

Ureja uredniški
odbor — Glavni
in odg. urednik
Jože Stular —
tel. 22-111, lok.
82 — Tisk in
klišej CP »Go-
renjski tisk«

Sava



GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA TOVARNE GUMIJEVIH IZDELKOV SAVA KRANJ

LETO VI. — ŠTEVILKA 24

KRANJ, 26. DECEMBRA 1966

Pred nami so volitve v sindikalni odbor

Dvoletno mandatno obdobje sindikalnega odbora je za nami. Kaj in kako smo delali je razvidno iz zapisnikov naših sej; dokončno oceno pa bo dal občni zbor sindikalne podružnice konec januarja 1967.

Vloga sindikata je iz dneva v dan vse vidnejša in odgovornejša. Če hočemo, da bo sindikat v naši tovarni še bolj zaživel in dobil resno pravo vlogo, potem moramo tudi volitve, ki so pred nami, vzeti zelo resno. Menim, da moramo biti to pot veliko bolj pozorni, kakšne ljudi, predstavnike, bomo volili v sindikalni odbor. Dostikrat smo bili do tega vprašanja premalo pozorni.

Ko iščemo osnovo za delo sindikata, moramo odgovoriti tudi na vprašanje, ali je s tem, ko imamo DS, že zagotovljeno reševanje vseh vprašanj in vseh problemov v interesu delavcev. Dejstvo je, da ostanejo mnogi problemi pogosto, tudi ob DS, nerešeni in da se člani tega organa ne posvetujejo z delavci.

Iz tega izhaja potreba, da ta vprašanja konkretno pokažemo, nanaša opozorimo in določimo način,

kako jih rešiti. Tu pa je že vloga sindikata kot organizacije, ki združuje delavce v kolektivu in lahko stalno, ob vsakem času, razpravlja o vseh vprašanjih.

V splošno korist kolektiva in organizacije je, da je tak status sindikata priznan. Dostikrat pa se dogaja obratno, ko namreč poslušamo pripombe, kaj pa se sindikat vtika v to ali ono delo. Mislim, da ni vprašanja, o katerem sindikat ne bi smel razpravljati. Če izhajamo, da so vsi problemi že rešeni in da sindikat nima pravice o vsem razpravljati, potem slabimo delo sindikata in se opravičeno sprašujemo, zakaj plačujemo članarino. Nerazčističeno je, ali sedanji način delovanja sindikata utrjuje njegovo vlogo ali jo slabi. Iz vsega tega sledi, da bo sindikalni odbor lahko uspešno delal le, če bo imel podporo vseh članov organizacije in če bodo njihovi medsebojni stiki čimbolj tesni in neposredni.

Pred volitvami morajo torej kandidati, ki jih bomo volili v Sindikalni odbor uživati zaupanje ljudi in tudi sami morajo zaupati v nje. Člani sindikalne organiza-

cije bodo zaupali le poštenim, odkritim in poštenim, odkritim in poštenim ljudem, predvsem pa takim, ki delajo tako, kot govore in terjajo od drugih.

Ti kandidati morajo imeti tudi pozitiven odnos do sistema samoupravljanja, zato moramo izbirati take ljudi, ki ne bodo pasivni, ki bodo imeli svoja stališča in predloge, katere bodo znali tudi zagovarjati. Takšno vodstvo sindikata ne bo transmisija uprave ali kogarkoli, ampak pravi predstavnik kolektiva.

Če govorimo o lastnostih članov bodočega vodstva, ne bi smeli prezreti osebnih razgledanosti, poznavanje gospodarskih problemov našega podjetja in organizacijskih sposobnosti. Delovanje sindikata po statutu je: pomagati delovnim ljudem razvijati take odnose, da bodo lahko sami upravljali svoj kolektiv, reševali svoje probleme itd.

Če bomo vsa ta vprašanja rešili, se bo delo v sindikatu poživelo in s tem bomo povrnili zaupanje v sindikat. Vsi skupaj bomo morali bolj resno prijeti za delo.

KADROVSKE KOMISIJE IN IZBIRANJE DELAVCEV ZA DELOVNA MESTA

Često se dogaja, da se na prosto delovno mesto javi več kandidatov in da se tisti, ki niso izbrani, nato jeze, da izbira ni bila pravilna, ali celo trde, da se je odločilo po obrazih. Tudi v našem glasilu je bilo nekaj člankov o teh vprašanjih, zato bi rad malo pojasnil nekaj vprašanj glede izbora in problemov, ki se pri tem pojavljajo.

Zakon o delovnih razmerjih določa, da je treba objaviti v javnih sredstvih obveščanja vsako prosto delovno mesto in pogoje, ki jih mora imeti delavec za to delovno mesto. Zaradi tega je potrebno vsako prosto delovno mesto bodisi objaviti v časopisu, ali pa vsaj sporočiti občinskemu zavodu za zaposlovanje. Zavod za zaposlovanje prijavljeno delovno mesto objavi na svojih oglasnih deskah, ali v svojem biltenu.

Poleg tega javnega objavljanja pa v našem podjetju vsa prosta delovna mesta objavljamo tudi z internimi sredstvi obveščanja. Člani kolektiva bodo o prostih delovnih mestih gotovo bolj obveščeni s pomočjo tovarniškega časopisa, zidnega časopisa ali informatorja kot pa preko sredstev obveščanja občinskega zavoda za zaposlovanje. Razumljivo je, da bomo na prosta delovna mesta predvsem izbirali člane kolektiva, ki so se izpopolnili na manj zahtevnem delu, se morda celo dodatno izobraževali, zdaj pa kandidirajo za zahtevnejša dela. Taka načela za izbor krepijo občutek pripadnosti podjetju in vplivajo k boljšim odnosom ter tudi vzpodbujajo vsakega, da dobro dela in se dopolnilno izobražuje, ker ima možnost napredovanja. Kadrovska komisija podjetja in kadrovska služba kolek-

tiva tudi dosledno uveljavljata ta načela izbora, to je predvsem izbora članov kolektiva.

So pa primeri, ko nekateri menijo, da jim ne glede na njihove sposobnosti že zaradi samega daljšega staža pripadajo boljše delovna mesta in tudi v svojih prijavah navajajo delovni staž v podjetju kot osnovni razlog, zaradi katerega naj bodo izbrani. Ker je v našem skupnem interesu, da so na delovna mesta postavljeni kandidati, ki so v celoti sposobni za delo na teh delovnih mestih in sposobni delati tudi v obstoječi delovni skupini ali enoti, seveda kadrovska komisija pri izboru in kadrovska služba pri predlaganju to upoštevata predvsem tedaj, ko ima kandidat tudi vse strokovne pogoje, potrebne za delo na prostem delovnem mestu. Vsi vemo, da npr. vratar v zdravstvenem domu zaradi 30 let dela na tem delovnem mestu še ne more kandidirati za delovno mesto zdravnika v tem zdravstvenem domu, zgodi pa se, da podobnih primerov, prenesenih v naše podjetje, ne moremo razumeti in se neupravičeno pritožujemo.

Seveda pa je treba pri tem povedati, da je takih primerov neupravičene kritike le nekaj in da tudi kadrovske komisije delovnih enot v veliki večini primerov zelo objektivno presojaajo prijavljene kandidate ter med njimi izbirajo res najboljše. Kadar gre za izbiranje izmed članov kolektiva iz druge delovne enote, se navadno člani enote kar sami pozanimajo, kakšni so dosednji delovni uspehi kandidata za prosto delovno mesto. Če ta pri dosedanjem delu ni pokazal potrebnega znanja in prizadevnosti, ima le malo upanja, da bo prišel na boljše delovno mesto, ker ga zaradi njegovih napak kadrovska komisija in služba delovne enote ni pripravljena sprejeti. Malo drugače je pri izbiranju izmed kandidatov iz lastne delovne enote. Ko so kadrovske komisije delovnih enot izbirale izmed članov lastne enote in bi pravzaprav

bilo najlažje izbrati najboljšega, ker se med seboj dobro poznajo, pa se je nekajkrat zgodilo, da so upoštevali tudi prijateljstvo, sorodstvo, skupno delo in podobno. To pa na odločitev ne bi smelo vplivati. Spet je treba pripomniti, da to ni običajen pojav, temveč da se le tu in tam dogodi. Mnogo pogosteje sami člani kadrovske komisije zahtevajo, da kadrovska služba zbere še dodatne podatke ali pa celo da pošlje kandidate na testiranje. Testiranje je preizkušanje kandidatovih sposobnosti s pomočjo različnih preizkusov znanja in spretnosti. Ker pri nas še nimamo zaposlenega psihologa, opravljajo za nas testiranje zunanji sodelavci. Tako odpade tudi vsak dvom o objektivnosti testa. Testiranje ni edina podlaga za sklep pristojne kadrovske komisije, vendar jim lahko močno pomaga k dobri odločitvi. V bodoče bodo morale kadrovske komisije testiranje zahtevati še pogosteje. Lahko trdimo, da se je v preteklem letu delo kadrovskih komisij po delovnih enotah izboljšalo in da je bilo tudi več sodelovanja med njimi in kadrovske službo.

Te dni so v teku razprave o našem pravilniku o delovnih razmerjih. V njem so zbrani naši tovarniški predpisi o izbiranju delavcev na prosta delovna mesta, o premeščanju, o odgovornosti in disciplinskih ukrepih, o dopustih in delovnem času in o številnih drugih zanimivih in pomembnih vprašanjih. Upajmo, da se zakon o delovnih razmerjih ne bo spreminjal vsakih nekaj mesecev in

(Nadaljevanje na 5. strani)

Merila za delitev osebnih dohodkov naj bodo rezultati ustvarjenega dela

Vse bliže prihaja čas, ko se vrsta predpisov in zakonov, na bomo poslovali od leta 1966 in s katere bi se morali oslanjati, še tem v zvezi položili tudi račun za ni sprejeta, ni nam še znano, s naše delo v tem letu. Upam, da kakšno količino surovin bomo formalno slovo od starega leta za razpolagali in še in še. To so sicer naše člane kolektiva ne bo težko. Če ne drugje, se bodo poslovali v tistih petih minutah našega programa »120 minut za vas in 5 minut za nas«. Mislim pa, da pregled našega dela v tem letu preveč očitno govori, da kljub težavam, ki smo jih imeli, le nismo naredili vsega tistega, za kar smo se v začetku leta domenili. Vse preveč radi govorimo o pomanjkanju surovin, energije, o pomanjkanju tega in onega, zelo neradi pa o pomanjkanju delovne discipline, o zelo čudnem odnosu do izvrševanja prejetih nalog, o svoji lastni odgovornosti, pri čemer pa znamo tujo odgovornost zelo dobro oceniti, kar nas resno sili k sklepu, da bomo morali slej ko prej upoštevati vse faktorje, ki pripomorejo k temu, da lahko DS našega podjetja na svoji zadnji seji v letu brez predsodkov sprejme sklep: članom našega kolektiva pripada še toliko in toliko sredstev za osebne dohodke. Zelo lahko je reči: moramo deliti, pri tem celo koliko procentov, zelo malo pa jih je, ki se vprašajo, kje pa so za to potrebna sredstva in ali smo jih sploh ustvarili? Člani našega kolektiva so po mojem mnenju še vedno premalo seznanjeni z našo tekočo problematiko, premalo se zavedajo, da ni gibanje gospodarjenja v našem podjetju vedno enako, da je enkrat boljše enkrat slabše in da so merila za vsako delitev le rezultati ustvarjenega dela. Zelo dobro smo se naučili kritizirati, biti kritični do sebe pa smo nekako odpravili z dnevnega reda. Razlika med kritiko in kritiko je ogromna. Koristi nam kritika napak, ki služi za odpravo teh napak. Škoduje pa nam kritika niti ne zaradi kritike, ampak, ker je že prešlo v navado, da se vse povprek samo kritizira, kar vnaša v kolektiv razburjanje, slabo voljo in vse prej kot dobre odnose. Vse to, kar navajam, je po mojem mnenju dejansko stanje pri nas, vendar pa ni to specifičnost »Save« in bi bilo tudi zelo-zelo zgrešeno, in da iščemo pri sebi samo napake, kajti vsem lahko smelo povem, da so kljub vsemu rezultati našega poslovanja dobri in da je naš kolektiv kljub vsem težavam, ki jih je imel, pokazal, da je to monoliten kolektiv, ki zna rešiti še tako zahtevne naloge in prebroditi za marsikoga na izgled nerešljive težave. Realizacija plana, povprečni dohodki, zlasti pa, da smo od vseh gumarskih podjetij Jugoslavije ravno mi dosegli najboljše rezultate, nam kažejo, da smo dejansko zrel kolektiv in da bomo tiste pomanjkljivosti, ki so še pri nas, tudi z lahkoto odpravili. Pred nami stoji zelo težko leto nadaljnega uvajanja reforme. Ni nam še vse jasno, kaj in kako bomo delali,



Piše: Ing. Janez Beravs, glavni direktor Save

več dejansko realizirali tudi tako zahtevne naloge kot so integracijski procesi, vključitev v mednarodno delitev dela in podobno. Manj sestankov, manj ugotavljanj, več pa sklepov in rezultatov bo vsekakor koristnejše načelo, kakor je bila naša praksa do sedaj. Kljub temu, da lahko vsakdo od nas mirno prizna, da ni naredil vsega, kar bi lahko, smo vseeno s svojim delom lahko zadovoljni in zaključimo, da je vsak član našega kolektiva doprinesel svoj delež k celotnemu uspehu. V svojem imenu in v imenu uprave se vsem članom kolektiva za vloženo delo in napore v letošnjem letu iskreno zahvalim, istočasno pa želim, da bi bilo v naprej v vsakem pogledu le boljše. Vsem vam in članom vaših družin pa želim zdravo, srečno in uspešno novo leto 1967.

Srečno novo

leto 1967

želijo vsem

članom kolek-

tiva: Delavski

svet podjetja in

Upravni odbor

ter Družbeno

politične

organizacije



NAŠ NOVOLETNI RAZGOVOR * NAŠ NOVOLETNI RAZGOVOR * NAŠ NOVOLETNI RAZGOVOR

TO POT SMO PRIPRAVILI NEKOLIKO DALJŠI »NAŠ RAZGOVOR«. POVPRASALI SMO 27 NAŠIH SODELAVCEV ZA MNENJE KAKO SMO DELALI LETOS, KAJ ŽELIJO V NOvem LETU SEBI IN KAJ KOLEKTIVU. TAKOLE SO NAM ODGOVORILI:



URBANČIČ Jože, konfekcioner avtoplaščev
11.00—20

— Pričakoval sem, da bodo večje težave, kot pa so bile. Napovedi, da bo veliko pomanjkanje materiala, se na srečo niso povsem uresničile. Res, nismo izkoristili vseh možnosti — toda vsaj za silo smo se »prebili«. V naši enoti postaja čedalje večji problem prenatrpanost oddelka, zaradi tega ni moč organizirati notranjega transporta, to pa povzroča slabo organizacijo dela.

— Nimam posebnih želja. Želim le, da bi imeli dovolj surovin, naročil — predvsem pa, da bi končno uredili problem obrizgavanja avtoplaščev pri nas.

Ing. FRAN PRISLAN, v. d. vodja RTS

— Razvojno tehnološka služba se srečuje z vedno večjimi in odgovornejšimi nalogami. To velja zlasti za preteklo leto, ko smo imeli obilico takšnih zadolžitev predvsem s področja pnevmatike, ne dosti manj pa tudi s področja tehničnih izdelkov. Uvedbe tubeless plaščev, plaščev iz nylonskega korda, izboljšanje kvalitete žičnih veloplaščev in mnogo drugih pozitivnih rezultatov na tem in ostalih področjih je dokaz, da je bilo naše delo — kljub neprestanemu posredovanju, predvsem zaradi manjkajočih surovin — v večini primerov uspešno in je tako pripomoglo k poslovnim uspehom podjetja.

— Naša želja kolektivu za prihodnje leto je čim bolj urejena proizvodnja, predvsem v pogledu tehnološkega procesa. Eden od nujnih pogojev za to je tehnološka disciplina in dobro sodelovanje med službami. Okoliščine zahtevajo, da si v tej smeri vsi temeljito prizadevamo. S tem pa lahko tudi računamo na naš skupni uspeh.

FLANDER Franc, vodja DE cevarna

— Poslovno leto 1966 je bilo dokaj uspešno, kljub pomanjkanju in slabi kvaliteti surovin, ki smo jih imeli letos na razpolago. Z uspehom DE cevarna pa nisem popolnoma zadovoljen. Nismo mogli izkoristiti vseh strojev in naprav in tudi kvaliteta izdelkov ni bila zadovoljiva. Na to so v precejšnji meri vplivale stalne spremembe zmesi in neizdelani tehnološki predpisi in postopki.

— V letu 1967 si želim, da bi se DE cevarna usposobila za obratovanje s polnimi zmogljivostmi in da bi izboljšali tehnologijo dela, kvaliteto izdelkov in dvignili produktivnost. Želim, da bi se vsi delavci, ki delajo na področju cevarne in brizganih izdelkov še naprej — v enaki meri kot doslej — trudili za izboljšanje tehnologije in kvalitete izdelkov.

● Kolektivu Save želim čim uspešnejše poslovno leto — to pa bomo dosegli z večjo delovno zavestjo ter tehnološko in delovno disciplino.

TOMSE Janez, vulkanizer tehničnih cevi

— Zdi se mi, da je bilo letos precej bolje kot lani. Predvsem sem zelo zadovoljen z delom v tehnični hali, saj so povsem drugačni pogoji dela kot v obratu I. Tudi z odnosi med sodelavci sem zadovoljen. Proizvodnja je še kar zadovoljiva. Pri nas se sicer pojavljajo razne pomanjkljivosti, vendar je to razumljivo, saj so začetniške težave povsod.

— Predvsem si želim, da bi kmalu dogradil svojo hišo v okviru stanovanjske zadrage in da bi se vanjo tudi vselil.

Kolektivu pa želim veliko dela in surovin, skratka kar največ uspeha.

KOLMAN Francka, laboratorijski tehnik II

— O poslovanju v naši tovarni nisem dovolj seznanjena, zato tudi ne morem dati kašnih konkretnih ocen. Vendar pa menim, da ni najboljša, kar občutim pri OD. Če pa gledam delo, ki je bilo opravljeno v letu 1966 v naši službi, pa se mi zdi, da za to delo ne dobimo priznanja — posebno z ozirom na pogoje in opravljeno delo.

— Delovni enoti želim, da bi čimprej dobili nove delovne prostore, v katerih bi imeli boljše delovne pogoje kot sedaj.

Kolektivu pa želim, da bi imeli vse leto dovolj surovin, da bi izpolnili letni plan in s tem bi povečali naš OD.

RESNIK Vida, evidentičar surovin v SOP

— Kljub težavam, ki smo jih imeli z nabavo surovin in z devizami, je bilo po mojem mnenju poslovanje kar dobro. Potrebno je bilo veliko pogajanj in razgovorov, da je steklo. Na splošno menim, da je bilo poslovanje v redu, vendar pa je med posameznimi DE premalo sodelovanja. Mislim, da se pri nas preveč izgovarjamo drug na drugega in nihče noče biti kriv za nepravilnosti, ki se zgodijo.

— V letu 1967 si želim ustrezno delovno mesto in da bi se moji predpostavljani že končno zmenili, kje je moje delovno mesto, kjer bi bila najbolj koristna. Tudi jaz bi rada prispevala in koristila po svojih močeh k boljšemu uspehu vsega kolektiva.

— Kolektivu pa želim veliko uspehov in zadovoljstva pri delu, obenem pa, da bi dobili dokaj deviz za nabavo potrebnega materiala.



KRIZNAR Martin, električar

— Menim, da je naša delovna enota letos delala kar zadovoljivo, saj proizvodne enote niso imele dosti zastojev zaradi električnih okvar. Če pa so zastoji že bili, se to ni zgodilo po naši krivdi. Tudi montažna dela so bila opravljena v dogovorjenem roku kljub pomanjkanju delavcev. Na montažah delava trenutno samo dva in kako je to delo obsežno, je razvidno vsakomur, saj kar naprej gradimo in tudi veliko strojev selimo. Pri tem moram povedati, da vprašanje izplačevanja nadur ni urejeno.

Na zaostanek je dostikrat vplivala nepravčasna nabava materiala. Pri tem se kaže tudi slaba povezava nabavne službe in elektrodelavnice. Poslovanje v naši tovarni pa ni najboljše in ne bo, dokler bodo okrog in okrog tovarne kupi izmeta.

— Želim, da bi se v letu 1967 naše delo še izboljšalo in da bi se odnosi v naši enoti izboljšali, kajti v začetku letošnjega leta so bili precej slabi.

Sedaj je res nekoliko bolje, a še ne zadovoljivo.

Kolektivu Save želim še nadaljnjih uspehov v poslovanju in srečno novo leto 1967.

Ing. DOBREVSKA Desanka, razvojni tehnolog za premazovanje in lepila

— Delo naše službe je bilo letos zelo obsežno. Žal se moramo skoraj vsi usmerjati v operativna poseganja v proizvodnji in nam zato ostane premalo časa za res razvojno delo, ki ga imamo v načrtu. Razvojno delo pa je takšno, da redkokdaj dobimo željene rezultate takoj. Ponavadi traja precej časa, da se pokažejo materialne koristi naših prizadevanj. To bi morali pri nas morda bolj upoštevati.

— Predvsem želim, da bi Sava imela v letu 1967 čim manj težav, dovolj surovin in dobro kvaliteto. Temu bo sledilo zadovoljstvo delavcev. Ob dobrem in uspešnem delu bo zadovoljen tudi vsak posameznik, naloge bodo rešene in opravljene.

ŽGALIN Francka, administratorka, avtopnevmatikarna

— Žal nam je tudi letos primanjkovalo surovin, zato smo imeli kolektivni dopust v pnevmatikarni. Delamo še kar dobro, v enoti je zaposlenih že 319 delavcev in delavcev, imamo tudi nekaj novih strojev in to bo pripomoglo, da bo naše delo še boljše.

— Kolektivu želim uspešno poslovanje, dosti deviz za surovine. Če bo to, lahko upamo, da dosežemo večjo proizvodnjo in večje OD v letu 1967.

BALANČ Franci, ekonomist, analitik poslovanja v podjetju

— To, kar smo dosegli ob pogojih poslovanja v letošnjem letu, ne moremo imenovati neuspeh. Delali smo v času uveljavljanja gospodarske reforme in občutili njene posledice. Do neke mere objektivni pogoji poslovanja pa so nas v precejšnji meri našli slabo pripravljene. Slaba notranja organizacija in nesodelovanje ter pogostokrat precejšnja neodgovornost sta botrovali našemu delu.

— Želja za leto 1967 je, da bi realizirali vse načrte ter da bi pri delu čutili odgovornost, čeprav ta odgovornost še ni povsod do zadnje pike uzakonjena. Le z realizacijo naših skupnih ciljev bomo lahko v večji meri zadovoljevali tudi nekatere naše individualne želje oz. potrebe v novem letu.

KNEZ Stane, vulkanizer veloplaščev

— Mislim, da smo delali dobro, če vemo, da delamo na starih, do kraja izrabljenih strojih in s slabo kvaliteto materiala ter ogrevnih duš. Posebno ogrevne duše so naša boleča točka. Mi jih npr. naredimo 90, od tega jih je dobrih le 30, ker se materiala za duše in ventil ne »ujemata«. Del krivde za izmet veloplaščev je tudi pri naših delavcih. Stremijo predvsem, da čim več naredijo, čeprav nekoliko slabše. Uvesti bi morali nagrajevanje po kvaliteti in bi ta problem kaj kmalu odpravili. Tudi disciplina pri nas ni vzorna: dogaja se, da pride delavec pijan v službo in jasno je, da svojega dela ne bo opravil tako, kot bi moral.

Kadar se nam nekaj »zatakne«, bi nam morali še bolj pomagati delavci strokovnih služb, ne pa, da vse leži na vodji DE. Zaradi nešteti težav nam ne gre tako dobro in smo pri OD precej na slabšem kot delavci v obratu II. Tudi do 15% razlike je včasih.

— Posebnih želja nimam. Kolektivu želim, da bi bilo zadosti surovin in rad bi videl, da bi nam »zunaj« zagotovili devize. Mi radi delamo in tudi sposobni smo.

POGAČNIK Milka, korespondent tajništva samoupravnih organov

— Ugotovljeni rezultati za večji del letošnjega leta niso slabi — vsaj finančno ne. Nedvomno je takšen rezultat v veliki meri posledica prizadevanj. Delati smo hoteli, včasih nam to ni uspelo zaradi tujih vzrokov. Jasno je tudi, da bi bili uspehi lahko še veliko boljši. Vzroki, da niso, pa so po mojem mnenju v naslednjem:

— zunanji (naj bodo ti na prvem mestu, ker bistveno vplivajo na naše uspehe — pa tudi najlažje jih je navesti): pomanjkanje deviznih sredstev za nakup reprodukcijskega materiala; — razkorak med službami in proizvodnjo, ki ga je občutiti v nezaupanju delavcev do strokovnih služb, vzroki zanj pa so verjetno globlji;





— medsebojno nerazumevanje, nedisciplina, neresnost.

Menim, da sta zadnji dve pomanjkljivosti veliko važnejši kot pa vprašanje dela posameznikov, ki je lahko premalo strokovno prizadevno, nepazljivo ipd. Veliko lahko naredimo, če to hočemo in če so nam zato dani pogoji.

— Kolektivu želim vsaj najpotrebnejše: dežve — od kjerkoli, strpnost — prihodnje leto ne izgleda preveč rožnato, visoko, visoko strokovne samoupravne organe, da bodo smeli razpravljati tudi o delu strokovnih delavcev v našem kolektivu in srečno, srečno novo leto!

ROTAR Stane, pomočnik planerja

— Poslovanje tovarne bi bilo mnogo boljše, če bi bili bolj elastični. Premnogokrat hočemo krivdo zvaliti na drugega. Predvsem se to odraža med delovnimi enotami.

— Kolektivu želim mnogo plodnega dela in delovnih uspehov.

FAGANEL Mirko, kalkulant

— Za boljšo vključitev v gospodarsko reformo bi moralo biti delo samoupravnih organov in družbenopolitičnih organizacij v Savi bolj povezano in enotno. Ker smo v poslovnem in strokovnem smislu zelo napredovali, je treba paziti, da v težkih pogojih izvajanja reforme tega ne porušimo. Posebno pozornost bi bilo treba posvetiti kadrovanju v samoupravne organe in DPO. Sava gre v poslovno sodelovanje z drugimi, zato se mora naš nivo dvigniti, odkrito si moramo povedati, kaj je prav in kaj ni.

— Kolektivu Save želim, da bi v letu 1967 svoj plan naredili in izdelke tudi prodali. Za realizacijo tega naj nam bo kriterij političnega dela eno, za poslovno pa drugo — toda vse naj teži k enemu cilju.



VAKARICIC Zivo, vodja mikserja 34

— Pri nas je bilo dela vse leto dovolj — še več, včasih celo preveč, saj so naši stroji preobremenjeni. Zaradi slabe organizacije dela pa se je tudi zgodilo, da kak dan nismo delali. Vsi moji kolegi, meščali, se strinjajo z menoj, da nagrajevanje pr nas še ni uručeno. Treba bi bilo izvesti nagrajevanje po kvaliteti in s tem stimulirati in zainteresirati slehernega, da bomo delali še bolje.

— Vsem želim srečno 1967. leto, dovolj surovin in naročil — predvsem pa, da bi kvaliteto še izboljšali.



ZBORI DELAVCEV PO DELOVNIH ENOTAH

V začetku oktobra so bili po vseh naših podružnicah zbori delavcev, na katerih smo obravnavali:

1. statut podjetja
 2. nadomestilo boleznin do treh dni
 3. delo sindikalne organizacije
- Materiale za te razprave smo posredovali vsem članom kolektiva, da bi bile razprave čim bolj aktivne.

Po našem mnenju so bile razprave in obravnavanja precej živahna in resna. To kaže, da je takih sestankov premalo. Na zborih delavcev bi se formalno marsikatero pozitivno stališče. Na zadnjih zborih smo to dosegli, oziroma napravili korak naprej. Dobili smo precej pripomb na delo organov upravljanja po DE.

V zvezi s statutom je bilo manj pripomb, ker je bil le-ta že prej v obravnavi v kolektivu. Pripombe in vprašanja, ki so bila iznesena na zborih delavcev, smo predložili DS podjetja.

Glede nadomestila za tri dni boleznine se je večina članov kolektiva strinjala s predlogom kadrovske službe, da ostane tako kot je bilo do zdaj.

Zanimivo pa je, da je bilo precej pripomb zaradi sedanega sistema socialnega zavarovanja. Člani kolektiva so menili: to ni ustrezen način iskanja sredstev, saj je sedanji prispevek od ND 10,00.— do 20,00.— res premajhen.

Člani kolektiva so menili, da je bilo delo sindikalne podružnice zadovoljivo, vendar je bilo tudi nekaj pripomb o delu sindikalnega odbora. Mislim, da so bile pripombe objektivne in upravičene, zato jih moramo upoštevati.

Naša naloga, naloga forumov družbeno-političnih organizacij in samoupravnih organov je, da rešujemo pereče probleme tekoče. Predvsem pa je naša skrb za delovnega človeka še vse premajhna. Drugače bomo morali gledati na človeka — proizvajalca. Moramo mu nuditi več ugodnosti, oziroma poskrbeti za ureditev osnovnih delovnih pogojev (urediti garderobe, kopalnice itd.). Vse to bomo morali reševati skupno.

Na zborih delavcev je bilo postavljenih veliko vprašanj, kako in kdaj pa bodo delavci dobili odgovore nanje, pa je drugo. Vsi zaključki z zborov delavcev so bili posredovani DS, ki bi moral o njih razpravljati — pa ni! Do danes, kolikor je meni znano, ni realiziran niti en zaključek. Menim, da je to neresno in da tak odnos slabi vlogo samoupravljalcev. Kdo je odgovoren za take napake: za nezainteresiranost, za nerealizacijo sklepov? Ne čudimo se potem izpadom, ki se občasno pojavljajo.

Zaključki zborov delavcev morajo biti uresničeni, če pa ne bodo, bomo morali ponovno sklicati zbor delavcev. Toda, po našem mnenju, bi to kvarno vplivalo na odnose v podjetju. Doseči moramo vsaj to, da bodo mnenja zborov delavcev upoštevana. Vsi smo upravljalci, tisti, ki pa so proti samoupravljanju — so tudi proti nam.

Dosti govorimo: delo sindikata je treba poživeti! Ko pa to poskušamo, naletimo na nerazumevanje prav pri DS podjetja. Veliko je odprtih vprašanj, za katera smo odgovorni vsi. Mi smo na nekatere pokazali s prstom in ostali pri reševanju le-teh brez pomoči.

Naj navedem nekaj važnejših problemov, na katere so naši delavci opozorili na zborih delavcev:

1. Samoupravljanje v delovnih enotah je premalo upoštevano. Mnenja smo, da bi DS podjetja in UO večkrat razpravljala o

MOHAR Franc, vodja vzdrževalcev v valjar- ni I

— S požrtvovalnim delom delavcev naše ekipe smo gotovo dosti pripomogli k odpravljanju zastojev v valjarni. Poznavanje strojev in naprav nam omogoča, da pri vsaki okvari lahko posredujemo podnevi in ponoči.

Želim, da bi tudi ostali delavci to vedeli.

— Ni dolgo, odkar sem na tem delovnem mestu. Rad bi tu ostal in upam, da ne bo spodrsiljavev.

Kolektivu pa predvsem želim, da bi bolj kot doslej upajali novosti, racionalizacije in moderne postopke dela.

In še to: kot predsednik komisije za varnost v prometu želim vsem tovarniškim voznikom kar najbolj srečno vožnjo v letu 1967. Ostalim članom kolektiva pa želim, da bi bili v prihodnjem letu kar najbolj varni na cesti.

RABIČ Franc, delavec pri brizganju protektorja

— Letos nam je šlo, v primerjavi z lanskim letom, še kar dobro. Tudi z materialom je bilo nekoliko bolje. Menim pa, da v valjarni zaslužimo premalo, če nas primerjam z drugimi v tovarni, kajti naše delo je res naporno. Imamo nekaj problemov, ki bi jih morali nujno rešiti.

Sklenili so že, da bodo kupili karo, samo za prevoz v valjarni. Do sedaj je ni. Avtopnevmatika nam povzroča nemajhne težave s tem, da nam pošiljajo kot vrnitev protektor, sprijet in pomešan s kordom. Nekateri vozovi so polomljeni. Stari so po 6 let, pa niso bili še nikoli popravljeni. V avtopnevmatikarni uporabljajo vozove tudi za to, da na njih mažejo protektor. Ko mi nanje naložimo protektor, se nam vse skupaj sprime in to nam avtopnevmatikarna vrača nazaj.

— Želim, da bi bilo dovolj materiala vse leto — kolektivu pa srečno 1967. leto.

VUKO Branko, sejalec polnil in žvepla

— Največja problema naše enote sta in gotovo še nekaj časa bosta: naš tesen in neurejen oddelek in transport. Za nekatere kemikalije skoraj ni prostora, nalagamo vrečke drugo na drugo itd. Paziti moramo tudi na vagončke, ki drsijo nad nami, kajti zgodi se, da se odgne in pade na tla.

— Zelo si želim, da bi prišel na drugo, boljše delovno mesto. Tukaj sem že skoraj sedem let in dosti mi je tega. Kolektivu pa želim čimveč dela, čimboljšo kvaliteto in čimboljši zaslužek nam vsem.

ROGEL Pavle, izdajalec kavčuka, skladišče surovin

— So nekatere stvari, ki pri nas še niso urejene. V novembru smo bili delavci v skladišču prikrajšani za 6.000 din zaradi neke napake, ki pa je nismo mi zagrešili. Bistvo pa je v tem, da ni bila kaznovana vsa nabavna služba.

Vzrokov ne vem!

Zadnji čas postaja naše skladišče pretesno. Vskladiščenih imamo okoli 50 vrst surovin in smo pričeli nakladati drugo na drugo. To nam povzroča precej težav pri izdaji materiala.

— Težko čakam, da bi končno le dobil komplet plaštev in zračnic za kolesa, da bi se vsaj v službo lahko pripeljal s kolesom.

Kolektivu pa želim predvsem dovolj materiala in dela. Ostalo bo že šlo.

HOČEVAR Franjo, vodja odpreme v skladišču gotovih izdelkov

— Letos je bilo poslovanje kolikor toliko zadovoljivo. Žal nam manjka tovarne avtopnevmatike in posameznih dimenzij potniških avtoplaščev.

Menim, da je v Savi premalo discipline — drugače si ne znam razlagati tolikšen odstotek izmeta. Z boljšo disciplino bi večji del tega lahko odpravili.

— Želim, da bi v prihodnjem letu neprekinjeno delali, vsem članom kolektiva pa čimveč uspeha v letu 1967.

RAZPET Janez, vulkanizer termoforjev

— V naši DE smo letos delali dosti slabše kot bi lahko. Predvsem ni bilo dovolj naročil. Pri termoforjih so se letos pojavljale težave, ker je bila ena serija slaba in smo morali vse popraviti. Zaradi pomanjkanja surovin nam je letos stalo 8 preš. Za izdelke, za katere pa so surovine bile, pa ni bilo naročil. Še vedno imamo težave zaradi neustreznih surovin, ki jih dobivamo.

— Želim, da bi drugo leto imeli vsaj toliko dela, da bi vse preše delale. Upajmo, da bo dovolj surovin, če ne, bo dela spet samo za pol leta.

SIFRER FRANCKA, pregledovalka termoforjev

— Menim, da je bilo naše delo, z ozirom na težave, zadovoljivo. Največji problem pri našem sedanjem delu je prah, ki neusmiljeno pokriva oddelek, nam pa prinaša dodatno delo, saj moramo vse termoforje prekriti, z njih pa vsak dan brisati prah. V začetku tega ni bilo. Menim, da ne bi toliko stala stena, če bi jo naredili med termoforji in brizgarno. Sicer nekateri obljubljajo, da tega kmalu ne bo več — toda kdaj?

— Vsem v Savi želim čimveč in čimlepših uspehov pri delu in v življenju.

BERTONCELJ Janez, vratar

— Delo službe je potekalo kar v redu. Žal se dogajajo tudi pri nas nepravilnosti, ki nam niso v ponos. Na srečo tega ni veliko in se redko-kdaj zgodi.

Precej težav imamo z nekaterimi delavci v Savi, ki so nedisciplinirani in ne spoštujejo pravil. Dogaja se, da pridejo pijani v službo in ker jih ne pustimo na delo, se znašajo nad nami vratarji. Sem na tem delovnem mestu že 24 let, pa še nikoli ni bilo toliko nediscipline, kot jo je sedaj. Poseben problem so tudi privatni telefonski pogovori, ki jih je vse preveč. Včasih je moral vsakdo to plačati, zdaj pa...

— Tovarni želim čimveč uspehov, predvsem pa želim, da bi naši ljudje na nas — vratarje, gledali z večjim spoštovanjem, da bi cenili naše delo in se zavedali, da red mora biti — ne zaradi vratarjev, ampak za organizirano delo, za nas vse. Najbolj sem zadovoljen, če je pri delu vse v redu. Potem se počutim zadovoljnega in lahko mirno spim.

ZUPAN Stane, vodja stroja za brizganje avtozračnic

— V prvem polletju letos smo imeli pri brizganju avtomobilskih zračnic precejšnje težave. Zmes so bile tako slabe, da smo morali stroj kar naprej ustavljati. Zadnji čas pa nam gre dosti bolje. Težave imamo še zaradi tujih teles v zmesih za avtomobilске zračnice.

— Rad bi prišel za predelavca pri brizganju avtomobilskih zračnic in zelo želim, da bi kvaliteto brizganih zračnic spravili na najvišjo možno mero.

Kolektivu želim predvsem dovolj surovin in pa uspešno prodajo.

DRAŽUMERIC Milka, kuharica

— Menim, da je bilo naše poslovanje v letošnjem letu dobro. Zdi pa se mi, da naši OD niso rasli vzporedno s povečanimi cenami in življenjskimi stroški.

— Predvsem si želim, da bi bila moja družina zdrava.

Kolektivu pa, da bi nam šlo še bolj kot letos; da bi imeli dovolj surovin in da bi tudi povečali odstotek dobre kvalitete. To bi končno vplivalo tudi na naš dohodek.

KOŠNIK Peter, vulkanizer na Shaw prešah

— V naši enoti smo, po mojem mnenju, delali še kar zadovoljivo. Precej pripomb je zaradi slabe kvalitete v avtopnevmatikarni — toda za vse tudi nismo mi krivi. Zgodi se, da dobimo skoraj neuporabne surovce iz valjarne in kaj hočemo, naj delamo s takimi, ali stojimo?

— Sebi in kolektivu želim le to, da bi nemoteno delali, da bi bilo dovolj surovin, potem bomo še boljše zaslužili.

KODERMAN Kristina, prevleka valjev in koles

— Pri našem delu, prevleke valjev in koles, imamo precej težav z materialom. Prepogosto se dogaja, da so v materialu tuja telesa. S takim materialom pa ne moremo delati ali pa delamo slabše kot bi lahko.

— V letu 1967 predvsem želim, da bi imeli dovolj dela in da bi še izboljšali naše dohodke, da bi zadovoljili življenjske potrebe vsakega. In še srečno novo leto.

Tako. To je 27 odgovorov na vprašanje, kako smo delali. Ni dvoma: Odgovori so iskreni, dobronamerni in konkretni. Želeli smo zabeležiti mnenja tistih, ki jih srečujemo vsak dan, ki se z njimi pogovarjamo in mimogrede pozabimo na njihova mnenja ali na njihove težave. S tem nismo hoteli izzvati nikogar, nikomur uslužno prikazovati probleme. Naš namen je bil enostaven, čist in dobronamern; povprašati ljudi, kako delamo, kaj jih teži in kaj si želijo. In prepričan sem, da nam je to uspelo. Nekateri so na to pristali, le eden je odklonil. Toda to je njegova stvar. Ocena letošnjega dela v Savi je v splošnem zadovoljiva. Lahko bi naredili več, bolje, če bi... Teh čevljev pa je dosti. Nekaj jih lahko odpravimo sami, nekaj je bolj trdih — toda mar ni že pripravljenost kolektiva za boljše delo in njegova samokritičnost do napak neka zagotovitev. Res je, da morala in vzdušje, ki jih tako radi zanemarjamo, vplivata na delo. Po tradiciji smo 45 let stari — toda naš resnični razvoj se je pričel komaj pred 15, 20 leti. V tem času smo naredili veliko, morda celo več, kot smo pričakovali. To pomeni, da smo delavni, sposobni. V teh 15, 20 letih se nas je nabralo skoraj dva tisoč — trikrat toliko, kot nas je bilo leta 1948. Proizvodnjo smo povečali za 6 krat. To ni malo. Vsak dan postavljamo nove stroje, uvajamo nove izdelke v proizvodnjo, težimo k modernejši tehnologiji, boljšim postopkom dela in se otepamo s problemi, ki jih ne bi smelo biti — s surovinami. Je mar čudno, da se vzporedno pojavljajo tudi težave, problemi — včasih nepotrebnosti, dostikrat pa tudi neizbežni. Toda to vemo, tega se zavedamo. Ne zakrivamo si oči in ne bežimo pred tem. To nam pa lahko pomeni veliko.

In še o željah. Ni presenetljivo, da večina želi, da bi imeli surovine, delo in da bi dobro prodajali. To je del nas, našega dela. To je del samoupravljanja: delavec, član kolektiva, se zaima, ali bo imel delo on, njegovi sodelavci, njegovo podjetje.

Na koncu: hvala vsem za sodelovanje in tudi naše najboljše želje v letu 1967. Naj se vam uresniči vse, kar ste si zaželeli. O željah za nemoteno delo pa tole: prav je, da smo pripravljeni na težave. Prav je tudi, da sami skrbimo za kvaliteto delo, racionalno izkoriščanje materiala. In prav je, da bi bili v l. 1967 bolj disciplinirani, bolj strpnosti drug do drugega, da bi bolj zaupali tudi strokovnim delavcem in da bi le-ti bolj pomagali proizvodnim delavcem.

JOŽE STULAR

LETNO POROČILO VARNOSTNEGA TEHNIKA

Leta 1964 je bila v našem oddelku, to je v oddelku HTV, vpeljana tudi poklicna gasilska služba. Od takrat dalje se s kratkimi poročili o požarni varnosti, o požarni preventivi oz. o delu poklicnega gasilca pojavljamo tudi na običnih zborih prostovoljnih gasilcev. Menim, da je to pravilno, saj se s tem dopolni problematika požarnega varstva, na katero so opozorili že ostali, in da se bolj kompleksno prikaže vsem članom prostovoljnega industrijskega gasilskega društva organizacija in preventiva požarnega varstva.

Poročilo UO PIGD obravnava problematiko društva in delo, ki ga je društvo med letom opravilo. S tem poročilom pa nameravam seznaniti o požarih, ki so med letom v naši tovarni izbruhnili in o požarno varnostni preventivi, ki jo imamo vpeljana in jo opravlja poklicni gasilec.

Požari

V naši tovarni je bilo registriranih 9 požarov. Torej po številu 2 več kot lani, vendar so bili vsi zelo majhni, ker so bili vsi v kali pogaseni. Za uspešno gašenje požarov se moramo zahvaliti izurjenosti članov kolektiva, za kar pa menim, da ima predvsem zaslug poklicni gasilec. Ker smo vsi gasilci, ne bo preveč, če za vsak požar posebej povem, kje je nastal, kakšen vzrok smo ugotovili in kakšna je bila ocenjena materialna škoda.

Dne 14. in 15. januarja sta na enem in istem stroju, to je na stroju za vulkanizacijo dolgih klinastih jermenov v tehnični hali nastala kar dva začetna požara. Evidentirali smo to kot en požar, ker se je to zgodilo vse v eni noči, na istem mestu in zaradi istega vzroka. Požar je povzročila tanjša plast gumenega prahu, ki se je nabrala na električnih gredicah, ki so bili s termoregulatorjem previsoko usmerjeni. Materialne škode pri tem požaru ni bilo.

Dne 5. junija je v oddelku avtopnevmatikarne obrata II pri stroju za polaganje krlil na žična jedra izbruhnil požar med tem, ko je delavka hotela pri električnem stikalu vključiti stroj. Domnevali smo, da je bilo v ohišju stroja nakopičeno precej bencinskih hlapov, s stikalom povzročena iskra pa jih je vnela. Nastali požar je bil takoj pogasjen, zato materialne škode ni bilo.

Dne 6. in 18. junija sta v valjarni I nad dvovaljčnikom nastala dva požara, kjer so se vnele gumene zmesi, ki so bile prepojene z bencinom. Ko je delavec na dvovaljčniku zmesi začel predgrevati (ni vedel, da so prepojene z bencinom), so se zaradi trenja same od sebe vnele. Materialna škoda pri teh požarih pa je bila ocenjena prvič za 10.304 in drugič za 6.440 SD.

Dne 24. avgusta so se v novem oddelku prevleke valjev, to je v tehnični hali, vneli gumeni obruski v ventilacijskih ceveh. Do požara je prišlo zaradi tega, ker se ventilacijske cevi niso redno čistile, takrat namreč še ni bilo niti izdelanih čistilnih loput, zato se je v ceveh nabralo precej gumenega prahu in iskre, ki se med brušenjem koles zelo pogosto pojavljajo, so v notranjosti cevi zanetile požar. Večje materialne škode tudi tu ni bilo.

Dne 14. septembra je v aneksu, v prostoru klimatske naprave, poleg oddelka za izdelavo klinastih jermenov, kateri so služili za prenos pogona od elektromotorja do glavnega ventilatorja nastal požar. Jermeni so se vneli zaradi drsenja po jermenici na ventilatorjevi gredi, ki je zaradi zariibanja mirovala. Materialne škode ni bilo, gorelo pa je 6 klinastih jermenov.

Dne 17. novembra se je na podestu pri ruskem mikserju v valjarni obrata II vnel elektromotor konvejerja za prenos

zmesi. Natančnega vzroka nismo mogli ugotoviti, vendar domnevamo, da je požar nastal zaradi prevelikega segrevanja elektromotorja. V tem primeru skoraj ne moremo govoriti o požaru, saj je gorelo samo nekaj izolacij na dovodnih kablilih. Materialne škode ni bilo.

Dne 9. decembra je v kanalu pri prešah v tehnični hali nastal požar zaradi iskre, ki jih je povzročil aparat za varjenje. Materialne škode ni bilo.

Dne 11. decembra je pri diagonalnem stroju v avtopnevmatikarni začelo goreti ovojno blago, katerega so prav tako zanetile iskre, povzročene med varjenjem proge za dvigalo. Tudi tu materialne škode ni bilo.

Kot je iz teh kratkih opisov razvidno, so bili vsi požari majhnega značaja in vsi so bili v kali zadušeni. Ker sem v večini primerov tudi navedel, da materialne škode ni bilo, s tem ni rečeno, da je absolutno ni bilo, vendar je tu mišljeno, da je ni bilo toliko, da bi jo prijavili zavarovalnici, ker le-ta povzročeno škodo povrne samo v primerih, kadar škoda presega 10.000 SD. Prav tako ne vrača škode, ki nastane zaradi uporabe gasilnih aparatov, ki so jih prav tako povsod uporabili, saj so z njimi pogasili požar.

Preventiva

Z zavodom za požarno, reševalno in tehnično službo Kranj imamo še vedno sklenjeno pogodbo glede preventivnih pregledov tovarne. Te preglede poklicni gasilec omenjenega zavoda redno opravlja. Med pregledom ugotovljene pomanjkljivosti vpisuje v zapisniške obrazce in nam jih dostavlja. Kolikor je v naših močeh oz. v materialnih močeh tovarne, navedene pomanjkljivosti sproti odстранjujemo, v kolikor pa so zahteve povezane z večjimi finančnimi stroški, pa je problem težje reševati in dva taka, precej kritična problema sta skladiščenje mazivnih olj in skladiščenje lahkovnetljivih tekočin, ki sta veljala za obrat I in II.

Poklicni gasilec je članom kolektiva pokazal gašenje požarov z ročnimi gasilnimi aparati. V letošnjem letu je priredil kar 40 demonstrativnih vaj, in to za tiste delavce, ki so že stalno zaposleni v naši tovarni, vaje in novo zaposlene delavce. Vseh teh vaj se je udeležilo 823 ljudi oz. samo 43 odstotkov vseh zaposlenih. Iz tega lahko zaključimo, kako si je prizadeval poklicni gasilec, saj je imel poleg tega tudi vaje še s prostovoljnimi gasilci, po drugi strani pa se mi zdi, da je bilo na teh vajah še vseeno premalo članov kolektiva, saj nas je zaposlenih približno 1900 in vsi smo odgovorni, da varujemo našo imovino.

Pri vajah je bilo izpraznjenih 80 različnih gasilnih aparatov ter porabljen nekaj bencina, odpadnega olja in krp.

Že nekaj let nazaj ali pa morda še nikoli, nismo gasilnih aparatov preizkusili pod tlakom. Na to nas je opozoril Zavod za požarno, reševalno in tehnično službo, s katerim smo se tudi kasneje dogovorili, da nam bo opravil omenjene preizkuse ter istočasno tudi manjša popravila na aparatih. Zaradi tega smo vse aparate poslali na Zavod v preizkušanje in popravilo. Pri teh pregledih so ugotovili, da smo imeli 41 aparatov, ki niso bili več uporabni in bi pri nadaljnji uporabi lahko predstavljali za tiste, ki bi jih uporabljali, nevarnosti in poškodbe. Zaradi tega smo 41 aparatov odpisali.

Za povečanje požarno preventivnih mer v oddelku premazovalnice je bila v tem oddelku vgrajena naprava za avtomatsko gašenje požarov z ogljikovim dioksidom.

V letošnjem letu so na upravnem odboru tudi predlagali, naj se v skladišču surovin v obratu II montira naprava za avtomatsko gašenje. Predložena je bila tudi cena za tako napravo, ki je znašala približno 30.000.000 SD. Upravni odbor je v zvezi s tem sprejel sklep, da se glede na pomanjkanje sredstev za investicije te naprave nabavijo v prihodnjem letu. No, dvomim v to, če se bo sklep realiziral, saj se nam v prihodnjem glede denarja ne obetajo nič kaj dobri časi.

Navedel sem le nekaj največjih in najizrazitejših primerov, ki se izvajajo v pogledu preventive.

Ostalih manjših del, ki jih opravlja poklicni gasilec in ki so prav tako pomembna v požarno varnostni preventivi, nisem navedel.



(nadaljevanje iz prejšnje številke)

1. Surovine preizkušajo in kontrolirajo na drugem koncu sveta, v razkladalni luki. Tu vzamejo vzorce materiala in jih preizkušajo neodvisno od proizvajalca.

2. Surovine s pomočjo moderne merilne tehnike stalno preizkušajo in izbirajo na podlagi rezultatov. Tisoče kontrol je potrebnih, kajti proizvajalcev in ponudnikov za sintetični kavčuk je približno 50, za kemična vlakna pa približno 100 v svetu.

3. V laboratorijskih napravah preizkušajo kako se tekstil obnese pri visokih temperaturah, elektronsko kontrolirajo njegovo enakomernost pred uporabo v proizvodnji.

4. Pri gumiranju korda na kalandru stalno kontrolirajo plast gume, da bi dosegli čim večjo enakomernost. Uporabljajo elektronske merilce, ki so natančni do tisočinke milimetra.

5. V sodelovanju z mednarodnimi raziskovalnimi inštituti in s pomočjo mnogih preizkusnih aparatov iščejo vedno najboljše materiale. Eden od mnogih aparatov je hitra kamera s 64 posnetki na sekundo, ki omogoča preiskave hitrih in sunkovitih obremenitev pri zmesih za avtomobilske gume.

6. Cevaste »poštne« naprave povezujejo proizvodne stroje s preizkusnimi laboratoriji (Izvedba: v zidu je napeljava z močnim vlek, vzorec, ki ga vržejo v odprti, odnese ta vlek v določeno centralno smer, ki preizkusni polizdelke v manj kot 3 minutah in ga sprosti za nadaljnjo predelavo.

7. Izurjene roke in oči preizkusijo vsak surovec znotraj in zunaj, kontrolirajo vezavo in mere. Vsak milimeter je pomemben.

8. Na mnogih mestih v proizvodnji so vgrajene avtomatske kontrole. Ena od njih kontrolira ekscentričnost in avtomatsko označuje najlažja mesta pri avtoplaščih.

9. Najbolj odgovorno nalogo imajo kontrolorji na koncu kontrole. Vsak dvom v kvaliteto izdelka že pomeni izmet. Po posebnih predpisih izberejo gume za laboratorijske preizkušnje ter praktično preizkusijo na cestah in poizkusnih postajah.

jal, ker so sistematska in jih vsakdo od nas dobro pozna. To je nameščanje, vzdrževanje in pravočasna zamenjava gasilnih aparatov po oddelkih, nabava orodja in vzdrževanje reda v gasilskih orodjarnah. Tudi to je navsezadnje pomembno v celoti požarno varnostne organizacije in preventive.

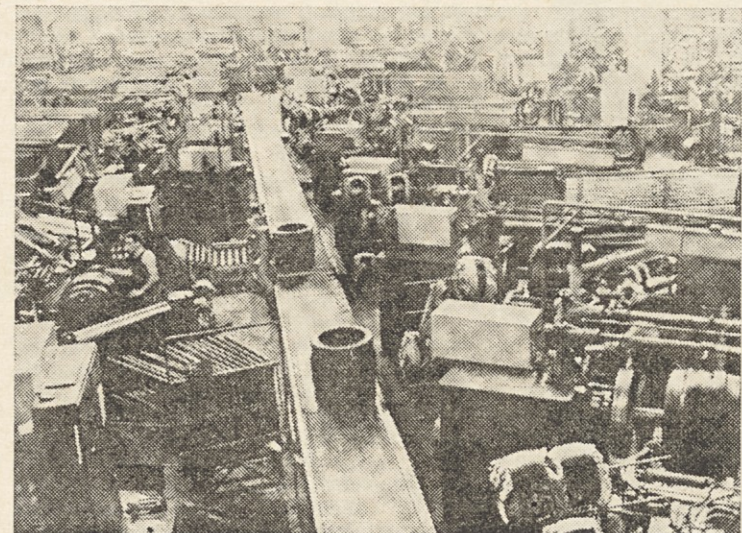
Nazadnje bi rad povedal še to, da za uspešno preventivo in preprečevanje oz. gašenje požarov ni odgovoren samo poklicni gasilec in prostovoljno gasilsko društvo, ampak celotni kolektiv. Vsi bi se morali zavedati, da so požari družbeno zlo in da se moramo proti njim boriti z vsemi silami. Kako pa naj se naš kolektiv bori proti požarom? Navajam le nekaj primerov:

Spoznajte semperit

10. Poizkusi na poizkusni postaji so v programu kontrole zelo važni, ker lahko preizkušajo izdelke pod ostrejšimi pogoji kot v praksi.

11. Važno je tudi preizkušanje pri visokih hitrostih, t.j. do 300 km na uro. S pomočjo stroboskopa opazujejo deformacije pri hitro vozeči gumi.

12. Uporabljajo tudi zelo občutljive merilne instrumente, kot rentgenske naprave, ultrazvočne naprave, frekvenčne analizatorje, indukcijske merilce, elektronske naprave za štetje itd.



Pogled na oddelek za konfekcijo avtoplaščev v podjetju Semperit

13. Laboratorijski preizkusi so potrebni, vendar ne nadomeščajo cestnih preizkusov. Zato avtoplašče preizkušajo na vozilih, ki vozijo po zelo težavnem terenu in meri teren približno 400.000 kvad. metrov ter je v bližini tovarne. Vozijo v krogih, pod kotom, z zavijanjem, v slalomu in na ostrem grobem pesku.

14. Da bi ugotovili enakomernost visoke kvalitete tekoče proizvodnje, stalno preizkušajo avtoplašče tudi na daljših zunanjih cestah. Ustavljajo samo toliko, da se zamenjajo vozači. Vsako vozilo prevozi 150.000 km na leto. Tudi obraba vozila je temu primerna — zelo velika.

Dokončna orientacija pri izdelavi avtomobilskih gum so poročila o laboratorijskih in o cestnih

— na demonstrativnih vajah, ki jih organizira poklicni gasilec, naj sodeluje čim več članov (nikomur ne bo škodilo, če si vajo ogleda vsaj dvakrat letno),

— vsi moramo skrbeti, da se gasilnih aparatov po oddelkih ne bo zalagalo z raznim materialom, ker je to še vedno pogost primer, — tisti, ki imajo opravka z bencinom, naj se zavedajo, da to ni voda, da vsak trenutek lahko zaradi majhne nepredvidnosti izbruhne požar. Po končanem delu, naj se vse vnetljive snovi shranjuje na odrejenih mestih,

— priznati moram, da se kljub precejšnjemu redu še vedno pojavljajo nedisciplinirani kadilci, ki s svojo samovoljo ogrožajo našo imovino.

To naj bi bila požarno varnostna gesla vseh članov kolektiva. Še enkrat poudarjam, da se moramo zavedati, da smo, če nam kaj pogori, vsi prizadeti, saj je vse naše. Zato naj ne bo nikogar v tovarni, ki ne bi skrbel za požarno varnost.

RUDI NADIŽAVEC

Gasilska vaja je bila tudi v obratu III na Vrhniki. Pred vajo je poklicni gasilec, ki je vodil vajo, prisotnim razdelil nekaj navodil o delu z gasilskimi aparati in podatke o ustroju gasilskega aparata. V besedilu, ki so ga dobili, je bila razvidna podrobnejša razporeditev gasilskih aparatov, napisan je bil namen aparatov in pri kakšnih požarih jih uporabljamo. Predvsem je poklicni gasilec opozoril delavce obrata III, da na mnogih mestih uporabljajo bencin, ki je lahko vnetljiv, da je zdravju škodljiv in nevaren za eksplozijo.

preizkusih. Če vsi ti rezultati kažejo dobro, pridejo od 0-te serije na redno proizvodnjo. Avtoplašče iz redne proizvodnje pa montirajo na dobro kontrolirana vozila, poleg tega pa dobiva podjetje poročila z raznih športnih prireditev. Za resničnost parole »Najprej varnost!« je torej treba imeti in žrtvovati precej denarja.

Racionalizacija in organizacija je vidna tudi v skladišču. Pred dvema letoma so dogradili veliko moderno skladišče za 300.000 avto-

plaščev in pripadajočih zračnic. Dvorane so s transportnimi trakovi povezane z odzemnimi mesti. Prevzemajo s paletnimi kartami, ki jih ob prevzemu blaga potrdijo in vnesejo v kartoteko. Sedaj to delajo po sistemu luknjanih kartic (IBM sistem, op. ured.). Paletni sistem se je pokazal v skladišču kot najboljši, saj daje odličen pregled in omogoča mehansko manipulacijo in plačanje delavcev v akordu: čas — pot.

Univerzalen sistem spremlja paleta in avtomatsko ugotavlja celotni postopek skladiščenja. Paralelno s tem vodstvo skladišča stalno kontrolira v svoji kartoteki potek dela.

(Konec na 6. strani)

Kadrovske komisije . . .

(Nadaljevanje s 1. strani)

da bo lahko tudi naš pravilnik vsaj nekaj časa nespremenjen. Potrebno je, da v razpravi o tem pravilniku sodelujejo predvsem tudi člani kadrovske komisije delovnih enot. Razprave in pravilnik bodo dobri, če ne bomo gledali na svoje ozke interese in če bomo iskali rešitve, ki so najpomembnejše za celotno podjetje. S tem pravilnikom bomo prispevali

k našemu boljšemu delu v prihodnjem letu. Če bomo zagotovili tudi s svojim delom v samoupravnih organih izbor sposobnih ljudi na prosta delovna mesta, dosledno upoštevanje vseh pravic in dosledno ukrepanje proti vsem kršilecem dolžnosti, bodo naši uspehi v prihodnjem letu še večji kot doslej.

BORUT ŠNUDERL

Zbori delavcev po DE

(Nadaljevanje s 3. strani)

problematiki, ki jo nakazujejo člani kolektiva na sejah delavskih svetov ekonomskih enot. Dogaja se, da njihovi sklepi niso uresničeni zato, ker temu nasprotujejo posamezni strokovni delavci v podjetju. V nekaterih delovnih enotah so vodje enot premalo odločni pri uveljavljanju zahtev po večji tehnološki in delovni disciplini. Zaradi tega je le-ta ponekod zelo slaba. Na ta problem so opozorili predvsem starejši člani našega kolektiva.

2. V zvezi s prostimi sobotami so člani kolektiva postavili sledeče: še vedno je neurejeno vprašanje, komu se proste sobote štejejo za dopust in komu ne. S prihodnjim letom mora biti ta problem rešen in za to izdelani natančni predpisi.

3. Se posebno ostro so postavili v valjarni II in avtopnevmatikar-

ni problem pogojev dela. Gre za to, da se v valjarni, kjer stalno primanjkuje vode, morajo delavci večkrat umivati v umazani vodi (banji, kjer hladijo zmesi). V avtopnevmatikarni je treba nujno rešiti problem obrizgavanja avtoplaščev in preurediti žensko garderobo.

Delavci predlagajo, naj se prostor za obrizgovanje avtoplaščev ogradi (komora). Pri ženski garderobi pa naj se napravi izhod na dvorišče, da jim ne bo treba hoditi skozi moško garderobo (kot je to zdaj).

4. Člani sindikalne podružnice stara pošta so postavili zahtevo, naj se tudi pri njih postavi zidni časopis.

O teh problemih bomo ponovno spregovorili na DS in pričakujemo večjo podporo članov kolektiva.

Gantar Pavel

Spoznajte semperit

(Nadaljevanje s 4. strani)

Tovarne, glavna skladišča in pripravljalna skladišča so razdeljena v mrežo z ravnimi kvadrati. Paleta, ki jih uporabljajo, lahko nalože v proizvodnji in skladiščih eno na drugo. Tovorne gume so skladiščene v kleti, potniške pa v gornjih prostorih.

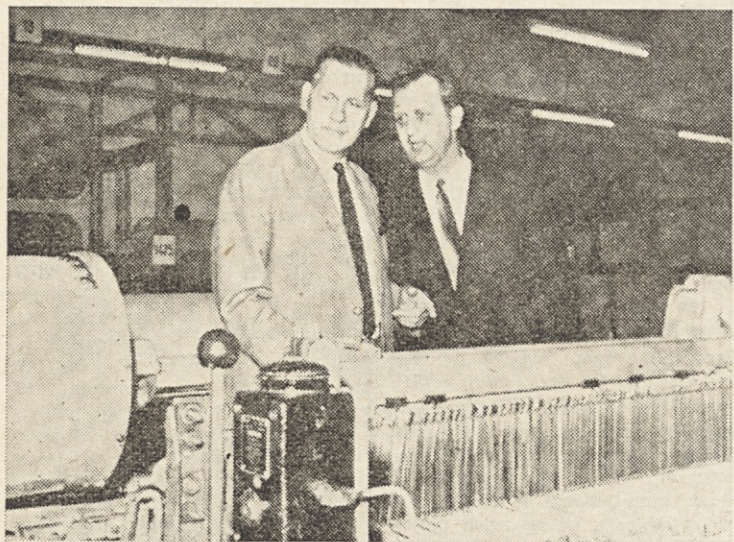
Vodstvo skladišča začne odposiljati, ko dobi nalog. Tu že posreduje paletna karta, Dieslov voziček prevaža palete v pripravljeno skladišče ali na nakladalno rampo. Tovorne gume pa prenaša doma konstruirana transportna naprava za palete.

40 odstotkov gum je zimskih.

To je razumljivo, saj je velik del Avstrije pokrit s strmimi pobočji, kjer precejšen del leta leži sneg. Velik je tudi promet v

V 3 mesecih prodajo več kot 90 odstotkov zimskih gum. Dolgo časa je bila prodaja največja v decembru, sedaj pa se z njimi zaloge že oktobra in novembra. Takšni verjetnostni računi povzročajo precej glavobola v proizvodnji.

Semperit pošilja svoje gume v vse evropske države, kjer z njimi opremljajo nova vozila, pa tudi nadomeščajo stare. Pogodbe za opremo novih vozil imajo predvsem z nemško avtomobilsko industrijo (2/3 novomontiranih avtomobilskih gum na novih vozilih) kar je za Semperit zelo važno, saj na to prodajo lahko vedno stoddotno računajo. Seveda pride za to v poštev le najkvalitetnejša proizvodnja.



V Semperitu sami pripravljajo kord za avtopnevmatiko. Na sliki: ob stroju za pređenje korda

večjih avstrijskih mestih in na njenih avtomobilskih cestah, kar zahteva dobre avtomobilske gume. Avstrijska pokrajina zato s svojimi ekstremnimi pogoji nudi zelo hvalježno področje za razvoj različnih specialnih gum. Avstrijski voznik hoče imeti gume, ki hitro tečejo in so obenem zanesljive na snegu in ledu, čemur odlično ustrezajo zimske radialne gume z »bodica« ali brez njih. Proizvodnja teh avtomobilskih plaščev so tako razširili, da je možno z njimi opremiti okoli 250 tipov raznih evropskih vozil.

Poleg avtomobilske industrije oskrbuje Semperit s svojimi izdelki še gradbeništvo in poljedelstvo, ta pa zahtevata kvalitetnejše avtomobilske gume, saj jih uporabljajo za transportna sredstva v raznih rudnikih, kot n. pr. rudnik kalijeve soli. (Tu mora imeti projektorjeva zmes izredno veliko zarezno trdnost.

Iz gornjega je razvidno, da je Semperit globoko prodrl predvsem v finise proizvodnje avtopnevmatike in pri tem dosegel res velike uspehe.

Iz revije
»Die Gummibereifung«

Med KARPATI in DONAVO

(popotni zapiski s specializacije v Romuniji — 1. del)

Sosednja Romunija je v zadnjem času vse pogostejša na tapeti naših razgovorov ali na stolpcih jugoslovanskih časopisov. Tudi ta dežela je socialistična država in povsod se opaža velik gospodarski in družbeni napredek. Romunija pri tem ubira nekam svojstveno gospodarsko politiko in skoraj povsod se čuti znatna politična samostojnost, čeprav je Romunija uradno članica Varšavskega pakta in SEV.

Rojaki iz naših vzhodnih pokrajin Romune sorazmerno dobro poznajo. Nam Slovincem pa je ta dežela mnogo bolj tuja. Razdalje so namreč kar velike, saj sta Ljubljana in Bukarešta po železnici kar 1250 km narazen. Tudi v zgodovini nismo imeli kakšnih pomembnejših stikov. Zanimanje za to sosedno republiko je večje zlasti v poslednjih letih, ko se dežela spet odpira tujim turistom.

Kar predstavlja v naši ožji domovini Triglav, to so za njih Karpati. Veriga tega čudovitega gorstva se razteza v obliki nekoliko deformirane črke V preko celotnega reliefa Romunije. Karpati so razen tega ime za mnoge njihove tovarne, za hotele, kinematografe, trgovine, videl sem tudi kamione Karpati, srajce Karpati in podobno. Tudi njihova centralizirana turistična agencija se tako imenuje.

Venec karpatskih gora obdaja na severu obsežno transilvansko planoto, medtem ko se proti vzhodu in jugu počasi izgublja čez griče v prostrano ravnino Moldavije in Vlaške. Ves ta kompleks zemljišča na jugu zaključuje Donava, ki Romunom predstavlja poleg Karpatov drug najpomembnejši simbol. Od geografskih znamenitosti je omembe vredno še Črno morje in donavska delta (kjer se Donava izliva v morje).

Po pripovedovanju domačinov in iz podatkov turističnih prospektov je razvidno, da je Romunija pokrajinsko zelo zanimiva dežela, tako s svojo pestrostjo reliefa in različnim podnebjem v posameznih pokrajinah, kot s številnimi spomeniki preteklosti, množico novih tovarn in naselij. Mnoga naravna bogastva kot so izredno rodovitna zemlja, številne rude z nafto in gozdovi in zelo vodnate reke romunski ljudje skrbno izkoriščajo.

Romunski življenjski standard sicer ni tako visok kot naš. Trgovine niso tako bogato zložene in na cestah ni opaziti tolikšne množice ter izbire avtomobilov. Vendar je treba priznati, da še daleč ni tolikšnega razmetavanja kot pri nas. Tamkajšnji ljudje so na splošno skromnejši. Tempo življenja je nekoliko počasnejši. Kljub velikemu napredku in sprostitvi se sem in tja še vedno opažajo ostanki togega političnega sistema in sovjetskega nadzorstva. Se vedno v njihovem dogajanju prevladuje močan centralizem, ki se le počasi unika sproščenemu življenju. Ne glede na to se povsod opaža, da Romuni vedo, kaj hočejo.

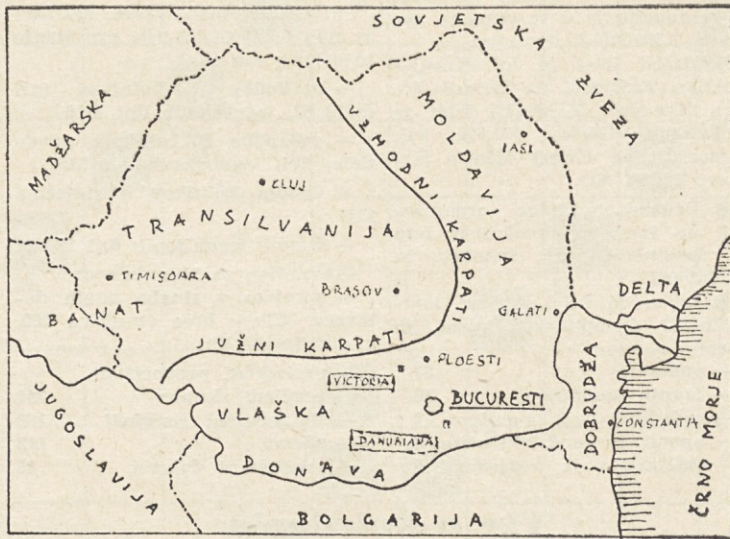
Ozemlje Romunije je skoraj tako veliko kot je Jugoslavija (237 tisoč 500 kvad. kilometrov površine), na njem pa živi 19 milijonov prebivalcev, ki so v pretežni večini Romuni. Ljudje so na zunaj nekoliko umirjeni, sicer pa prijazni in ustrežljivi. Njihov jezik je nekoliko svojevrsten, čeprav je njegova osnova romanska. Med izrazi kar mrgoli besed, ki so slovenskega, madžarskega in turškega porekla. Seveda jih ni bilo lahko razumeti, tako da brez uporabe običajnih svetovnih jezikov tudi v Romuniji ne gre. Pri tem pa je zanimivo, da bi s samo ruščino šlo bolj težko v trgovinah ali restavracijah.

Žal nisem imel prilike, da bi podrobneje spoznal posamezne njihove pokrajine, ker sem prebival večinoma le v njihovem glavnem mestu in njegovi bližnji okolici. Vreme večidel ni bilo ugodno, pa tudi časa je bilo premalo. Nič hudega, saj je v Bukarešti možno videti celotno Romunijo v malem, in to v takimenovanem vaškem

muzeju. V velikem parku je na površini približno 10 hektarov postavljenih na prostem 218 objektov pristne ljudske arhitekture. Tako v popolnoma naravnem okolju srečujemo razpostavljene originalne hiše, skednje, mline, podeželske cerkve in drugo iz vseh predelov države, znanstveno in harmonično zbranih v celoto. Skupno je na tem kraju razstavljenih preko 17.000 muzejskih predmetov. Ta zanimiva razstava je baje edinstvena na svetu in je letos slavila že tridesetletnico nastanka.

Bukarešta dosega zlasti v letih med obema vojnoma in po letu 1944. Danes je romunska prestolnica milijonsko mesto (1.400.000 prebivalcev).

Bukarešta je po površini zelo obsežna, saj so razen v centrih in v novih stanovanjskih četrtih večinoma le pritlične in enonadstropne hiše z velikimi vrtovi; vmes je polno parkov in nasadov, pa izredno širokih ulic. Po svoji mentaliteti spominja nekoliko na naš Beograd. Bukarešta je mesto širokih dimenzij in polno zelenja,



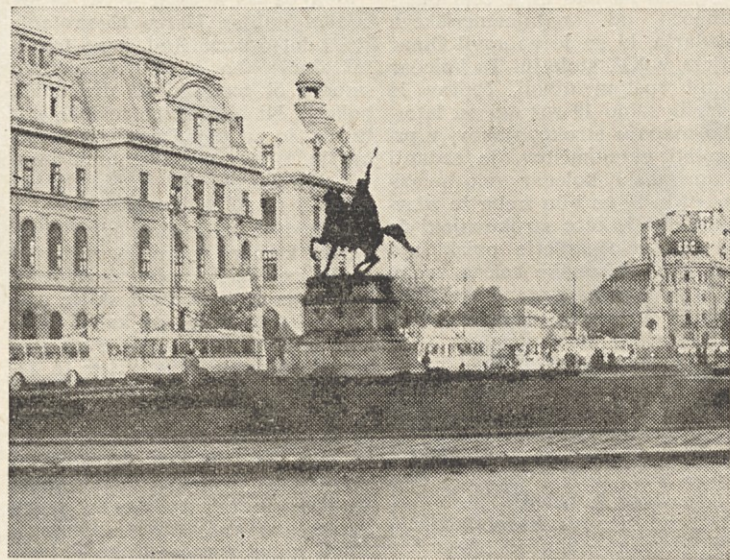
Bukarešta, ki je politični, gospodarski in kulturni center socialistične republike Romunije, se nahaja na prostrani ravnini med Donavo in Karpati. To mesto opravlja res prestolno vlogo v pravem pomenu besede. Bukarešta pomeni Romunom veliko, saj so druga mesta precej manjša. Niti eno od ostalih njihovih mest ni večje kot je naša Ljubljana. Ob mestnem jedru, ki je staro komaj kakih 300 let, so ob koncu prejšnjega stoletja po formiranju romunske države začela bujno rasti nova naselja. Mogočen napredek

mesto velikih kontrastov, številnih kulturnih spomenikov in institucij.

Ob robovih velemesta in v širši okolici je zbrano kar polovico industrije. Med njimi se nahaja na južni periferiji nova tovarna avtopnevmatike »DANUBIANA«. Obsežni tovarniški objekti so zgrajeni na odprtem polju v smeri proti Donavi, 12 km od središča mesta.

O »Danubiani« in delu v njej pa kaj več prihodnjič.

JANEZ PONEBSEK



Motiv iz središča Bukarešte: Bulevar Gheorghiu-Dej s poslopjem univerze

SVET V ŠTEVILKAH

● Strokovnjaki predvidevajo, da bo v začetku prihodnjega leta živelo na svetu okoli 6 milijard ljudi, medtem ko jih je bilo lani tri milijarde in pol.

● Po ugotovitvah strokovnjakov OZN živi tretjina svetovnega prebivalstva v 10 najbolj naseljenih državah: Kitajska 730 milijonov, Indija 460 milijonov, SZ 230 milijonov, ZDA 190 milijonov, Indonezija 100 milijonov, Pakistan 100 milijonov, Japonska 95 milijonov, Brazilija 76 milijonov, Zvezna republika Nemčija ter Velika Britanija 55 milijonov prebivalcev.

● Po novejših ugotovitvah je človeška družba stara 500.000 let. Do začetka naše dobe (štetja) je

prebivalo na svetu 250 milijonov ljudi. V 1.700 letih se je ta številka samo podvojila. Leta 1850 so statistiki ugotovili, da je na zemlji eno milijardo ljudi, čez sto let pa že 3 milijarde.

● Tendence hitrega naraščanja so velike. Toda precejšnja razlika pri tem naraščanju je med mesti in podeželji: 3,5 (do 8%) proti 1,7 %.

● Z vsakim letom je na svetu 60 milijonov novih prebivalcev. Velike zasluge za to ima predvsem medicina. Z medicinskimi ukrepi se je močno zmanjšala smrtnost in povečal odstotek rojstev.

● Na svetu zdaj strada 10 odstotkov ljudi, medtem ko jih polovica nima dovolj hrane.

MI V ŠTEVILKAH

● V poročilu poklicne gumarske šole, ki so ga pripravili o izostankih na TS — gumarski oddelk, lahko beremo, da je bilo v V. semestru 363 ur izostankov (10 slušateljev), v VI. semestru pa 573 ur (11 slušateljev). Vzrok: neurejene družinske razmere, neurejeno delovno razmerje, gradnja stanovanj.

● V letošnjem letu je bilo na izletih 1212 naših delavcev iz 25 delovnih enot. Komisija za šport in rekreacijo je v te namene porabila 2.386.270 S dinarjev.

Najdaljši izlet je bil Kranj—Opatija, najkrajši pa Kranj—Žičnica Krvavec. Najdražji izlet je bil Kranj—Gorica 324.000 SD, najcenejši pa Kranj—Žičnica Krvavec 12.780 ND.

● Družbenopolitične organizacije so imele v letošnjem letu 65 sestankov, sej, razprav in predavanj.

● Letos je bilo v Savi izrečenih 83 disciplinskih kazni, in sicer:

— opominov	27
— javnih opominov	36
— zadnjih javnih opominov	12
— opominov pred izključitv.	2
— izključitev iz podjetja	6

Kazni so bile izrečene zaradi:

— izposojanja orodja na nedovoljen način; največ kazni je bilo izrečenih zaradi neopravičenih izostankov — 32, nato zaradi vinjenosti na delu — 15, zaradi tatvine, zamude na delu ter zapuščanja delovnega mesta predčasno — 6.

● V naši obratni ambulanti so letos opravili 6443 pregledov v devetih mesecih.

— število medicinskih storitev je bilo 6.986 (injekcije, previjanje in oskrba ran idr.)

— poškodbe A bolnikov (pri delu) 81, izgubljenih dni 1420

— poškodbe B bolnikov (izven dela) 204, izgubljenih dni 3167

— število bolnikov s staležem 1317

— število izgubljenih dni 19.985.

Preventiva za 11 mesecev:

— sprejem v službo novih delavcev 367 — brez omejitve 309, z omejitvijo 58;

— periodični preventivni pregledi skupno	341
— sistematični pregledi	160
— učenci	113
— mladoletni delavci	25

Vse o koledarju

Koledar, ki ga imamo v roki danes (vse države na svetu), je vpeljal 45 let pred našim štetjem Julij Cezar. Pri tem mu je pomagal alexandrijski astronom Sorigen. Ta koledar imenujemo julijanski. Ker pa je bilo leto po julijanskem koledarju za 11 minut krajše kot v resnici, je papež Gregor XIII. leta 1582 ta koledar reformiral.

Toda tudi ta gregorijanski koledar, ki je začel veljati v XVI. stoletju, ni bil popolnoma točen. V štirih letih se pri njem pojavi napaka za 2 uri in 53 minut. To pomeni, da današnji koledar kasni 26 sekund na leto in je celo manj natančen od srednjeameriškega koledarja, ki ga je napravil Omar Hajam v XV. stoletju. Ta koledar ni bil vpeljan nikoli, čeprav je »kasnil« samo 19 sekund na leto.

Po mnenju strokovnjakov, v prvi vrsti ekonomistov, je sedanji gregorijanski koledar zelo neprikladen in bi ga bilo treba že zdavnaj menjati. Zato strokovnjaki že več kot stoletje poizkušajo prepričati državnike celega sveta, da bi pristali na spremembo koledarja, v katerem — kot oni pravijo — vlada zmešnjava.

Razen nenatančnosti ima današnji koledar tudi druge pomanjkljivosti. V prvi vrsti je v njem nenakladna dolžina mesecev (28, 29, 30, 31), neenaka dolžina tromesečij, v letu ni celo število tednov, a število mesecev je neusklajeno s številom dni v tednu. Te pomanjkljivosti posebno občutijo planerji v proučevanju, industriji in trgovini.

Prva država, ki je sprejela mnena strokovnjakov, ki predlagajo spremembo sedanjega koledarja, je bila Indija.

Leta 1953 je predložila Organizacija združenih narodov predlog, naj se sestavi nov, bolj praktičen koledar, ki bi veljal za cel svet. Leta 1954 je Ekonomski svet OZN poslal vladam vseh dežel predlog, naj se prične ukvarjati z vprašanjem reforme koledarja. Priporočili so predložiti tudi načrt koledarja, ki ga predlaga večina strokovnjakov.

Po tem načrtu bi leto, kot doslej imelo dvanajst mesecev, ki bi bili razdeljeni na štiri tromesečja. Januar, april, julij in oktober — prvi meseci tromesečij — bi se začeli vedno z nedeljo in bi imeli po 31 dni, v vsakem od teh mesecev bi bilo pet nedelj. Ostali meseci bi

imeli po 30 dni in bi se vedno pričeli z istim dnem: s sredo ali petkom. S takšno razdelitvijo ni zajet tristošestdeseti dan v letu — po sedanjem koledarju 31. december. Po novem koledarju dan po 30. decembru sploh ne bi bil vpisan s številko, niti ne bi bil vstet v katerikoli mesec. Enostavno bi bil imenovan Dan človeštva ali Svetovni dan in bi ga slavili po vsem svetu. V prestopnem letu bi bila dva taka dneva: eden bi bil na koncu leta, drugi pa po 30. juniju. Dnevi človeštva ne bi padali v noben dan v tednu in v noben mesec.

Idejo za tak koledar je dal že leta 1834 Italijan Marco Mostrofani, ki je dolgo razmišljal, kako leto s 365 dnevi (to število je deljivo samo s 5) razdeliti na dve enaki polletji. Ni bilo druge rešitve, kot ta, da se en dan izdvoji iz mesecev in se imenuje dan brez datuma. Ostalih 364 dni je Mostrofani razdelil na 52 tednov.

Leta 1910 je Mednarodna trgovinska komora zaprosila švicarsko vlado, naj izdela načrt za reformo koledarja in da potem skliče svetovno konferenco, na kateri bi o tem načrtu razpravljali. Prva svetovna vojna je uresničila zamisli prepričala. Po drugi svetovni vojni se je ponovno pričelo precej močno gibanje za spremembo koledarja. Ta problem je ponovno premaknila z mrtve točke Indija. Predlog Indije podpirajo, poleg Jugoslavije, SZ, Egipt, Urugvaj, Francija in mnoge druge države. Edino ZDA in OZN o tem ne povesta svojega mnenja.

Uvedba novega koledarja ne bi koristila samo prometu, industriji in trgovini, temveč vsem področjem življenja. Edino osebe, rojene 31. marca, maja in avgusta, bi ostale brez rojstnega dne, toda tisti, ki so rojeni 29. februarja, bi potem praznovali rojstni dan vsako, namesto vsako četrto leto.

Velika prednost novega koledarja bi bila v tem, da bi vrstni red tednov v tednu ostal nespremenjen iz leta v leto in da bi bilo v vsakem mesecu vedno enako število delovnih dni. Leto in tromesečje bi se vedno začelo z nedeljo. In še to: če bo prišlo do uveljavitve novega koledarja, potem bo leto začel veljati v tistem letu, ki se bo pričelo z nedeljo.

Iz »Nove Dalmacije«

● Prva partija delavskega razreda ●

28. septembra 1864. leta je bilo v londonskem ST. Martinu Holly ustanovljeno Mednarodno združenje delavcev, ki je kasneje prišlo v zgodovino kot Prva internacionala. Friderich Engels je to imenoval »prva svetovna partija delavskega razreda«.

Kaj je bilo do tedaj? V kakšnih pogojih je nastala Prva internacionala?

Sestnajst let poprej, leta 1848, je Evropo pretresla revolucija, ki je bila s krvjo in terorjem zadušena. Njen duh in njene ideje pa so se širile, obnavljale in ponovno prebujale utesnjenost delavskega razreda. Objavljen je bil »komunistični manifest« Karla Marxa, ki je izkoriščanemu delavskemu razredu kazal pot, smer in metode, s katerimi naj se bori za svoje človeške pravice.

Delavski razred pa tedaj ni bil ne idejno in ne organizacijsko enoten. Po eni strani se je vse uspešneje razvijal marksizem in pritegoval naprednejše in borbenejše sloje; po drugi strani pa je še vedno cvetel utopični socializem pod vodstvom Lasalla (v Nemčiji), Proudhona (v Franciji, Belgiji in Španiji). V Angliji, kjer je bila kapitalistična ekspanzija posebno živa, so se formirali sindikati — Trade Unions. Ta or-

ganizacija pa je dominirala kot pojav v svojem največjem razmahu, pa je delavski razred postal vse bolj pomemben. Vse več delavskih množic je zajemal ekonomski razvoj in vse več je bilo izkoriščanih ter nezadovolj-



nih. Vse bolj se je čutila potreba po povezovanju, združevanju in po enotnem nastopu na mednarodni osnovi. V šestdesetih letih

je Engels dejal, da »je to trenutek, ko so splošni interesi proletariata stopili v ospredje«.

Londonskemu zboru je prisostvovalo veliko število delavskih predstavnikov Anglije, Francije in Nemčije — bilo pa je prisotnih tudi veliko delegatov drugih držav, ki so kot emigranti živeli v tujih državah.

K. Marx, za katerega je Lenin dejal, da je bil »duša Internacionala«, je bil vodja in organizator revolucionarne delavske partije, programa in taktike. On je pripravil edinstveno taktiko proletarske borbe delavskega razreda v posameznih deželah.

F. Engels je o tem dejal: »Ustanovni manifest Mednarodnega združenja delavcev je eden od najizrazitejših primerov Marxove taktike v borbi za enotni proletarski boj«.

K. Marx je za mednarodno zborovanje sam napisal »Ustanovni manifest«, ki je bil enoglasno sprejet. Razen manifesta je Marx napisal tudi »časna pravila združenja«, kjer je zgoščeno objasnili cilj — to je osvoboditev politične oblasti s politično borbo. Osvoboditev delavcev mora biti delo samih delavcev. Cilj niso novi privilegiji ali monopol oblasti, ker je osnovni nalogi — osvoboditvi proletariata — podrejena tudi politika borbe.

Prva internacionala je trajala do 1876. leta. Šla je skozi vrsto zgodovinsko pomembnih kongresov in pri tem vodila važno borbo v svetovnem merilu. Zadnja štiri leta je imela sedež v Philadelphiji (ZDA), kjer je bila sprejeta tudi odločitev o njeni ukinitvi.

Druga internacionala je bila osnovana 1889. leta. Njena organizacija je bila močna, z večjimi izkušnjami. Njena aktivnost se je razrasla zelo široko in je imela vpliv na splošni razvoj v svetu. Leta 1914 pa je trčila z zamotano resničnostjo prve svetovne vojne in se ob tem razšla. To je bil vzrok težke krize socialističnega gibanja v Evropi.

Tretja internacionala je nastala 1919. leta v znaku oktobrske revolucije in pod vodstvom Vladimirja Lenina.

Nagradna križanka

NAVPIČNO:

1. slika, 2. pripovedni pesnik, 3. odtenek, 4. elektrika, (okr.) 5. prislov, 6. krinka, 7. rastlina vzpenjalka, 8. otok v Angliji, 9. kitajsko ime, 10. porto, 11. nemški pesnik (fon.), 12. vpiši UTAC, 13. dvojica, 14. medmet, 15. sol očetne kisline, 17. del aviona, 18. žuželka, 19. kdor ima svoje znanje (ne samo iz knjig), 21. podpora, 22. trgovina v Kranju, 25. del poti, 26. nič več, 27. nor, 28. vrsta avtomobila, 29. Ivo, Nino, 30. bajeslovni letalec, 32. del polja, 33. sodelavec v mehanični del. II, 34. sodelavka v RTS (Kristina), 35. vojaški starešina, 37. predstojnik dekanije, 38. sultanova palača, 40. okončina, 41. SR — BIH, 42. vpiši HBNOAM, 43. vrsta metulja, 45. vrsta divjega goveda, 46. vodič, 48. vrsta naših izdelkov, 49. upravljač letala, 50. m. ime, 51. vrsta motorja, 52. amer. film. igralka (Breer), 53. obrtnik, 55. naš prejšnji zdravnik, 56. novinec pri vojaki, 57. naša surovina (polnilo), 58. moško ime, 60. peč, 61. tisti, ki tušira, 62. sadovnjak, rastlinjak, 65. močno delam, 66. veznik, 69. francoski športnik, 70. radar, 71. moško ime (Polič), 72. gorovje v ZS, 74. kum, 76. zajec, 78. Jugovič, 79. semenj (turško), 80. drevo, 81. okolica, 82. pernata žival, 83. vpiši LUNSEA, 84. visok 86. sekretar TK ZMS Sava, 87. natrijev oksid, 88. Homerjeva pesnitev, 90. vpiši FOEZKN, 94. do, 95. prazno polje, 97. sejanje, 98. zidna obloga, 102. jambor, 104. niti, 105. la lut, 107. kot (pri nogometu), 109. zakleti, 110. mesto v Srbiji, 111. ljudstvo, 113. bolezen, 114. orient. m. ime, 115. 100 m², 116. črevesna bolezen, 117. O, 118. drog, 120. pritisk, 122. plesem, 124. prislov, 126. letno obujalo, 128. last Mire, 129. bolezen želodca in grla, 131. sodelavka v RS (Francka), 132. avtonomna pokrajina, 136. Stravinski, 137. domače obujalo, 138. ž. ime, 140. žito, 141. vlačilec, 142. konjska dlaka, 143. robidnica, 144. muslim. verska knjiga, 146. reven, 147. kapalka, 148. žid. m. ime, 149. vrsta japonskih motorjev, 150. doba, 151. čoln, 153. danes zvečer, 154. P, T, D, 155. sodelavka v FS, 157. Stane Urbanc, 158. kar, 161. pralni prašek, 162. kol. 164. Zveza pevskih društev, 165. naplato, 166. bele barve, 167. pirovanje, 169. tovarna žarnica Zagreb, 171. ploskovna mera, 172. ital. predlog, 173. Miško Kranjec, 174. kateri, 175. medmet.

VODRAVNO:

1. dan v tednu, 6. vrsta izumrlega slona, 11. del gospodarskega

poslopja, 15. prva črka, 16. znamenka avtomobila, 17. sodelavka v FS (Alenka), 18. pripadnik kitajskega naroda, 20. dinar, 21. znani film. režiser (fon. — Weles), 22. ameriška denarna enota, 23. osebni zaimek, 24. tuja kratica za vse v redu, 25. pripovedno pesništvo, 26. prebivalec Nemčije, 27. Bombažna predilnica in tkalnica, 28. obredna naramnica, 29. naš sodelavec (Stane), 30. tuje m. ime, 31. mesto v Turčiji, 33. natovorjena roba, 34. izmet, 35. kisik, 36. oblato, 37. v redu, zadovoljiv, 38. spaka (dvoj.), 39. nemško ž. ime, 41. sodelavka v RS (Olga), 42. našel sem, že imam (grško), 44. ameriška zvezna država, 45. mož z brki, 46. ameriški raketni strokovnjak (Werner), 47. oznaka za parkiranje, 48. slovenski tehnik, 49. madež, 51. Ivo Lola..., 52. kraj na Haitiju (fon.), 53. Modna oblato, 54. 6. črka, 55. vrsta kovine, ki jo uporabljajo za izdelavo struž. nožev (orig.), 56. Špela..., 57. predsednik občinskega sindikata Kranj pred nekaj leti, 58. ljupek, 59. priimek slovenskega pisatelja (Peter), 61. prva pomladanska cvetlica, 62. pristanišče ob Črnem morju (Bolgarija), 63. sporočilo, 64. nepopoln zlom, 56. iz gume, 66. naprosam, 67. gorati predel v Severni Afriki, 68. imitacija (okrajš.), 69. sodelavka v PS (Albinca), 70. vrsta turške sladice (fon.), 71. sodelavec v SOP (Lojze), 73. kraj v Hrvatski, 74. borič, 75. matematični znak, 76. muslimanska verska knjiga, 77. nomen nescio, 78. sodelavec v GIC (Ivan), 79. domača pernata žival, 80. plemenski znak, 82. jarek, 83. Lah Vlado, 85. urejevalec prometa, 89. kasen, 90. medmet, 91. priprava za igranje tenisa, 92. telefonski poziv, 93. avstrijski nogometni klub, 94. veliko mesto v SZ, 96. m. ime, 97. slog, 98. Toridelli, 99. R, 100. področje, 101. del zimске garderobe, 102. sodelavec v SOP (Jože), 103. glavna karta, 104. vstavek, 106. Carman Rado, 107. negativna elektroda (množ.), 108.

NAGRADE ZA KRIŽANKO

Za pravilno rešitev novoletne nagradne križanke razpisujemo tele nagrade:

1. nagrada 7.000 SD
2. nagrada 6.000 SD
3. nagrada 5.000 SD
4. nagrada 4.000 SD
5. nagrada 3.000 SD
6. nagrada 2.000 SD

Rešitve oddajte do 15. januarja 1967 v uredništvo časopisa v upravni zgradbi.

Za norca je vsak dan — novo leto.

V strahu tudi medved orje.

Tistega kapitana hvališ, na čigar ladji sedi.

Slaba je šala, v kateri ni vsaj pol resnice.

Ko prideš v deželo, kjer so vsi slepi, boš oslepel tudi sam.

