo približno 50 delavcev.

Kljub temu, da v bodoče DO Sava svojega nadaljnjega razvoja ne more bazirati na preseljevanju proizvodnje iz Kranja, temveč mora v pretežni meri modernizirati proizvodnjo, pa v primeru proizvodnje cevi na jeklenih jedrih to ni bilo možno drugače, če je Sava hotela uvesti moderno proizvodnjo profilov. Približno enak je položaj v primeru določenega dela stiskanih izdelkov, ki jih Sava namerava preseliti v Agis Ptuj. Menim, da bosta obe nalogi znatno prispevali k modernizaciji tozda GTI DO Sava, kajti tozda bo lahko usmeril vse napore v tiste projekte, ki ne zahtevajo tolikšnega števila delavcev v neposredni proizvodnji in istočasno dosegli boljši dohodek.

Franc Sušnik



(Nadaljevanje z 9. strani)

Subjektivna fluktuacija 1979 glede na dejansko izobrazbo

Med delavci, ki so lani iz subjektivnih vzrokov zapustili delovno organizacijo, je 55 odstotkov delavcev brez poklicne izobrazbe, 27,4 odstotkov delavcev s poklicno izobrazbo in 17,6 odstotkov delavcev s srednjo, višjo in visoko izobrazbo.

Primerjava z letom 1978 kaže, da fluktuiranci glede na dejansko izobrazbo ne odstopajo, razen pri visoki izobrazbi, kjer izstopa fluktuacija v letu 1978 s 5,8 odstotkov.

Odstopanje med izobrazbeno strukturo delavcev, ki fluktuirajo in obstoječo izobrazbeno strukturo vseh zaposlenih v delovni organizaciji, je minimalno, kar kaže na to, da izobrazbena (kvalifikacijska) struktura zaposlenih na osnovi fluktuacije ni bila poslabšana.

Subjektivna fluktuacija 1979 glede na starost

Podatki v pregledu nam potrjujejo mnenje, da fluktuirajo pretežno mlajši delavci. Kar 3/4 vseh fluktuirancev v letih 1978 in 1979 je bilo starih do 30 let. Obstoječa starostna struktura kaže, da je delavcev, mlajših od 30 let v delovni organizaciji le 44 odstotkov. Odstopanja starostnih struktur pri fluktuaciji v letih 1978 in 1979 niso velika, odstopanja med starostno strukturo fluktuirancev in obstoječo starostno strukturo vseh zaposlenih v delovni organizaciji pa je znatno. To navidezno kaže, da se delovni kolektiv na račun fluktuacije stara, če ne upoštevamo dejstva, da nadomestila krijemo pretežno zopet z mladimi delavci.

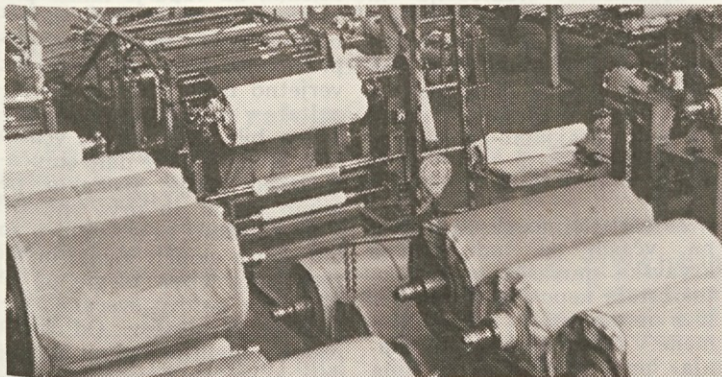
Podatki o fluktuaciji žensk in delavcev iz drugih republik.

	skupna fluktuac.	od tega ženske	%	Delavci iz drugih republik	%
1979	460	92	20,0	215	46,7
1978	408	77	18,9	181	44,4
1977	366	67	18,3	176	48,1

Obstoječa struktura	32,8	29,4
---------------------	------	------

Iz pregleda je razvidno, da odstotek fluktuacije po letih bistveno ne odstopa in lahko na taka razmerja računamo tudi v prihodnje. Odstotek fluktuacije navedenih skupin delavcev bistveno odstopa ob obstoječega razmerja v skupnem številu zaposlenih v delovni organizaciji.

Pri ženskah moramo upoštevati, da je objektivna fluktuacija bistveno nižja kot pri moških, ker ženske ne odhajajo na odslužitev vojaškega roka, zato je razlika pri subjektivni fluktuaciji sorazmerno manjša in lahko trdimo, da pri fluktuaciji iz subjektivnih vzrokov med moškimi in ženskami ni bistvenih razlik, čeprav obstaja mnenje, da so ženske mnogo bolj zanesljive na delovnih mestih.



Visok odstotek fluktuacije delavcev iz drugih republik ni novo spoznanje, vendar nas ponovno opozarja, da moramo delavcem iz drugih republik posvetiti večjo pozornost, če želimo biti uspešni pri zmanjševanju fluktuacije.

V tem delu analize fluktuacije za leto 1979 smo skušali zbrati čim več podatkov in osvetliti fluktuacijo z več plati, da bi bila slika bolj popolna.

Na določene vzroke povečane fluktuacije v preteklem letu nas bo opozorila analiza motivov za fluktuacijo na osnovi odhodnih razgovorov, ki jih opravi psiholog z delavci, ki zapuščajo delovno organizacijo. V tem delu analize bodo tudi zaključki in predlogi ukrepov za znižanje fluktuacije.

Zdravko Korenčan

V SPOMIN DRAGA IVANKA

Doletela me je žalostna dolžnost, da ti izrečem zadnje besede slovesa v imenu tvojih prijateljev, delovnih ljudi »TOTRE«, posebej pa v imenu tvojih najbližjih sodelavk iz Pozamenterije.

Nemi stojimo ob tvojem grobu in še vedno ne moremo verjeti. Ni dolgo, ko si se po daljši odsotnosti vrnila med nas. Vsi smo upali, da se ti je zdravje po operaciji izboljšalo. Žal pa ti je zločesta bolezen, zoper katero je sodobna medicinska znanost brez moči, vse bolj spodbopavala zdravje. Zadnje tedne, ko smo te obisko-

vali, smo bili priča tvojega trpljenja. Bolezen te je izčrpala do skrajnosti in utrujena si ji podlegla.

Tvoja življenjska pot, ki si jo prehodila od rojstva do trenutka, ko si se zaposlila, je bila težja kot pot mnogih izmed nas. Toda prehodila si jo z dvignjeno glavo. Med nami si delala več kot 20 let. Vsi smo poznali tvojo izredno delavnost. Kljub napornemu delu, ki si ga opravljala v barvarni ter težavam in dolžnostim, ki si jih imela doma, nisi o tem nikoli tožila.

Še leto dni bi morala delati med nami, da bi odšla v zasluženi pokoj. Vsi smo vedeli za tvojo tiho željo, da čakaš na čas, ko se boš lahko posvetila svojemu malemu vnučku. Žal pa je prišel čas, ko si se morala mnogo prezgodaj ločiti od vsega. Nikoli več ne bo tvoje prijaznega nasmeha in besed.

Ostal pa bo spomin nate.

V teh bolečinah in težkih trenutkih izrekamo globoko sožalje tvojim najbližjim.

Ko se poslavljamo od tebe — ti želimo vsi skupaj izkazati veliko zahvalo za vse, kar si storila. Storila pa si veliko za vsakega od nas in za naš kolektiv.

Sodelavci

ZAHVALI

Vsem sodelavkam in sodelavcem Stiskanih izdelkov in vodstvu Transportnih trakov in klinastih jermen v tozdu Gumeno tehnični izdelki se iskreno zahvaljujem za podarjeni venec in denarno pomoč ter izrečeno sožalje ob smrti mojega očeta.

Še posebno se zahvaljujem sodelavcem, ki so ga pospremili na njegovi zadnji poti v Otaležu, dne 3. 3. 1980.

Vaš sodelavec
Franci Čefarin

Ob smrti mojega očeta se zahvaljujem vsem sodelavkam in sodelavcem za denarno pomoč in izrečeno sožalje.

Marta Polak



Sava, glasilo delavcev delovne organizacije industrije gumijevih, usnjenih in kemičnih izdelkov Sava Kranj. Glasilo izdaja odbor za informiranje, izhaja štirinajstredno, glavna in odgovorna urednica Vera Drašak, tehnični urednik Peter Bogataj, foto-

grafije Ivan Draškič. Naslov uredništva: Kranj, Škofjeloška 6, telefon 25-461, interno 482 ali 282. Tisk TK 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.

OB ZAKLJUČKU SMUČARSKÉ SEZONE



S tekmovanjem tečajnikov je skorajda zaključena letošnja smučarska sezona. V teh dneh bo le še savsko prvenstvo v smučarskih tekih in alpskem smučanju. Kako ocenjuješ letošnjo sezono?

Letošnjo sezono ocenjujem na splošno kot zelo uspešno. K temu je pripomogla tudi elektronska naprava za merjenje časa, ki smo jo nabavili. Tako smo imeli še več tekmovanj kot v preteklih letih. Dodatno tekmovanje je bilo med tozdi, tako da so se tekmovalci tudi med samimi tozdi že poprej preizkusili, zaključno tekmovanje pa bo 22. marca na Kravcu.

Letos je tekmovanje potekalo po novem konceptu. Ali meniš, da se je ta novi način obnesel?



Mislim, da se je obnesel. V tekmovanje smo vključili tudi otroke zaposlenih. Pogosto so na tekmovanje prišle kar cele družine in so vsi tudi vozili skozi vratca. S tem smo dosegli večjo množičnost.

Kako je bilo s smučarskimi tečaji?

Rekel bi, da smo med najuspešnejšimi delovnimi organizacijami daleč naokrog, zlasti po številu. V eni sezoni se tečaja udeležijo približno 450 tečajnikov – otroci so pridobivali smučarsko znanje na Zatrniku, dva tečaja za delavce sta bila na Kravcu, organizirali pa smo tudi tečaj. Letošnji je drugi po vrsti, udeležilo pa se ga je enkrat več tečajnikov kot lansko leto.

Ti delaš na področju rekreacije. Zanima me, koliko Savčanov smuča?

To je težko oceniti, lahko pa povem, da smo za smučarske

karte porabili okoli 120 tisoč dinarjev. Za vsako karto damo 20 dinarjev (to je 6000 smučarskih kart! – op. ur.)

Glede na tečajnike bi ocenil, da je vsako leto okoli deset odstotkov več smučarjev v Savi.

Kako pa je s smučarskimi teki?

Tu smo šele na začetku. Z organiziranim učenjem smo pričeli pred dvema leti, kot sem že dejal, je bila letos za sto odstotkov večja udeležba.

Letošnji tečaji so bili zelo uspešni, tako so povedali udeleženci. Pa vendar sem v delovni organizaciji večkrat slišala mnenje, da taka oblika popoldanskega tečaja ne omogoča, da bi se ga udeležili tudi delavci iz neposredne proizvodnje.

Menim, da bi se z malo več prizadevnosti in dobre volje posameznikov, prav vsak lahko udeležil popoldanskega tečaja. Ne vem sicer točno, ali je lahko v proizvodnji nekdo odsoten dve uri. Vendarle je za tečaj potrebno žrtvovati le deset delovnih ur. Verjetno bi se posameznik, ki dela na takem delovnem mestu lahko dogovoril s sodelavcem iz popoldanske izmene za zamenjavo.

Tak tečaj je zelo primeren, saj smo videli, da za celodnevno smučanje tečajniki niti nimajo dovolj kondicije. Poleg tega je taka oblika tudi cenejša.

Smučanja bo kmalu konec. Ali bo tudi poletna sezona tako razgibana kot je bila zimska?

Rekel bi, da bo za tistega, ki se bo želel ukvarjati s športom tudi poleti, dovolj možnosti. Tekmovanje bo dovolj. Pokaza-

lo pa se je, da poleti ni toliko zanimanja. Ljudje imajo delo doma, mnogi odhajajo na dopust.

V poletnih mesecih prevladujejo skupinske igre, največ zanimanja je za nogomet. S poletno sezono začnemo že zdaj. V maju bo na sporedu peterboj – tekmovanje med petimi kolektivi in nato športni mesec. Sezona je kar pestra preko celega leta.

Športni mesec Save. Zdi se mi, da tudi ta oblika tek-

movanja dobiva vse več privrženec.

Strinjam se. Tudi na tem področju so vidni koraki. Vsako leto je ljudi, ki se ukvarjajo s športom poleti in pozimi, vse več. Denimo, pred desetimi leti, ko sem še tekmoval, mi je bilo skoraj nerodno teči po polju. Marsikdo je to gledal, češ saj nima drugega dela. Miselnost se spreminja in ljudje čutijo, da je tudi popoldan potrebno nekaj prostega časa posvetiti športu in rekreaciji.

Z organizatorjem rekreacije, Janezom Gorjancem, se je pogovarjala Vera Drašak.



POPOLDANSKI SMUČARSKI TEČAJ

V dneh od 18. do 23. februarja in od 3. do 7. marca je bil na pobočjih Kravca organiziran popoldanski smučarski tečaj v alpskem smučanju.

Organizator rekreacije in smučarski vaditelji, ki že vrsto let skrbijo, da naše smučarsko predznanje ne utone pred televizorji in v avtu, so se tudi tokrat dobro namučili in dobili na mah nekaj silno perspektivnih padalcev.

Zaledenela, meglena, snežena, včasih pa tudi sončna krvavška smučišča so tudi letos ostala nepoškodovana. Velika nevarnost, da se ne spremene v ravnino po »testu znanja« prvi dan tečaja, je bila vsak dan manjša. Najhujši »kalibri« so se zadrževali prve dni bolj pri dnu, da je bila možnost porušena minimalna. Tisti pa, ki so si znali že sami zapeti smuči in so mislili, da jim gre dobro, so vseh pet popoldnevo poslušali, da so kolena premalo naprej, da je rama preveč zadaj – tista, ki bi morala biti spredaj, da so palice uporabne tudi za kaj drugega, ne le zato, da imamo

med smučanjem roke zaposlene in ne v žepih...

Uspešnost prepričevalne moči vaditeljev smo preizkusili zadnji dan tečaja na »dirki«. Mislim, da vzdušje lahko primerjamo s tistim na svetovnem pokalu. Psihološke priprave niso bile najuspešnejše; verjetno bodo vplivale na rezultate v naslednji sezoni. Maže so bile zelo dobre, včasih celo tako, da se je dalo smučati izven proge, vsekakor pa mimo vratc do prve smreke. Tudi rezultati ram in kolen so bili dobro vidni v snegu in na zadnjicah. Višek tečaja pa je bila prav gotovo svečana razglasitev rezultatov. Od tistih resnih podelitev diplom in medalj, ki so bile seveda iz gume, so bile podeljene tudi medalje (več kompletov) za najuspešnejše tekmovalce – končali so nekje ob progi ter za najpožrtvovalnejše – ti so pa pobirali ostanke padalcev med tečajem.

Vsem, ki so nam omogočili tečaj, se v imenu udeležencev zahvaljujem z željo, da se v prihodnjem letu spet srečamo na belih poljanah.

Saša