



Sreda, 6. februarja, ni bil običajen dan. Že ob 5. uri zjutraj so bila odprta svečano okrašana volišča. Do 19. ure zvečer se nas je skoraj 4 tisoč članov savskega kolektiva odločalo o delegatih, ki nas bodo prihodnje dve leti zastopali v organih upravljanja.

Ob tej priložnosti čestitamo novoizvoljenim delegatom, ter jim želimo plodno in ustvarjalno opravljanje delgatske funkcije v naslednji mandatni dobi.

DELEŽ DELOVNE ORGANIZACIJE TOTRA PRI URESNIČEVANJU CILJEV POLITIKE STABILIZACIJE NAŠEGA GOSPODARSTVA

Na osnovi resolucije o politiki izvajanja družbenega plana SR Slovenije za obdobje 1976–1980 v letu 1980, Dogovora o uresničevanju družbene usmeritve razporejanja dohodka ter oblikovanja in porabe sredstev za osebne dohodke in za skupno porabo v letu 1980 in Zakona o začasni prepovedi razpolaganja z delom družbenih sredstev za izplačevanje dnevnic za službena potovanja, nadomestil za prevozne stroške na službenem potovanju, reprezentančnih izdatkov, izdatkov za reklamo in propagando, izdatkov za avtorske honorarje, izdatkov za intelektualne storitve ter izdatkov po pogodbi o delu v letu 1980, smo v delovni organizaciji Totra s tozdoma Pozamenterijski izdelki in Izdelki iz plastičnih mas ter delovni skupnosti skupnih služb, sprejeli ukrepe varčevanja s katerimi bomo zagotovili zmanjšanje poslovnih stroškov, smotrno uporabo energije, boljše izkoriščanje delovnega časa, smotrno uporabo sredstev v vseh oblikah porabe in večje izkoriščanje notranjih rezerv, kot naš delež k uresničevanju ciljev politike ekonomske stabilizacije Jugoslavije.

Ukrepi, s katerimi bomo zagotovili racionalno in bolj učinkovito izrabo materialnih, kadrovskih in drugih proizvodnih pogojev so naslednji:

- zmanjšanje zasebnih in službenih pogovorov za najnujnejše,
 - varčevanje z električno energijo,
 - racionalna poraba pisarniškega materiala,
 - prihranki pri porabi osnovnega materiala,
 - smotrnejši izkoristek delovnega časa in znanja delavcev,
- ter doslednejše spoštovanje delovnih obveznosti,
- zmanjšanje bolniških izostankov,
 - udeležba na strokovno koristnih seminarjih,
 - usklajenost voženj z zasebnimi avtomobili,
 - ponovno preverjanje pogodb ob delu,
 - racionalnejši izrabi obstoječih zalog v kovinski delavnici,
 - boljše izkoriščanje drobnega inventarja,

– sestanki izven delovnega časa in boljša priprava sestankov,

– zmanjševanje prevoznih sredstev.

S temi stroški, ki smo jih vgradili v gospodarski načrt za leto 1980, bomo poskušali zaježiti stroške na najmanjšo možno mero. Obenem se zavedamo, da bomo zastavljene varčevalne ukrepe dosegli samo s sprotnim preverjanjem stroškov.

Načrtujemo, da bomo s predvidenimi ukrepi privarčevali v delovni organizaciji 4.832 milij. din, kar bo povečalo naš skupni dohodek za 4 odstotke nad zneskom predvidenem po prvotnem predlogu gospodarskega načrta za leto 1980. Sredstva za osebne dohodke naraščajo za 42 odstotkov počasneje kot dohodek.

V tozdu Pozamenterijski izdelki bomo privarčevali 432.000 dinarjev. Pri povečanju fizičnega obsega proizvodnje za 4 odstotke se bo število zaposlenih povečalo samo za en odstotek, kar bo povečalo produktivnost živega dela. Sredstva za osebne dohodke bodo naraščala za več kot 25 odstotkov počasneje, kot je predvidena rast dohodka.

S predvidenimi ukrepi bomo v tozdu Izdelki iz plastičnih mas povečali 4 milijona din. Fizični obseg proizvodnje bomo povečali za 36 odstotkov, stopnja rasti zaposlovanja se bo povečala za 13 odstotkov v primerjavi z letom 1979, kar je posledica aktiviranja novih proizvodnih linij. Razlika 23 odstotkov med fizičnim obsegom proizvodnje in stopnja rasti zaposlovanja je eden izmed osnovnih faktorjev varčevanja na račun povečanja produktivnosti dela in racionalizacije proizvodnje.

Sredstva za osebne dohodke in dohodek rastejo v razmerju kot predvideva resolucija o planu za leto 1980.

Zmanjšanje stroškov pri nabavi osnovnih surovin v tozdu Izdelki iz plastičnih mas ni več možno, kajti že sedaj prihaja do neskladja med nabavno ceno surovin in cenami gotovih izdelkov, kar nam zmanjšuje dohodek do take mere, da vsi sprejeti varčevalni ukrepi predstavljajo le nezaten del povečanja dohodka.

V Delovni skupnosti skupnih dejavnosti bomo privarčevali 400.000 din in predvsem z racionalnejšo porabo materiala ter zmanjšanjem sredstev za osebne dohodke. Tudi v DSSD je razmerje med dohodkom in sredstvi za osebne dohodke v skladu z resolucijo.

Smernice resolucije o politiki izvajanja družbenega plana SR Slovenije za obdobje 1976–1980 v letu 1980 in vsi stabilizacijski ukrepi za našo delovno organizacijo niso nič novega in predstavljajo samo nadaljevanje varčevanja in racionalizacije za katere smo se dogovorili in začeli izvajati že ob sprejetju Zakona o združenem delu.

Peter Berčič

OBČNI ZBORI



V prvi polovici februarja so imele osnovne organizacije sindikata občne zборе. V tem trenutku sicer še ni mogoče podati celovite ocene sindikalne dejavnosti v preteklem letu, vendar pa je prav, da izpostavimo nekaj osnovnih organizacij, ki so bile v primerjavi z

drugimi bolj aktivne. Čeprav poročila niso edino merilo uspešnosti ali neuspešnosti, bomo v našem glasilu objavili nekaj povzetkov poročil o delu posameznih osnovnih organizacij.

(Nadaljevanje na 2. strani)



OBČNI ZBOR

(Nadaljevanje s 1. strani)

CEVARNA

Izvršni odbor osnovne organizacije sindikata je že pri sestavi programa dela za 1979 leto upošteval izkušnje preteklega leta. Naloge in neresena vprašanja, ki jih niso uspeli realizirati, pa so vnesli v program tekočega leta, tako da je delo odbora v dveletnem mandatu potekalo kontinuirano.

Ocenili so, da je bilo delo odbora dobro, kar dokazuje tudi številčna udeležba na sejah, razen v primerih, ko so bili sestanki zaradi kratkih rokov za obravnavo važnih gradiv sklicani na hitro. Za zagotovitev kvalitetne obravnave in posredovanje pripomb bo zato v prihodnje treba zagotoviti več časa, še posebno za proizvodnjo, kjer je delo organizirano v treh izmenah.

Že v začetku leta so se dogovorili s predstavniki drugih družbenopolitičnih organizacij za skupno obravnavo vseh ključnih vprašanj, ter enoten pristop k razreševanju problematike. Kljub temu pa nekatere akcije niso dale željenih rezultatov. Tako na primer niso uspeli aktivirati oziroma poživiti delo osnovne organizacije mladine, čeprav so sodelovali pri sestavi njihovega programa in kadrovanja. Tudi povezava z delegati v samoupravnih organih je bila pomanjkljiva. Delo delegatov so sicer spremljali, obravnavali njihovo aktivnost, vendar je bilo prenašanje oziroma zastopanje stališč v delegatske sredine neredno in skopo.

Leto 1979 je za celotno Cevarno pomenilo leto naporov, hkrati pa tudi prelomnico v načinu proizvodnje. Ukinjali so proizvodnjo cevi na jeklenih jedrih oziroma celotno proizvodnjo selili v Vulkan Niš, ter začeli z modernizacijo brizganja profilov. Vse to je povzročalo prerazporeditve sodelavcev in s tem tudi številne težave, ki so jih sproti reševali

in iskali najustreznejše rešitve, še posebno za starejše ali manj zmožne delavce.

O omenjenih vprašanjih in številnih drugih so razpravljali tudi na samoiniciativnih sindikalnih skupinah. Z obravnavo najbolj zanimivih gradiv, kot je bil na primer predlog o ostanku čistega dohodka in skupni porabi, so skušali vzbuditi vse delavce ter jih bolj vključiti v proces samoupravnega odločanja. Prizadevali so si, da bi se sleherni sodelavec zavedal svoje samoupravne pravice in dolžnosti, da bi spoznal, da odloča o svojem dohodku in da pomeni ostanek čistega dohodka, če se vložijo v investicije oziroma modernizacijo, boljše prihodnost in večjo socialno varnost. Zato moramo vedeti, kako dohodek pridobimo in kako ter v kakšne namene ga razporejamo.

Posebno pozornost so posvetili izboljšanju delovnih pogojev v tovarni tehničnih izdelkov, kjer nekatera vprašanja, kot so na primer ventilacijske naprave, zračna zavesa, pomanjkanje prostora, ostajajo že več let neresena. Na problemskih sestankih so člani osnovne organizacije sindikata dosledno obravnavali tehnološko in delovno disciplino, ter dosegli, da se je v zadnjem času število storjenih prekrškov zmanjšalo.

V prizadevanjih za čimboljše gospodarjenje, ter za dosledno uveljavljanje delitve po delu so se zavzemali za uveljavljanje časovnih normativov in normativov kvalitete. Člani izvršnega odbora pa so še posebno intenzivno sodelovali pri ocenjevanju del in nalog ter pri usklajevanju.

Za redne sestanke sindikalnih skupin in zborov delavcev ugotavljajo, da so dnevni redi preobširni, neustrezni pa so tudi prostori za seje.

Zaradi ropota, sestanki so v proizvodnji, ni mogoče slišati razlagalca, prav tako pa tudi ni mogoče voditi kvalitetne in vsebinske razprave. Omenjeni pogoji negativno vplivajo na razpoloženje prisotnih, ter povzročajo formalno spreje-

manje odločitev, kar terjata takojšnjo akcijo.

Ob zaključku so ocenili, da je bilo delo osnovne organizacije kot celote uspešno, ter da so večino dogovorjenih nalog uresničili, dolgoročna in neresena vprašanja pa bodo obravnavali v letošnjem letu.

Za realizacijo zahtevnih nalog gre zasluga tudi vodstvu delovne enote Cevarna, še posebno tovarišu Flandru, ki je vseskozi aktivno deloval pri družbenopolitičnem delu v enoti.

P. B.

POROČILO O VOLITVAH

V sredo, 6. 2. 1980, smo v naši delovni organizaciji volili v organe upravljanja tozd, DSSS, DO in SOZD. V delovni organizaciji Sava Commerce pa so bile volitve že v torek, 22. 1. 1980.

Delavski sveti tozd, DSSS in delovne organizacije so v začetku meseca decembra razpisali volitve v nove organe upravljanja za dvoletno mandatno obdobje 1980/81.

Kandidate za delegate v nove organe upravljanja so evidentirale osnovne organizacije sindikata, skupaj s predstavniki drugih družbenopolitičnih organizacij, dokončno pa so kandidate določili delavci na kandidacijskih konferencah, ki so potekale v času od 10. do 11. januarja 1980.

Priprave za volitve so skupaj z Oddelkom za razvoj samoupravljanja izvajale volilne komisije, na samem volišču na dan volitev pa so za nemoten potek volitev in za neposredno vodenje glasovanja skrbeli volilni odbori.

Volitve so potekale nemoteno. Volilni rezultati so bili ugotovljeni na dan volitev ob 23. uri.

Volilna udeležba je bila dobra in sicer je volilo v poprečju v vsakem tozdu in DSSS več kot 90 odstotkov volilnih upravičencev. Iz poročila o volilni udeležbi je razvidno, da je skoraj v vseh tozdih volilo več delavcev kot je bilo tisti dan prisotnih na delu, kar pomeni, da so se udeležili volitev tudi nekateri delavci, ki so bili v bolniškem staležu oziroma dopustu. Le v Tovarni avtopnevmatike so volili trije delavci manj, kot jih je bilo tisti dan na delu. Omeniti moramo še, da je bil odstotek neveljavnih glasovnic za volitve posameznih organov velik (od 9 do 18 odstotkov), kar kaže na to, da so posamezniki oddajali neobkrožene glasovnice, oziroma so premalo prebrali navodila za glasovanje, ki so bila natisnjena na vsaki glasovnici posebej.

DELOVANJE OSNOVNE ORGANIZACIJE ZVEZE SINDIKATOV DELOVNE SKUPNOSTI SKUPNIH DEJAVNOSTI V TOTRI

V prvi polovici januarja OO ZS DSSD je organizirala svoj občni zbor. Na njem so člani izvršnega odbora podali poročila o dveletnem delovanju. Na volitvah smo izvolili nove člane izvršnega odbora. Izvoljeni so bili: Marija Staver, Janko Mlakar, Janez Granda, Ivanuška Melihar, Franci Medved, Martina Tušar, Anton Gašperšič, Rozi Osredkar in Dušan Slak ter Peter Berčič v nadzorni odbor.

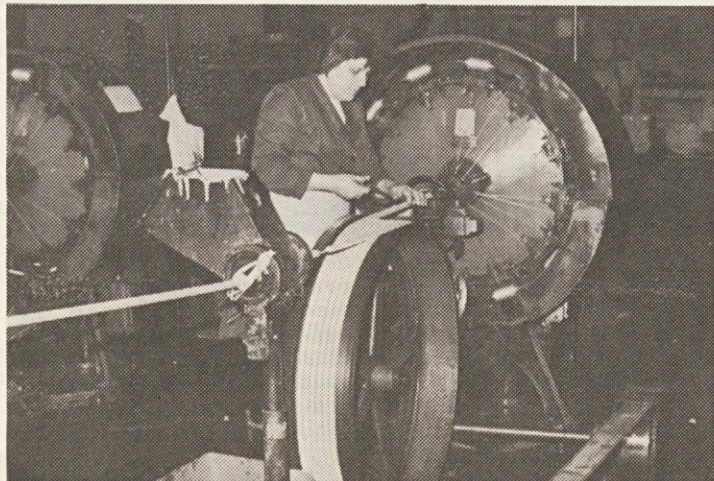
Na prvem sestanku izvršnega odbora, ki je bil 28. januarja smo člani konstituirali izvršni odbor. Za predsednika je bil izvoljen Dušan Slak, za namestnika predsednika

Anton Gašperšič, za sekretarja pa Rozi Osredkar.

Na prvem sestanku smo spregovorili tudi o prvi akciji. Organizacijo in izvedbo ogleda jubilejne razstave Edvarda Kardelja smo dobro izpeljali. Omenjene razstave smo se udeležili vsi člani izvršnega odbora pa tudi ostali člani osnovne organizacije sindikata.

V začetku februarja smo sklicali drugi sestanek, kjer smo ocenili poslovanje v preteklem letu, sprejeli varčevalne ukrepe pri gospodarskem načrtu za leto 1980. Obravna-

(Nadaljevanje na 8. strani)



V SLUŽBI LJUDSTVA ZA VARNOST IMETJA IN ŽIVLJENJ

50 LET GASILSTVA SAVA KRANJ

Letos mineva 50 let organiziranega delovanja našega gasilskega društva. Upravičeno smo lahko ponosni na prehojeno pot, na uspehe, ki smo jih dosegli v obdobju težkih preizkušenj slovenskega naroda pred in med revolucijo, ter v povojni graditvi nove socialistične skupnosti.

V delo društva, v to kar imamo danes, je vtakano prostovoljno delo članov, ki so veliko prispevali k razvoju gasilstva.

Četudi bi prizadevanja lahko izrazili v številu prostovoljnih ur, to ne bi celovito predstavilo našega dela. To ni samo strokovno znanje, temveč mnogo več. Je zavest, da je gasilstvo humana dejavnost, katere pripadniki so vedno in povsod pripravljeni pomagati ljudem v stiski. Je aktivnost, ki človeka plemeniti in utrjuje kot humano in socialno osebnost.



Še posebno pomembno je to v današnjem procesu podružbljanja družbene samozaščite in razvoju varnostne kulture, je v uvodnih besedah poudaril predsednik društva, tovariš Čeferin. Tudi v preteklem štiriletnem obdobju so bili člani društva prizadevni. Opravili so 8462 ur prostovoljnega dela, organizirali več kot 180 vaj ter sodelovali na številnih tekmovanjih. Da so bila predavanja oziroma usposabljanje vseh delavcev za rav-

nanje z gasilskimi aparati koristna, dokazuje podatek, da so večino od 122 začetnih požarov pogasili delavci sami, le pri petih pa je bila potrebna večja akcija.

Kljub uspešnemu delu so udeleženci občnega zbora opozorili na nekatera vprašanja, ki jim bo v prihodnje treba posvetiti več pozornosti.

Gre predvsem za nadaljevanje usposabljanja večine članov kolektiva, kar še posebej zahteva koncept družbene samozaščite. Prav tako so ugotovili, da se kljub opozorilom in prepričevanju še vedno najdejo založeni hidranti in gasilni aparati, kar v primeru požara pomeni izgubo dragocenega časa. Tudi delo z odprtim ognjem morajo dežurni gasilci večkrat prepovedati, ker so stroji in okolje neočiščeni in pomenijo nevarnost za požar. Zaradi tega nastaja izpad proizvodnje in s tem gospodarska škoda, ki bi jo lahko preprečili, če bi se odgovorno obnašali. Zato bo treba zaostri odgovornost, še posebno sedaj, ko si naša skupnost na vseh področjih prizadeva za uresničevanje stabilizacijskih ukrepov.

Društvo je v preteklem obdobju plodno sodelovalo z društvi sosednjih delovnih organizacij, krajevnih skupnosti in institucijami.

Gostje, predstavniki občinske gasilske zveze Kranj, Zavoda za požarno varnost Kranj, industrijskih gasilskih društev – Iskre in Tekstilindusa, ter društev krajevnih skupnosti Stražišče, Bitnje in Breg, so se zahvalili za tesno sodelovanje z željo, da bi bilo le-to tudi v prihodnje uspešno. Ob visokem jubileju – 50-letnici delovanja – so društvu čestitali ter zaželeli še veliko uspešnega dela.

Najzaslužnejši člani društva in drugi, ki so največ prispevali k razvoju gasilske dejavnosti, pa so prejeli zlate plakete, kot skromno priznanje za vložen trud ter vspodbudo za nadaljnje delo na tem področju.

Plaketo veterana je prejel tovariš Ivan Petrič, zlate plakete pa: Zavod za požarno varnost Kranj, delovna organizacija Sava Kranj ter tovariši Pavel Volk, Marjan Čeferin, Judita Rakovec, Frido Kuselj, Blaž Studen, Ivan Cijak, Jože Ajdovec, Janko Tomše.

Srebrne in bronaste plakete ter pismena priznanja pa bodo podeljena po tekmovanju v gasilskih veščinah, katerega pokrovitelj je naše društvo.

P. B.





DELO V PRETEKLEM MANDATNEM OBDOBJU OSNOVNE ORGANIZACIJE ZK V DELOVNI ORGANIZACIJI TOTRA

16. 11. 1979 smo imeli volilno konferenco OO ZK TOTRA, kjer smo razrešili dosedanje vodstvo. Za sekretarja OO ZK je bil izvoljen tov. Ciril Židan, za namestnika sekretarja tov. Janko Mlakar.

V sekretariat pa: Edo Višnjevar, Ago Peljto, Metka Demšar, Sabina Bau, Rozi Bučar in Alenka Djukanovič.

Ko ocenjujemo uspešnost našega dela, ugotavljamo, da je bilo še pred nekaj leti politično življenje naše OOKZ precej skromno, tako po svoji vsebini idejno političnega delovanja kot tudi kadrovske sestavi, saj je štela le nekaj članov. Pogostost sestankov še ni pomenila vsebinsko bogate dejavnosti, čeprav še v preteklem mandatnem obdobju ni bila redkost, da so se sestanki omejevali le na površno informiranje o posameznih vprašanjih ali o problemih, ki jih naj opravi sekretar v imenu organizacije. Nema lokrat se je dogajalo, da je članstvo premalo vedelo o dejanskih težavah svoje delovne organizacije, zato dostikrat ni moglo izvesti kritične obravnave problemov.

Sčasoma smo le prišli do premikov, ki so dali nekaj rezultatov. Število članov se je povečalo, postajamo vse bolj organizirana idejno politična sila v razreševanju konkretnih družbeno ekonomskih problemov. Poseben poudarek je bil dan predvsem na nadaljnem izgrajevanju družbeno ekonomskega sistema, samoupravnih in dohodkovnih odnosov, ustvarjanju pogojev za dosledno uveljavljanje svobodne menjave dela in sredstev v sistemu združenega dela v verigi materialne proizvodnje in družbenih dejavnosti. Organizirali smo se tako, da smo sposobni aktivirati vse subjektivne sile in čim več delovnih ljudi v TOZD pri vseh nalogah, ki jih pogojuje tehnično tehnološki razvoj, razvoj humanih samoupravnih odnosov, borba za večjo storilnost oziroma produktivnost dela, prizadevanje in izgrajevanje sistema delitve dohodka in osebnega dohodka, hitrejša razreševanje socialnih problemov (stanovanja, prehrana) in podobno.

Ker so pri izvajanju kadrovske politike zelo pomembne stalne kadrovske priprave in socialna sestava vodstev osnovne organizacije, beležimo dokaj ugodno izboljšanje socialno starostne sestave, pri vključevanju mladih, le pri deležu žena je problem, ker so med zaposlenimi pretežno starejše delavke. Za našo organizacijo združenega dela je značilno, da imamo med vodilnimi in vodstvenimi delavci malo članov zveze komunistov. Zato si moramo pri nadaljnem uresničevanju načrte kadrovske politike v OOKZ še posebno prizadevati za nenehno spremljanje vseh članov, razviti bomo morali boljše kadrovske evidence, sistematično in trajno usposabljanje kadrov. Prav tako pa bomo morali mnogo več storiti na področju marksističnega izobraževanja in idejno političnega usposabljanja. Rezultati, ki smo jih dosegli na tem področju so nam omogočili postopno uveljavljanje organizacijske, idejne in akcijske enotnosti naših članov, kar nas samo obvezuje, da mora to postati stalna naloga. Še mnogo bomo morali storiti na področju individualnega idejno političnega usposabljanja, saj ugotavljamo, da komunisti premalo znajo, da bi bili kos vse bolj zapletenim problemom. Hkrati pa bomo morali posvetiti znatno večjo pozornost individualnemu usposabljanju in marksističnemu izobraževanju vodstvenih in vodilnih delavcev, saj imamo v delovni organizaciji kadre, ki so sicer strokovnjaki na svojem področju in poklicno delo dobro opravljajo, vendar jim čestokrat manjkajo tista temeljna marksistična znanja, ki pogojujejo razvoj samoupravnih družbeno ekonomskih in proizvodnih odnosov.

Ko ocenjujemo svoje lastno delo ne moremo mimo tega, kaj smo storili pri vključevanju in aktiviranju mladih za delo v samoupravnih organih in družbeno političnih organizacijah. An gažirali smo jih v samoupravnih organih, v delegacijah SIS, zbor združenega dela in drugod nismo pa še uspeli razviti takšno vsebino dela, ki bi za mlade, delovno in idejno politično postalo privlačno.

Ugodno lahko ocenimo tudi delo pri razvijanju in krepitevi splošne ljudske obrambe in družbene samozasčite, saj smo komunisti veliko prispevali k temu, da smo dobro organizirani in pripravljeni tudi na vsako presenečenje.

Ljubljana, 29. 1. 1980

Alenka Djukanovič



OBISKALI SO NAS

V Ljubljani je bil od 7. do 13. februarja mednarodni seminar UNESCO na temo »Vloga raziskovanja v kemijemskem izobraževanju«. Udeležili so se ga številni ugledni znanstveniki s področja kemije z vsega sveta. Sestavni del seminarja je bil tudi obisk delovne organizacije, saj je eno izmed vodil takšnih srečanj povezati znanstvenike z industrijo, kar je že v preteklosti rodilo dobre rezultate.

V ponedeljek, 12. februarja, so udeleženci seminarja, pod vodstvom dr. Aleksandre Kornhauser, obiskali našo delovno organizacijo. Ugledni gostje so si najprej ogledali del naše proizvodnje.

Sodelavci razvojno tehnološkega inštituta so predstavili svojo dejavnost in načrte za prihodnje. V razgovoru pa so se gostje med drugim zanimali za naše izkušnje pri prenosu tehnologije, usposabljanju kadrov v delovni organizaciji, dodatnem izobraževanju strokovnjakov ter naših izkušnjah in sodelovanju z visokoškolskimi zavodi pri oblikovanju kadrov.

Vprašanja so se nanašala tudi na uporabo patentne baze, povprašali so nas po naših izkušnjah pri prenosu tehnologije — sodelovanju s Semperitom ter izkušnjah, ki jih imamo pri prenosu našega znanja v druge delovne organizacije. Beseda je stekla tudi o posameznih rešitvah v proizvodnji ter o možnosti obnavljanja pnevmatike po novem vulkanizacijskem postopku s pomočjo alfa, beta in gama žarkov. Gostje so se zanimali tudi za naše izkušnje in načrte za ponovno uporabo odpadnih surovin v proizvodnji.

Gostje so se ob koncu obiska zelo pohvalno izrazili o proizvodnji, organiziranosti in izkušnjah naše delovne organizacije. Predstavnica centra za programirano učenje in inovacije v naravoslovju in izobraževanju, tovarišica Kornhauserjeva, pa je izrazila željo, da bi sodelovali tudi v prihodnje ter na delovnih srečanjih obravnavali posamezne sklope aktualnih vprašanj.

V. D.

PROGRAMSKA KONFERENCA ZSMS TOTRA

V petek, 8. 2. 1980, smo imeli mladinci TOTRE programsko konferenco ZSMS.

Udeležili so se je tudi predstavniki vodstva DO, sekretar ZK in predstavniki OOS.

Podali smo poročilo o svojem delu in kritično ocenili delo v preteklem letu.

Predložen je bil predlog programa dela za leto 1980.

V razpravi je bilo na program podanih več pripomb. Odločili smo se, da program ponovno izdelamo ter predlagane akcije bolj definiramo.

Ob koncu sestanka smo pripravili krajšo proslavo v počastitev slovenskega kulturnega praznika, obletnice smrti dr. Franceta Prešerna, da skromno počastimo velika naša poezije.

Jernej Dovjak

ČLOVEK JE NAŠE NAJVEČJE BOGASTVO

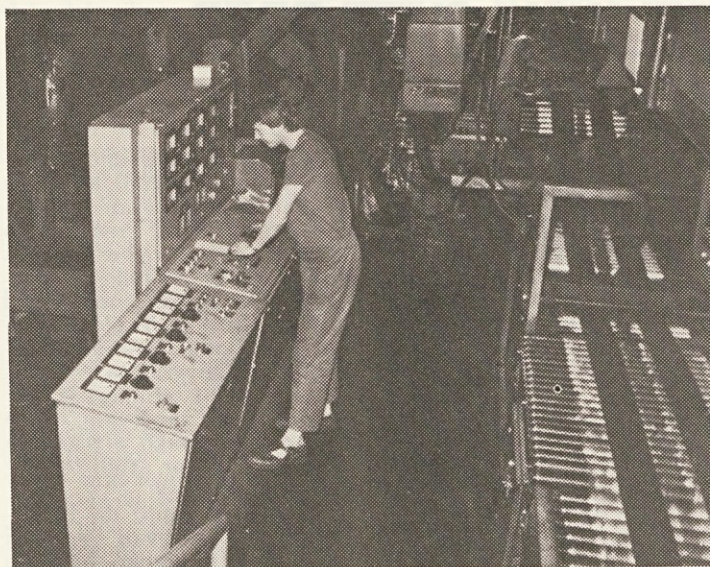
Tozd Izobraževalni center je po številu zaposlenih najmanjši v delovni organizaciji, kar pa ne zmanjšuje njegove vloge v vseh oblikah izobraževanja in usposabljanja članov kolektiva, pripravnikov in učencev poklicne gumarske šole. Pri svojem delu se ta šestnajstčlanski kolektiv srečuje s številnimi problemi, na prenekaterih področjih orje ledino, predlaga nove načine in metode izobraževanja, ki pa brez aktivnega sodelovanja članov kolektiva, tako tistih, ki bi se morali dodatno izobraževati, kot odgovornih za izpeljavo izobraževalne politike, niso uresničljive.

Med nami je še vedno prisotno zmotno mnenje, da se izobraževanje prične z gumarsko poklicno šolo in konča z delovodsko ali tehnično gumarsko šolo, pozabljamo pa na še ostalo; na izobraževanje ob delu v delovni organizaciji in izven nje, funkcionalno izobraževanje, uvajanje novih delavcev in tako dalje. Premalo se zavedamo, da lahko samo dobro usposobljen delavec, razporejen za opravljanje njemu ustreznih delovnih nalog resnično dosega dobre delovne rezultate. Temu primeren je tudi naš odnos do izobraževanja in ne nazadnje tudi do sodelavcev v izobraževalnem centru, ki se odraža v njihovih neustreznih pogojih dela, v pomanjkanju primerne učilnice za funkcionalno izobraževanje v delovni organizaciji, delavnice za praktično usposabljanje, o čemer razpravljamo že skoraj celo desetletje, realizacijo pa zaradi takšnih ali drugačnih razlogov iz leta v leto prelagamo. Čeprav številčni podatki, v tem primeru, ne morejo biti merilo uspešnosti, je prav, da jih za boljše razumevanje nekaj navedemo. Sodelavci Izobraževalnega centra so v preteklem letu organizirali petnajst uvajalnih seminarjev za 255 novih delavcev, so-

delovali pri 350 ogledih delovnih mest ter izvedli 639 preizkusov znanja.

Novi in prerazporejeni delavci se usposabljaajo v proizvodnji, namesto da bi usposabljanje potekalo v učni delavnici, kjer bi se seznanili z osnovami gumarske tehnologije. Ker je za tako veliko število delavcev premalo inštruktorjev, so mentorji vodje strojev, izmenski delovodje in drugi, posledica tega pa je, da je delavec ozko seznanjen s svojimi delovnimi nalogami. Prav tako pa tak način, poleg zastojev v proizvodnji, pomeni glede na veliko število mentorjev tudi različen nivo pridobljenega znanja. Tudi nadomestilo osebnega dohodka za čas poučevanja ni stimulatívno, kar še dodatno povzroča težave pri določanju mentorjev in vpliva na kvaliteto poučevanja. Zato bo treba najti drugačno, stimulatívnejšo obliko nagrajevanja za poučevanje. V izdelavi so sicer navodila za mentorje za usposabljanje novih delavcev, kar pa verjetno ne bo bistveno izboljšalo stanja na tem področju.

Ze dalj časa ugotavljamo, da je za vpis na poklicno gumarsko šolo malo zanimanja. Trenutno obiskuje poklicno gumarsko šolo 48 učencev, lani pa je šolo končalo 28 gumarjev, kar je mnogo premalo za naše potrebe. Vzroke za premajhen vpis moramo iskati predvsem v slabih pogojih praktičnega usposabljanja v proizvodnji, do sedaj slabih bivalnih pogojih, težkih delovnih pogojih v primerjavi z drugimi delovnimi organizacijami, troizmenskemu delu, omejeni možnosti za nadaljevanje študija v gumarski stroki, omejeni možnosti zaposlitve v drugih panogah in tako dalje. Zakon o usmerjenem izobraževanju bo sicer omogočil takojšnje nadaljevanje izobraževanja na srednjih in višjih šolah, kar pa ne bo bistveno povečalo



interesa mladih za gumarsko panogo. Zato je Izobraževalni center organiziral več akcij, ki naj bi zagotovile večji vpis. Organiziran je bil razgovor z učitelji osnovnih šol, petnajstim osnovnim šolam so bile posredovane lične tabele, na katerih so predstavljeni naši učitelji in surovine, udeležili pa se bodo tudi roditeljskih sestankov, na katerih bo prikazan tudi film o naši proizvodnji.

Poleg učencev poklicne gumarske šole se v delovni organizaciji usposablja tudi 44 učencev kovinske in elektro stroke, v preteklem letu pa jih je šolanje končalo sedem. Omenjeni učenci imajo teoretični del pouka v matičnih šolah.

Posebno vprašanje pa predstavlja izobraževanje odraslih. V letu 1979 je dokončalo osnovno šolo devet delavcev, letos je vpisanih 24, kar je zamejmarljivo v primerjavi z več kot stotimi delavci, ki morajo zaključiti osnovno šolo. Podoben položaj pa je tudi pri pridobitvi kvalifikacij oziroma prekvalifikacij. Trenutno je vpisanih v prvi in drugi letnik 50 delavcev, kar je prav tako zelo majhen odstotek v primerjavi s potrebami. Ob vsem tem pa optimistično sklepamo o našem dolgoročnem razvoju, o visoko kapitalnih investicijah, o zahtevnejši proizvodnji, kar nedvomno zahteva široko akcijo in odgovornejši pristop k razreševanju omenjene problematike.

Čeprav je stanje pri študiju na srednjih, višjih in visokih šolah veliko boljše, v letošnjem letu imamo 77 študentov, s 162 delavci pa je sklenjena pogodba za študij ob delu, se tudi tu pojavljajo pomanjkljivosti. Študenti so bili do sedaj premalo povezani z delovno organizacijo. Omeniti pa je treba, da se v zadnjem času vedno bolj povezujejo z mladinsko organizacijo, ter da bodo v prihodnje organizirani razgovori o značilnostih gumarske tehnologije, poslova-

nju delovne organizacije, samoupravni organiziranosti itd.

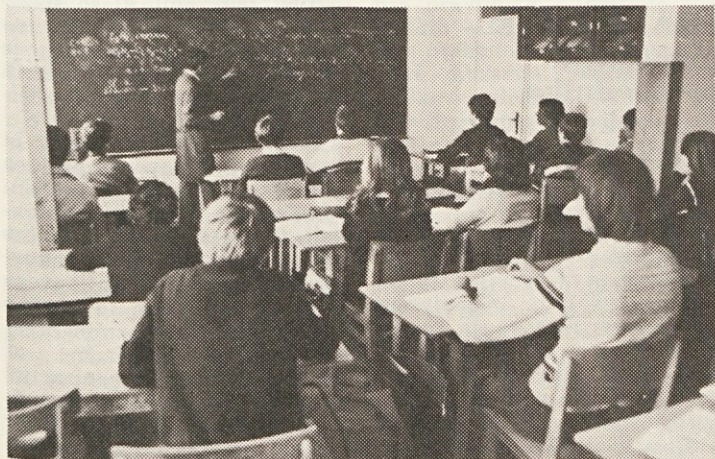
Delavci, ki izredno študirajo, imajo enak status kot redni študenti, kar jih postavlja v neenak položaj, predvsem zaradi obremenjenosti in manjšega števila predavanj. Premalo so seznanjeni s samoizobraževanjem, v programu so predmeti, ki so premalo povezani s prakso v združenem delu. Da bi jim omogočili boljše pogoje študija, je predlagan en dan študijskega dopusta več, za vsklajevanje programov s potrebami združenega dela pa bo potrebna širša akcija pri uveljavljanju usmerjenega izobraževanja. Za delavce, ki uspešno opravljajo delovne naloge ter v rokih opravijo izpite, pa Izobraževalni center predlaga eno uro krajši delovni čas, da bi se pogoji študija le nekoliko izboljšali.

Pomemben napredek je bil dosežen pri funkcionalnem izobraževanju, čeprav je bilo zaradi pomanjkanja ustrezne učilnice in sodobnih učnih pripomočkov precej težav. Potrebno pa je dodati, da še zdaleč niso izkoriščene vse možnosti, ki jih daje omenjena oblika usposabljanja. Številčni podatki kažejo, da so se predavanj udeleževali predvsem neposredni vodje proizvodnje, tehnologi in delavci na specifičnih področjih, kot so vozniki vilicarjev, kurjači, skladiščniki in drugi. Organizirano je bilo 22.270 ur predavanj, udeležilo pa se jih je več kot tisoč sodelavcev.

Podatki za proizvodnjo pa so dokaj skromni. Predavanj o tehnologiji, kvaliteti, prodaji se je udeležilo samo 130 sodelavcev iz Velopneumatike in Vulkanizacije, kar je glede na število zaposlenih odločno premalo.

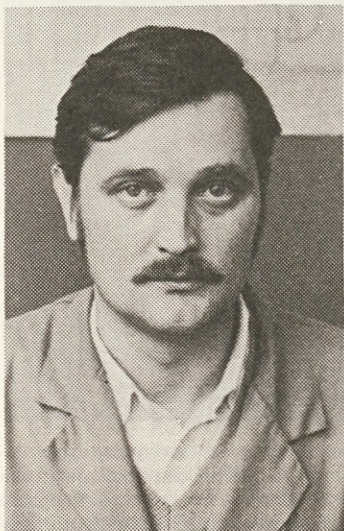
Čeprav bi izobraževanje delegatov in družbenopolitičnih delavcev zahtevalo posebno analizo, nam že bežen pregled pove, da je le to pomanjkljivo. Najpogosteje organiziramo za

(Nadaljevanje na 6. strani)





DELAVSKI SVETI PRED VOLITVAMI:



ALOJZ VESELIČ – predsednik delavskega sveta tozda Velopnevmatika

V pretekli dveletni mandatni dobi je delavski svet poleg tekočih zadev obravnaval tudi specifično problematiko v vašem tozdu. Katere so bile najbolj izrazite?

Najbolj pogosto smo se srečevali z investicijami, ki so bile ves čas tesno povezane z izpolnjevanjem plana. Predvsem so bile to, oziroma so še, preše za vulkanizacijo veloplaščev, sejalnik za zmesi, konfekcijski stroji in tako dalje. Nove investicije in dopolnjevanje asortimenta sta povzročala tudi nadaljnji razvoj tehnologije, kar je prav tako zahtevalo veliko prizadevanja tako strokovnih delavcev, kakor tudi samoupravnih organov.

V prizadevanjih, da bi dosledno uresničevali sprejeti plan, smo se, lahko bi trdil, vsakodnevno srečevali s pomanjkanjem delavcev, predvsem moških. V našem tozdu je zaposleno dve tretjini žena, ki imajo v poprečju, zaradi nege družinskih članov, porodniških dopustov in boleznih, večji izostanek z dela. Omenjene probleme smo skušali reševati s premeščanjem, nadurnim delom, kar pa ni najbolj ustrezen način.

Velik del naših izdelkov izvažamo tudi na zahodni trg, kar zagotavlja tozdu in tudi delovni organizaciji zagotavljanje deviznih sredstev za su-

rovine in opremo. Zato smo tudi temu vprašanju posvetili več pozornosti.

Kakšna je bila aktivnost delegatov?

Omeniti moram slabo udeležbo na sejah delavskega sveta. Čeprav tako stanje ne moremo opravičevati, je treba iskati vzrok v strukturi članov delavskega sveta. Veliko izostankov je bilo zaradi varstva otrok, izmenskega dela in drugih obveznosti. Kljub slabostim pa ugotavljam, da so se delegati o pomembnejših vprašanjih posvetovali z delavci pred sejo, ter jim po seji tudi prenašali sklepe in stališča. Prav tako so tudi predstavniki družbenopolitičnih organizacij vedno aktivno sodelovali.

Slabosti in predlogi za bolj učinkovito odločanje?

Nekatere sporazume smo sprejeli brez predhodne razprave. Zaradi kratkega roka se nismo mogli posvetovati s sodelavci, tako da smo jih samo formalno sprejeli. Večkrat smo se zadovoljevali z obrazložitvijo, da sklepi niso bili realizirani, kar pa je premalo. Odločno bi morali zahtevati realizacijo sklepov v dogovorjenih rokih. Od delegatov homo morali dosledno zahtevati, da posredujejo gradivo za seje na vpogled osnovni organizaciji sindikata oziroma delovnim sredinam, ter da potem na delavskem svetu zastopajo njihova, ne pa svoje mnenje. Še zlasti pomembno je, da na delavskem svetu ne sprejemajo sklepov brez predhodne obravnave.



FRANC AŽBE – namestnik predsednika delavskega sveta tozda Tehnični in kemični izdelki

O katerih vprašanjih ste na delavskem svetu večkrat sklepali oziroma razpravljali?

Izpostavil bi predvsem spremljanje poslovanja tozda. V zvezi s tem smo stalno obravnavali realizacijo plana in kvaliteto izdelkov. Uspešnost tozda pa je bila odvisna tudi od naraščanja cen, zato

smo to vprašanje večkrat obravnavali, čeprav nismo mogli neposredno vplivati na njihovo oblikovanje. Posebno področje so bile pritožbe na odločitve o dodelitvi stanovanj. Glede na težko stanovanjsko situacijo v naši delovni organizaciji skoraj ni bilo možnosti, da bi prošnje ugodno rešili.

Kaj pa aktivnost delegatov?

Pri posameznikih, na srečo jih je bilo malo, se je kazal malomaren odnos do zaupanih dolžnosti. Ni se jim zdelo potrebno, da bi se za odsotnost opravičili, tako smo bili večkrat nesklepčni in smo morali hoditi po delegate, da smo lahko veljavno odločali. Prisotno je bilo tudi nepoznavanje gradiva, tako da so glasovali samo formalno. Zaradi tega tudi ni bilo veliko vprašanj, o točkah dnevnega reda so govorili razlagalci in temu primeren je bil tudi čas trajanja seje. Večkrat smo se morali ponovno sestajati, ker delegacija v delavskem svetu ni bila sklepna in je morala skupaj z delavskim svetom ponovno sklepati o odločitvah delavskega sveta delovne organizacije.

Omenjal sem napake in slabosti, ki so se pojavljale, kar pa še ne pomeni, da to velja za vse delegate. Nasprotno. Večina je resno opravljala naloge, o gradivu so se posvetovali s sodelavci in lahko trdim, da so opravičili zaupanje.

Kakšni so vaši napotki za delo v prihodnjem mandatu?

Vseskozi bi morali preverjati utemeljenost ali neutemeljenost odsotnosti s seje. Za delegate, ki bi neresno opravljali naloge, bi morali predlagati takojšnje zamenjave. Enako velja tudi za tiste, ki sicer so na sejah fizično prisotni, gradiva pa ne poznajo, ne sodelujejo, se ne posvetujejo s sodelavci in odločajo v svojem imenu.

Vladimir Lah – predsednik delavskega sveta DSSS

Katero problematiko ste obširneje obravnavali na delavskem svetu?

Med zadevami, ki so specifične nalagam DSSS ter ne predstavljajo rednih nalog, je delavski svet največ časa in pozornosti namenil naslednjim nalagam:

Proces planiranja in spremljanja delovnega procesa v DSSS. Ko smo v začetku mandatnega obdobja ugotavljali da delavski svet ne more presojati planov dela strokovnih sektorjev in njihovega izvajanja, če ni le to enotno opredeljeno z ustreznim organizacijskim predpisom za celotno delovno organizacijo. Zato je Sektor za informacijske sisteme izdelal organizacijski predpis o planiranju

ČLOVEK JE NAŠE NAJVEČJE BOGASTVO

(Nadaljevanje s 5. strani)

novooizvoljene delegate seminar ali dva in s tem je naša naloga za mandatno dobo opravljena. Posledice takega odnosa pa se potem odražajo pri delu delegatov v organih upravljanja, interesnih skupnostih in organih družbenopolitičnih organizacij, pri čemer vedno znova ugotavljamo, da ni dovolj učinkovito, da je pomanjkljivo, da so gradiva prezahtevna in podobno.

Pa ne samo to. Nadaljni razvoj samoupravne socialistične demokracije temelji na aktivnem sodelovanju slehernega delavca v procesu samoupravnega odločanja, za kar pa je potrebno poznavanje

našega sistema, posamičnih in skupnih interesov, načinov in metod samoupravnega in političnega delovanja in tako dalje. Za to pa so občasni seminarji premalo. Poiskati in uveljaviti bomo morali stalne oblike tovrstnega usposabljanja, tako za delegate kakor tudi za ostale člane kolektiva. Le tako in z večjo odgovornostjo bomo lahko dosegli kvalitetnejše samoupravne odnose in učinkovitejše delo družbenopolitičnih organizacij.

Za uresničevanje številnih nalog s področja strokovnega in družbenega izobraževanja za potrebe naše delovne organizacije, bo potrebna širša družbena akcija oziroma tesnejše sodelovanje samoupravnih organov in družbenopolitičnih organizacij.

P. B.





Uveljavljanje pravilnika o osebnih dohodkih

Na področju dohodkovnih odnosov je bilo sprejeto veliko število samoupravnih aktov, ki v končnem neposredno vplivajo na delitev sredstev za osebne dohodke. Vsklajevanje internih aktov z določili Zakona o združenem delu je zahtevalo novo opredelitev pravil ponašanja, ki so v neposredni zvezi z delitvijo osebnega dohodka. Veliko naporov bo še potrebno za premagovanje miselnosti, da je dovolj, če pravilnik poznajo le posamezniki, ki strokovno delajo na tem področju, vendar v zadnjem času že prihajajo številni delavci do spoznanja, da je predpogoj za uveljavljanje pravic pri delitvi osebnih dohodkov dobro poznavanje pravilnika.

Bolj pomembna, ali so delegati delali boljše ali slabše, je ugotovitev, v kakšnih pogojih le ti delujejo in opravljajo zapuhtano funkcijo. Po tem ko je bil delegat izvoljen, pa do konca mandatnega obdobja, je bil praktično prepuščen sam sebi, svoji iznajdljivosti in volji do večje prizadevnosti v procesu odločanja. Za uspešno delo bi moral vsak delegat poznati celoten postopek sprejemanja odločitev od priprave predloga, zavzemanja stališč volilne sredine, odločanja in spremljanja izvajanja odločitev. Vse to bi moral urejati poslovnik o delu delavskega sveta, ki pa še vedno ni predložen v razpravo. Ko bodo konkretno opredeljene poti in naloge delegatov, bodo lahko bolje opravljali svojo funkcijo, obenem pa bo omogočeno tudi njihovo objektivno ocenjevanje delo delegatov.

Kljub ugotovljenemu, pa so delegati ustvarjalno prispevali k sprejetim odločitvam z vrsto sprememb in dopolnitev, ki v največji meri odražajo širše interese celotnega kolektiva Save. To je mogoče razbrati tudi iz številnih pobud, med katerimi naj navedemo samo nekatere, imenovanje komisije za samoupravljanje, ki je za razliko od prejšnje delegatske sestavljena in ima opredeljeno vsebino dela, izdelava programa aktivnosti, uveljavljanje pravilnika o osebnih dohodkih s terminsko opredeljenim prehodom iz prejšnjega na novi obračun osebnih dohodkov v delovni organizaciji. Uvedba enotne evidence vseh službenih potovanj ter zbiranje informacij v INDOK, vskladitev postopka za ocenjevanje družbenopolitične aktivnosti kandidatov za opravljanje vodstvenih in vodilnih delovnih nalog in opravi, s čimer bo izključena možnost različnega ocenjevanja.

Kakšne ukrepe predlagate?

Boljše delo delegatov lahko pričakujemo le ob boljših pogojih. K temu bo lahko bistveno prispeval poslovnik o

delu delavskega sveta, posebno še če bodo v njem jasno opredeljene naloge delegatov, organov upravljanja in družbenopolitičnih organizacij.

S tem bo odstranjena možnost nepoznavanja svojih nalog, kot vzrok za slabo delo in bo mogoče objektivno ocenjevati delo delegata in ugotavljati njegovo odgovornost. istočasno bo potrebno opredeliti tudi vlogo in način dela Komisije za razvoj samoupravljanja, tako, da bo zagotovljen pravočasen pretok informacij še v obdobju razprave.

Izobraževanje delegatov, predstavnikov družbenopolitičnih organizacij in predlagateljev strokovnih predlogov, ki sodelujejo v procesu odločanja je potrebno izvajati sočasno, kar bo zagotavljalo smotrno in enakopravno razpravo o predlaganih gradivih.

Tudi planiranje aktivnosti v družbenopolitičnih organizacijah, ki zadevajo skupne cilje kot je na primer gospodarski načrt bi moralo biti sočasno, predvsem pa, da bi vsi enotno in razumljivo opredeljevali skupne cilje, kar bo omogočilo večjo učinkovitost in smotrno izkoriščanje delovnega in prostega časa delavcev. Uvedba sistematičnega spremljanja delovanja delegatskega sistema, bi morala postati sestavni del delovnega procesa na osnovi katerega bi lahko objektivno ocenjevali posameznika in organizacijsko enoto, glede na sprejete plane dela.

Več pozornosti bi morali posvetiti medsebojnim stikom med delegatom, sindikatom, kakor tudi med posameznimi predsedniki samoupravnih organov na vseh ravneh, predvsem v cilju izmenjave informacij in enotnih rešitev za uspešnejše delo organov.



Predsednik DS tozda Gumeno tehnični izdelki – Jože Kopač

O katerih zadevah je delavski svet tozda Gumeno tehnični izdelki večkrat in obširneje razpravljali?

Poleg rednih, tekočih zadev smo večkrat obravnavali iznajditeljske predloge. Razveseljivo je, da jih je v zadnjem obdobju vedno več, kar kaže na napredek na področju inventivne dejavnosti. Še posebno je to pomembno za tozda Gumeno tehnični izdelki, ki ima relativno starejši strojni park in slabe delovne pogoje, kjer lahko izboljšave olajšajo delo in izboljšajo delovne pogoje. V preteklem mandatnem obdobju smo pričeli s selitvijo dela strojev iz Cvarne in Stiskarne v Vulkan Niš in Agis Ptuj. Selitve so povzročile tudi prerazporeditve delavcev na druge naloge, kar smo večkrat obravnavali. Hkrati s selitvijo je potekala oziroma še poteka uvajanje nove tehnologije, kar je za uspešno poslovanje našega tozda še posebno pomembno. Zato smo o tem tudi večkrat in temeljito razpravljali. Večkrat smo obravnavali tudi delovne pogoje, ki so izrazito slabi v delovni enoti Valjarna.

Kako ocenjujete delo delegatov?

Bilo je poprečno. Večkratne neopravičene odsotnosti ni bilo. Čeprav lahko v tem trenutku samo bežno ocenimo povezavo med delegati in delovno sredino, lahko trdimo, da povezava še ni bila zadovoljiva. Še posebno je bilo čutili pomanjkanje sestankov sindikalnih skupin pred sejo delavskega sveta, s čimer bi v procesu samoupravnega odločanja sodelovali vsi delavci.

Kaj bi morali storiti za učinkovitejše delo delavskega sveta?

Na prvem mestu je posvetovanje z delovno sredino. Pred sejami delavskega sveta bi se morale sestati sindikalne skupine. Delgati bi njihova stališča prenašali na delavski svet, ter jih kasneje seznanjali o sklepih. S takim načinom bi spodbudili delo delegatov in zaostriili njihovo odgovornost.

Službe, ki so bile zadolžene za razlago posameznih predlogov so svojo nalogo opravile zelo dobro, pa tudi dokaj slabe. Zato bi si morali v prihodnje prizadevati za čimkvalitetnejšo razlago in tudi gradivo. Pri našem delu nam je bilo v veliko pomoč tajništvo samoupravnih organov, ki je opravljalo vsa administrativno-tehnična dela. Zato želim, da bi bilo opravljanje omenjenih nalog prav tako organizirano in uspešno kot doslej.

Pavla Rančov – predsednica DS tozda RK Vrhnika

Tovarišica Pavla Rančov je vodila delo delavskega sveta naše najbolj oddaljene temeljne organizacije, Ročne konfekcije na Vrhniku. O delu

(Nadaljevanje na 8. strani)

in delovanju procesa po katerem bodo lahko vsi sodelujoči pri izvajanju gospodarskega načrta smotrno planirali svoje delo in poslovno organizacijske cilje. Sedaj so tako vzpostavljeni pogoji za strokovno in samoupravno spremljanje strokovnega dela posameznih poslovnih funkcij in s tem tudi za uvajanje svobodne menjave dela med proizvodnimi tozdi, storitvenimi tozdi in delovno skupnostjo.

Sistematičnemu strokovnemu delu, spremljanju medsebojnih odnosov v delovnih sredinah.

Potrebno po tem urejanju so delegati ugotovili ob obravnavanju zahtev za varstvo pravic delavcev, ko je delavski svet celovito analiziral mnenja prizadetih strani, to je delavca disciplinske komisije, sindikata in vodstva enote, je v večini primerov ugotovil slabe medsebojne odnose, katere pa je bilo praviloma težko opredeliti ker si je le-te vsak po svoje razlagal. Zato je kadroviski sektor pričel delati na strokovni nalogi obravnave delovnega zadovoljstva z vidika medsebojnih odnosov, vendar se delo na tej nalogi prepočasno odvija. Tako je ugotavljanje medsebojnih odnosov še vedno prepuščeno subjektivni presoji delovnih sredin, sindikata in vodstva.

Spremljanje pretoka reprodukcijskega materiala in porabi osnovnih surovin

Vedno ko je govor o gospodarnem obnašanju delavcev je to neposredno povezano z učinkovitim sistemom kontrole porabe surovin. DSSS je odgovorna za uvedbo ustreznega sistema, spremljanja porabe materiala na osnovi katerega lahko tozdi ugotavljajo gospodarnost dela svojega tozda oziroma delovne organizacije kot celote. Kako zahtevna in nelahka je ta naloga, govori tudi podatek, da je že leta 1972 takratna delavska kontrola delovne organizacije sprejela vrsto ukrepov, ki bodo realizirani to leto, ko bo Sektor za organizacijo proizvodnje uvedel enotno metodologijo ugotavljanje gospodarnosti v vseh tozdih.



delavskega sveta je razmišljala takole:

Največ problemov smo imeli zaradi sanacijskega programa. Bili smo v velikih težavah, ob koncu leta 1978 smo imeli velike izgube.

Izvedli smo sanacijski program, za uspešno realizacijo imata veliko zaslug tov. Anton Lah in Jože Kosirnik, ki sta bila zadolžena zanj. V aprilu smo začeli izvajati program, v dobrih osmih mesecih pa smo uspeli priti na pozitivno poslovanje, torej bili smo brez izgub.

Lahko rečem, da je bil delavski svet zelo angažiran pri reševanju teh problemov.

O delu prihodnjega delavskega sveta pa je dejala:

Pomoč predsednikom delavskih svetov bo vsestranska, glede izvrševanja gospodarskega načrta, potem glede stabilizacijskega programa:

Skupno bomo morali reševati probleme, gledati na to, da bomo dobro poslovali, z zmanjšanimi stroški, ter prihranku pri surovinah.

In še o sodelovanju delegatov:

Predsednica delavskega sveta sem bila dva mandata, sodelovanje med delegati je bilo dobro, bili so delavni, zastopali so stališča svoje sredine, lahko pa rečem, da ne morejo vedno vse pretuhtati, saj so preobremenjeni s svojim delom, materiala pa je zelo veliko — prava papirnata vojna.

FRANC SIRČ — predsednik delavskega sveta delovne organizacije

V današnji samoupravni organiziranosti ima delavski svet delovne organizacije drugačne pristojnosti, kot jih je imel pred leti. Deluje predvsem kot organ, ki na nivoju delovne organizacije vsklajuje interese delavcev celotne delovne organizacije, razpravlja o poslovanju delovne organizacije, o samoupravnih aktih in tako dalje.

S kakšnimi vprašanji se je delavski svet še posebno soočal?

V preteklem obdobju smo se srečevali s težkimi pogoji gospodarjenja, nekateri tozdi so poslovali z izgubo, drugi pa na meji likvidnosti. Delavski svet je o tem temeljito razpravljal, zahteval učinkovite sanacijske programe, ter od strokovnih sektorjev terjal strokovno utemeljene predloge, ki bi zagotavljali pozitivno poslovanje. Prav tako je bilo treba najti tudi ustrezno rešitev za pokrivanje nastalih izgub.

Vseskozi smo spremljali tudi gospodarska gibanja, predvsem pogoje pridobivanja dohodka, v zvezi s tem pa cene surovin, cene naših izdelkov, izvozno politiko in tako dalje.

Zaradi enotne stanovanjske politike smo večkrat obravnavali tudi vprašanja s tega področja. Poznano pa nam je pomanjkanje stanovanj, zaradi česar nismo mogli ugoditi vsem prošnjam in željam.



Kako so delovale delegacije?

Večina je odgovorno opravljala naloge. Vendar pa so bile nekatere delegacije nesklepčne ali celo odsotne, tako da je delavski svet moral sprejemati sklepe pogojno, ter od odsotnih delegacij in njihovih delavskih svetov zahtevati potrditev sklepov. Nedvomno je bilo to neodgovorno ravnanje, ki je povzročilo slabo voljo drugih, zaviralo učinkovitost delavskega sveta in ne nazadnje tudi dodatno delo. Izpostaviti pa je treba delo družbenopolitičnih organizacij, ki so v ožji ali širši sestavi pred sejo delavskega sveta obravnavale pomembnejša vprašanja, njihovi predstavniki pa so stališča prenesli delavskemu svetu.

Kaj bi morali izboljšati?

Predvsem želim, da bi delegati zaupane samoupravne dolžnosti opravljali s polnim čutom odgovornosti. Pri odločanju bi morali biti interesi celotne delovne organizacije in ne posameznega tozda ali sredine, ki jih je izvolila.

Pogoj za uspešno delo je tudi pravočasna priprava gradiva, tako da bodo imele delegacije dovolj časa za predhodno obravnavo. Prav tako bo treba bolj dosledno spremlja-

ti izvrševanje sklepov, ter vztrajati, da so v dogovorjenem roku tudi realizirani. V nasprotnem primeru pa predložiti ustrezne ukrepe.

PRIPIS UREDNIŠTVA

Čeprav je naša delovna organizacija v primerjavi z drugimi znana po dobri samoupravi, lahko iz ocen in mnenj predsednikov delavskih svetov povzamemo ugotovitve, ki kažejo na slabosti v procesu samoupravnega odločanja.

Mirno lahko zapišemo, da precejšnje število delegatov ne opravlja, ali pa to dela le pomanjkljivo, zaupane funkcije. Naj bodo vzroki še tako različni, ali po mnenju posameznikov celo tehtni, se s tem ne smemo sprijazniti. Nasprotno. Obravnavati bi morali vsak posamezen primer ter ustrezno ukrepati. Kot opravičilo večkrat navajamo izmenjsko delo, druge obveznosti, nezainteresiranost, neznanje in tako dalje, kar bi morale biti izjeme in ne pravilo. S tem so delegati razdeljeni na dva dela. Večina je takih, ki se nalog pri razvijanju in utrjevanju samoupravnega odločanja zavedajo in manjšina, ki noče (ali ne more) razumeti, da samoupravni sistem temelji na aktivnem sodelovanju vseh delavcev. V tem primeru pa se postavlja tudi

vprašanje vrednotenja oziroma priznanje dela delegatov.

Napačno pa bi bilo, če bi stanje obravnavali enostransko. Nedvomno so za tako obnašanje posameznikov odgovorni tudi sodelavci izvoljenih delegatov. Če je delovna sredina pasivna in od svojega delegata ne zahteva povratnih informacij, mu ne posreduje stališč ter mu ne daje podpore, je na dlani, da delegat ne more uspešno opravljati svoje funkcije.

Posebno poglavje so gradiva za seje. Ko obravnavamo konkretna vprašanja, na primer o perečih vprašanjih v tozdu ali sektorju se o njih lahko pogovarjamo v nedogled, medtem ko pomembne odločitve o širših družbenih vprašanjih sprejememo mimogrede, razen izjem in takrat, ko se lete odrazijo na našem osebnem dohodku. Še vse preveč je prisotno prepričanje, da na reševanje širših družbenih vprašanj nimamo dovolj vpliva in možnosti sodelovanja, kar pa je dosejana praksa v več primerih ovrgla.

Samoupravno dogovarjanje in sporazumevanje je dolgoročen proces, ki zahteva aktiven ustvarjalni doprinos nas vseh. Če bomo to tako razumeli in tako tudi delali, bodo mnoga vprašanja hitreje in uspešneje rešena, kar je navsezadnje tudi cilj nas vseh.

P. B.
V. D.

DELOVANJE OSNOVNE ORGANIZACIJE ZVEZE SINDIKATOV DELOVNE SKUPNOSTI SKUPNIH DEJAVNOSTI V TOTRI

(Nadaljevanje z 2. strani)

vali smo tudi organizacijski predpis »Hišni red« ter obravnavali predlog za znižanje norm za 10 odstotkov za zagotovitev socialne varnosti starejših delavcev. Sklenili smo, da se znižajo norme tistim delavkam, ki so preokročile starostno mejo 50 let, oziroma imajo 30 let delovne dobe ter delavcem, starejšim od 55 let, oziroma z več kot 35 let delovne dobe.

Občinski svet zveze sindikatov Slovenije je 5. februarja organiziral posvet predsednikov IO OS, predsednikov konferenc IO OOS, skupaj s člani občinskega sveta zveze sindikatov. Na njem smo obravnavali številne aktualne teme. Med drugim smo spregovorili o trenutnem družbenopolitičnem in gospodarskem položaju, aktualnih nalogah sindikata ter se pogovorili o uresniče-

vanju družbene usmeritve razporejanja dohodka ter oblikovanju in porabi sredstev za osebne dohodke in za skupno porabo v letošnjem letu. Beseda je tekla tudi o družbenopolitičnem izobraževanju in organizacijskem delovanju osnovnih organizacij zveze sindikatov.

Omeniti moram presenetljivo udeležbo mladih članov IO OOS. Kot odziv na ta posvet smo začeli pospešeno organizirati sindikalne skupine za obravnavanje zaključnega računa ter sprejem gospodarskega načrta za leto 1980 z varčevalnimi ukrepi na podlagi resolucije o politiki izvajanja družbenega plana za obdobje 1976–80 za leto 1980. Te obravnave morajo temeljiti na načelih o uveljavljanju samoupravnih družbenogospodarskih odnosov, uveljavljanju družbenega planiranja, zagotovitvi socialne varnosti delavcev, ljudski obrambi ter samozaščiti, hkrati pa morajo biti to tudi izhodišča za nadaljnje delovanje osnovne organizacije zveze sindikatov.

Dušan Slak



SKLADIŠČE SUROVIN: MNOGO STVARI MORAMO ŠE IZBOLJŠATI

Vagoni kavčuka – naravnega in umetnega – različnih kordov, saj, žvepla, ohranjevalcev, polnil, topil, barvil in številnih drugih surovin, ki jih v naši delovni organizaciji oplemenitimo z našim znanjem in delom ter tako oblikujemo v vrsto izdelkov, začnejo svojo pot v skladišču surovin. Šestinpetdeset delavcev sprejema ves ta material, ga razmešča in skrbi, da gre surovina pravočasno na pravo mesto. Njihovo delo je odgovorno, saj vsaka malomarnost povzroči vrsto težav v proizvodnji, vpliva pa tudi na kakovost izdelkov. Poleg tega pa surovine postajajo vse dražje, plačujemo jih v devizah, s katerimi je vse težje. O delu v skladišču surovin, težavah in pogojih sem se pogovarjala s tovarišem Slobodanom Bajcem, ki skrbi, da delo poteka čim bolj nemoteno in po načrtih.

To seveda ni popolna predstavitev dela in pogojev v skladišču surovin. Težav je še veliko, pa tudi z neodgovornostjo se borijo kljub stalnemu seznanjanju in vplivanju občutka odgovornosti, morajo še vedno razpravljati o krivcih, z malomarnim ravnanjem povzročajo škodo oddelku in celi delovni organizaciji. S temeljito razpravo in sodelovanjem vseh delavcev pri oblikovanju akcijskega programa, ter z zlasti njegovim doslednim uresničevanjem bodo poiskali vse notranje rezerve, predvsem njihove vzroke in poskušali v čim večji meri odpraviti. V. D.

V vsej delovni organizaciji razpravljamo o stabilizaciji, oblikujemo akcijske programe, iščemo notranje rezerve. Eno izmed pomembnih področij so prav surovine. Z bolj smotrnim ravnanjem bi verjetno lahko marsikaj prihranili.

Na sedanje stanje v skladišču surovin vplivajo objektivne in subjektivne težave. Na objektivne, denimo kakovost surovin, ki prispevajo v naše skladišče, ne moremo vplivati.

Ob tem pa so tudi številni subjektivni vzroki in slabosti. Menim, da polagamo veliko premalo pozornosti surovinam, njihovu transportu vse tja do oddaje v proizvodnjo. Pogosto se zgodi, da v delovno organizacijo dobimo kakovostno surovino, pa se tu poškoduje. Ena takih surovin so saje, ki so zelo pereč problem. Do nedavna je bilo podobno tudi s PVC za umetno usnje. Z nabavo opreme za ustrezno skladiščenje pa smo stanje zelo izboljšali. Tudi

sintetični kavčuki so bili težak problem, a smo ga z novim skladiščem v okviru pete faze TAP rešili. Trenutno je največ težav pri skladiščenju saj. Ko bo pričela delovati nova mešalnica v Tovarni avtopnevmatike z novimi silosi za saje in z izgradnjo novega skladišča v okviru V. faze za rezervne saje se bo stanje zelo izboljšalo. Dovoz saj bo bolj rešen, odpadel pa bo tudi notranji transport.

Precejšnje težave pa imamo tudi s skladiščenjem tekočin, zlasti topil in mehčal. Pri pretakanju iz cistern v sodove so precejšnje izgube zaradi naglega hlapenja in razlikovanja.

Pri topilih, ki jih skladiščimo na prostem v sodovih in so izpostavljene soncu, se naglo širijo in rada iztekajo. Zdaj sicer pripravljajo hlajenje, toda to se mi ne zdi najboljša rešitev. Stanje se bo izboljšalo s postavitvijo cistern za skladiščenje tekočin v okviru izgradnje tovarne lepil.

To so sicer velike težave, ki pa jih ni mogoče v trenutku razrešiti. Pa vendar se precej surovin poškoduje pri transportu, skladiščenju in oddaji. O škodi, ki jo povzroča pomanjkljiva opremljenost sva že govorila, zanima me kaj načrtujete, da bi stanje izboljšali. Zlasti pa me zanima, kako ukrepate, da bi zmanjšali škodo, ki jo povzroči človek in njegova malomarnost?

Predvsem stalno opozarjamo sodelavce na pomanjkljivosti. Skrbimo za redno čiščenje prostorov tako, da tudi razsuti tovar lahko zberemo.

Poleg tega si zelo prizadevamo za nabavo opreme. Nekaj jo je že naročene; zlasti za skladiščenje PVC. Pretočni regali bodo montirani že ta mesec. Tako tekstilni kordi ne bodo več tako poškodovani. Izboljšujemo pa tudi skladišče za žična jedra za radialno pnevmatiko. Rad bi poudaril, da so stroški za novo opremo sicer veliki, vendar se kaj hitro obrestujejo, saj bodo porabniki lahko dobili kakovostno in nepoškodovano surovino.

Ob obravnavi zaključnega računa in gospodarskega načrta bi morali vsi pozornost posvetiti in podrobno seznaniti sodelavce tudi s težavami pri nabavi surovin.

Naši delavci v nabavni službi v skladišču so dobro seznanjeni s stanjem, zlasti na področju surovin in deviz. Z razpravami na strokovnem svetu so prav vsi redno seznanjeni. Sproti so obveščeni tudi o

možnosti nabave surovin. Pomanjkanje deviz nam pogosto povzroča še več škode pri surovinah. Če ni deviz, gre blago v raztovor v carinsko skladišče. Tako je blago dvakrat več preloženo. Prekladanje iz prišpeli vagonov vršijo delavci carinskega skladišča, ki se pogosto obnašajo precej neodgovorno do surovin. Težave so zlasti pri prašnatih surovinah in tekstilnih kordih. Doslej sicer še nismo zapisali akcijskega programa, vendar obstajajo nepisana pravila. Ob izredni situaciji stopimo v akcijo prav vsi. Zavedamo se pokvarjenosti robe, ležarine so drage, skrbeti moramo, da nikakor ne smemo povzročiti zastojev v proizvodnji.

Kaj pa delovni pogoji?

Če se spomnim na čas, ko sem prišel, so se pogoji bistveno izboljšali. Pred petimi leti smo imeli dva viličarja, štiri ročne vozičke, šest navadnih žab in šest kosov 4-metrskih lesenih regalov. Danes pa imamo že 600 paletnih mest v regalih, 1600 kovinskih palet, 6 pretočnih regalov za tekstilne korde, kjer je prostor za 400 do 500 bal. Tudi transportna oprema je mnogo boljše. Tako je delo veliko lažje. Danes je eno najtežjih del razskladanje SMR kavčukov. To bo treba v najkrajšem času rešiti. Da je delo boljše organizirano pove podatek, da smo zaposlovanje povečevali za 2 odstotka, količina surovin pa je rasla 12 odstotno. Z majhno reorganizacijo skladišča in transporta bi lahko zaposlovanje še bolj omejili.

UTRINEK IZ ENERGETIKE

TOPLLOTNE ČRPALKE

Okolje, ki nas obdaja, predstavlja z ozračanjem, vodovjem in zemeljsko skorjo neizčrpen vir energije. Žal pa ima toplota, ki jo sonce vedno znova obnavlja, običajno tako nizko temperaturo, da za ogrevanje stanovanj in za sanitarne potrebe ni neposredno uporabna.

S toplotno črpalko okolju odvzamemo toploto, to pa s pomočjo električne energije dvignemo na višjo uporabno temperaturno raven.

Teoretični princip delovanja črpalke je že star, njegovo široko praktično uporabo pa sta omogočila in spodbudila šele:

– razvoj tehnike, zaradi česar je naprava danes zanesljiva

(Nadaljevanje na 10. strani)



MOŽNOSTI POCENITVE VZDRŽEVANJA

V letu stabilizacije, ko iščemo možnosti za pocenitev proizvodnje in vzdrževanja, opažamo, da nas zelo bremenijo velike količine rezervnih delov in pomožnih sredstev. Zaloge rezervnih delov so v stalnem porastu. Vzroke za to lahko iščemo predvsem v heterogenosti strojev in strojne opreme. Stroji za isti namen so najrazličnejših proizvajalcev in tipov. Pri verižni proizvodnji kot je v naši delovni organizaciji pa moramo imeti stalno zalogo rezervnih delov za nemoten delovni proces. Vprašati se moramo kje so vzroki za tako stanje.

Cenejša ponudba za določen stroj, ki potegne za seboj spet novo količino rezervnih delov, je pač zelo draga in tega se moramo zavedati. Edina pot zmanjšanja zalog rezervnih delov in lažje vzdrževanje je standardizacija strojev in naprav za isti namen. Standardizacija pa naj bo osnova in napotek pri naročanju novih in pri zamenjavi obstoječih strojev. Žgled naj nam bo tozdr Energetika, ki je na področju tipizacije precej poenostavil in pocenil svoje vzdrževanje.

Druga možnost za zmanjšanje rezerv je skupna rezerva s Semperitom in Borovom. Ta rezerva pa naj se ustvari predvsem za kapitalne stroje, katerih rezervni deli so večjih vrednosti. Pre-

UTRINEK IZ ENERGETIKE

(Nadaljevanje s 9. strani)

va in ima dolgo življenjsko dobo.

— vse večje pomanjkanje energije in njena visoka cena.

Okolju lahko toploto jemljemo na več načinov in sicer, da ohlajamo:

- zrak,
- podtalnico,
- tekoče ali mirujoče vode (reke, jezera, morje),
- zemeljsko skorjo.

V praksi je običajno najenostavnejša in tudi najcenejša uporaba toplotne črpalke, ki deluje po prvem principu, to je sistem ZRAK—VODA. Okoliški zrak potiskamo z ventilatorjem preko toplotnega izmenjevalca (uparjalnika), kjer se ohladi in ohlajenega vračamo okolju. Odvezto toploto v toplotni črpalci s pomočjo kompresorja, ki ga žene elektromotor dvignemo na uporabno temperaturo ter ga v drugem toplotnem izmenjevalniku (kondenzatorju) prenesemo na vodo, ki rabi za ogrevanje stanovanja oziroma za sanitarne potrebe.

Prednosti, ki nam jih nudi toplotna črpalka pred klasičnim ogrevanjem stanovanjskih hiš, so predvsem:

- racionalnejša uporaba energije,
- čisto okolje,
- nižji obratovalni stroški.

UPORABA TOPLOTNIH ČRPALK V SAVI

Tudi v Savi obstaja možnost uporabe toplotnih črpalk sistema VODA—VODA, kjer bi izkoriščali odpadno toploto hladilnega sistema tozda Tovarna avtopnevmatike. S hladilno vodo odvajamo približno 70 odstotkov električne energije,

ki jo potrebujemo za pogon strojev, to bo leta 1983 približno 12 MW toplotne energije.

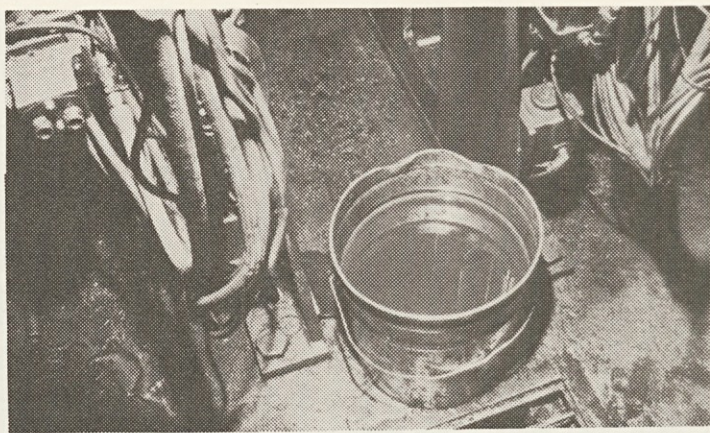
Trenutno odvajamo del te energije v okolje preko hladilnih stolpov, v prihodnosti pa bi lahko to toploto koristno uporabili za ogrevanje stavb ali kmetijskih površin, s tem da bi dodajali približno 3 MW električne energije in dvignili temperaturni nivo na uporabno mejo nizkotemperaturnih sistemov (npr. topla voda temperature 60/40 stopinj Celzija). Hladilno vodo bi tako preko registrov ohladili od 28 stopinj Celzija na 20 stopinj Celzija, ter prihranili 10 Gcal. S to energijo bi lahko ogrevali mestno naselje s približno 5.000 prebivalci (v Kranju na primer krajevno skupnost Stražišče).

Dodati je treba še to, da je investicija za toplotno črpalko izredno velika, vendar se pri vedno višji ceni energije hitro povrne. Načrtovalci stavb morajo ob tem upoštevati nižjo temperaturo grelnega sistema in temu primerno dimenzionirati ogrevala.

Tehnična možnost izkoriščanja te toplotne energije v Savi se že kaže v stavbi za pripravno toplovodnih sistemov. Stavba naj bi stala poleg kotlarne in v njej naj bi se pripravljali toplovodni sistemi za potrebe ogrevanja Iskre na Laborah, naselja Planine, servisnih delavnic osebnih vozil Alpetour na Laborah, ogrevanje naselja Stražišče in tako dalje.

Z omenjenimi porabniki toplotne energije se že načrtujejo skupne akcije, to je montaža novega kotla kapacitete 80 t/h pare, montaža generatorja moči 10 MW, gnanega s turbino, izgradnja prizidka turbinske strojnice h kotlarni in tako dalje.

Utrinek pripravil:
Andrej Jereb, dipl. inž.



ventiva vzdrževanja pa ne sme veljati le za nove dele in za zamenjavo poškodovanih delov, temveč mora postati dejavnik, ki res preprečuje okvare in stalno sledi stanju.

Veliko rezerv pa imamo tudi na področju mazanja. V naši delovni organizaciji porabimo letno približno 130 ton maziv, ki so skoraj izključno produkti domačih proizvajalcev. Poraba je normalna na strojih, ki so redno in dobro vzdrževani. Največje težave pa imamo z oskrbo hidravličnih sistemov na prešah, tako v Tovarni avtopnevmatike kot v Gumeno tehničnih izdelkih. Te naprave so, po mojem mnenju, slabo vzdrževane. Večkrat pa se je tudi zgodilo, da zaradi narave proizvodnje ni bilo možno zaustaviti stroja, da bi odpravili okvaro. Ceneje se jim je zdelo olje dolivati, s tem onesnaževati energetske kanale in trošiti draga maziva. Tak odnos ni pravilen, saj v času stabilizacije ne smemo misliti samo na efekt svojega oddelka, temveč na skupen rezultat gospodarjenja. Vzdrževanje pa lahko pocenimo in izboljšamo le s skupno akcijo in odgovornejšim odnosom do orodij dela.

Zavedati se moramo, da odvajamo zanje velika materialna sredstva in zato moramo zanje skrbeti, da nam bodo čim dalj služila in pomagala ustvarjati. Pri nakupu strojev in uporabi novih tehnologij pa moramo biti previdnejši, da se nam ne bo nabralo še več strojev, kot so etažne preše v Velopnevmatiki, ki stojijo neuporabljene.

Janez Kompare

Oddelek za industrijsko lastnino, standardizacijo in tehnološko dokumentacijo (OILSTD)

NEKAJ ŠTEVILČNIH PODATKOV LA LETO 1979

Precej časa je že minilo, odkar je bil navedeni oddelek predstavljen širši savski javnosti, takrat še pod nazivom Oddelek za tehnološko dokumentacijo (OTD). Spoznali smo delo in zaposlene sodelavke. Danes pa bi za spremembo vrgla na papir nekaj značilnih števil, ki so rezultat celoletnega evidentiranja v našem oddelku, istočasno pa tudi rezultat delnega opravila strokovnih delavcev.

Podeljevanje šifer

Šifre podeljujemo za izdelke, polizdelke, osnovne polizdelke (to so zmesi, paste itd.) in surovine.

Vseh podeljenih šifer je bilo 2152.

Razmerje med podeljenimi šiframi za posamezne predmete dela je naslednje:

- za izdelke 1320
- za polizdelke 299
- za osnovne polizdelke 444
- za surovine 89

Zahteva po šifrah s strani posameznih tozdov je naslednja:
TAP 262

GTI	766
VLP	38
TKI	142
RKV	36
UU	819

89 šifer za surovine pa je za skupno uporabo.

Podeljenim šifram oziroma vsem »živim« šifram, ki so naložene v računalniku, lahko med letom spreminjamo določene podatke — matične podatke (na primer naziv, težo itd.). Nekaterih podatkov med letom ne moremo spreminjati (na primer merseke enote). Vseh sprememb matičnih podatkov je bilo 30.780.

Tehnološka dokumentacija

Le ta obsega petnajst različnih dokumentov. Od tega je nekaj takih, ki so naloženi in se obdelujejo v računskem centru (sestavnice, recepture, v fazi prenosa pa je delovni načrt), drugi dokumenti pa se obravnavajo na star, ustaljen način. V našem oddelku evidentiramo sprejem vseh tehnoloških dokumentov, jih raz-

množimo in razdelimo uporabnikom po predpisu.

Izdelovalci tehnoloških dokumentov so strokovni delavci Sektorja za kakovost in zanesljivost, Sektorja za inženiring in projektivo, delovne organizacije Sava Commerce in Razvojno tehnološkega inštituta, kjer se izdelava pretežna večina dokumentov.

Vseh novo izdelanih ali spremenjenih dokumentov je bilo 6902, ki so bili napisani na 10.302 straneh (A-4 formata). Le te smo razmnožili na 53686 strani, ki smo jih razdelili med uporabnike. Pri razdeljevanju dokumentacije prejme uporabnik tudi spremno obvestilo, s katerim je obveščen o vzroku spremembe in o razveljavitvi dotlej veljavne dokumentacije. Vseh spremenjenih obvestil je bilo 2565. »Jasnit« kopirnega papirja, na katerega kopiramo dokumentacijo smo porabili 217,5 rol. V navedenih številkah razmnožene in razdeljene dokumentacije so prišteti tudi tisti dokumenti, ki so razmnoženi na računalniku.

Standardi

Vodimo standardoteko in naročamo domače – JUS standarde in tuje standarde. Vseh naročenih standardov je bilo 453, dostavljenih fotokopij standardov pa 1196. Sodelavka, ki to področje obdeluje,

je pregledala 65 uradnih listov in z 38 obvestili seznanila strokovne delavce ustreznih področij o gibanju standardov.

Naloge

V našem oddelku vodimo pregled nalog po posameznih nosilcih v okviru Razvojno tehnološkega inštituta in pregled izvrševanja nalog. O pomembnosti, ki ga tak pregled lahko ima, ni potrebno posebej razpravljati. Če se omejim na leto 1979, za katero navajam podatke, lahko ugotovim, da je zanimanje za odpiranje nalog in za pregled njihovega izvrševanja zelo upadlo. Tako je bilo v letu 1979 odprtih 238 nalog, 155 neurejenih nalog pa je bilo prenesenih in izhajajo vse tja do leta 1973. (Primerjalni podatek iz leta 1971: tega leta je bilo odprtih 1361 nalog ob enaki organiziranosti Razvojno tehnološkega inštituta).

Inovacijska dejavnost

Ne bi bilo prav, če ne bi pri tem pregledu omenila tudi inovacijske dejavnosti, kajti vsa dogajanja na tem področju se prav tako zabeležijo v našem oddelku. Podrobno poročilo je bilo v predhodni številki »Sava« in na tem mestu ni potrebno, da karkoli še dorečem. Me-

nim pa, da je prav, da vzpodbudim tozdr Tehnični in kemični izdelki in tozdr Ročna konfekcija Vrhnika, ki sta edina med proizvodnimi tozdi od koder ni prišla nobena racionalizatorska prijava.

Povzetek

V kratkem povzetku bom izluščila nekaj podatkov, ki predstavljajo poprečno dnevno gibanje. Tako smo na primer poprečno dnevno

- Skopirali in ustrezno pripravili 202 strani tehnološke dokumentacije za uporabnike,
- evidentirali 116 sprememb matičnih podatkov,
- razposlali 69 receptur uporabnikom,
- sprejeli v oddelek 39 strani različne dokumentacije,
- strokovni sodelavci so izdelali 26 različnih dokumentov,
- podelili smo 8 šifer,

– posredovali 6 receptur v laboratorijsko obdelavo in

– priredili za proizvodnjo 5 receptur.

Posamezne številke same po sebi niti ne naredijo posebnega vtisa. V resnici pa zaslužijo vso pozornost. Za njimi se skriva mnogo vložnega dela in časa tako pri izdelavi posameznih dokumentov, kakor tudi pri nadaljnji obdelavi in pripravi dokumentov za dostavo uporabnikom.

Priporočilo

Priporočilo, ki ga izvajam iz vsega navedenega velja uporabnikom tehnološke dokumentacije: vsak naj dobro preveri, če resnično uporabi pri svojem delu vso tisto dokumentacijo, ki jo prejme. Kdor bo prišel do drugačnih zaključkov, naj nam to sporoči. Vsakršna tozadевна redukcija bo pomenila pozitiven prispevek v letu stabilizacije. M. N.

SODELAVCI IZ RUME



Sodelavci iz delovne organizacije Ruma, ki so pri nas na praksi, bodo drugi del usposabljanja, ki se je pričel prvega februarja, predvidoma zaključili do maja letošnjega leta. Za vsakega od 27 sodelavcev, ki so v Savi od marca preteklega leta in 13 novih je pripravljen program specializacije ter določen mentor iz proizvodnje. Sodelavci se usposabljujejo za opravljanje posameznih nalog in opravil, ki jih bodo prevzeli v novi tovarni traktorske pnevmatike v Rumi.

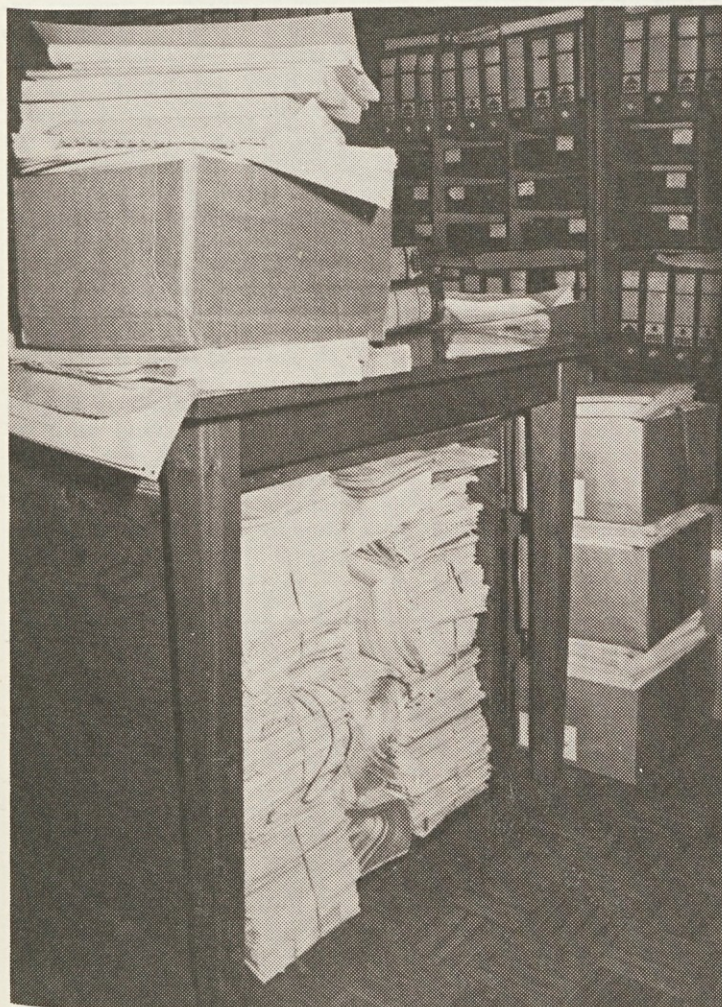
Pričakujemo, da si bodo delavci ob vsestranski pomoči mentorjev pridobili dovolj delovnih izkušenj, da bodo kot nosilci nove proizvodnje v Rumi uspešno opravljali zaupano nalogo, nam je povedal vodja skupine in koordinator na tem področju tov. Branko Tanaskovič.

Delavci, večinoma so razporejeni na delo v dveh izmenah, imajo poleg prakse tudi predavanja na katerih se seznanjajo z gumarsko tehnologijo, psihologijo dela, kontrolo kakovosti in drugim. Ob zaključku pa bodo svoje znanje preverili na teoretičnem in praktičnem preizkusu znanja.

Sedaj prebivajo v dijaškem domu na Zlatem polju, kjer so pogoji znatno boljši, kot so jih imeli pred tem. V prostem času se vključujejo v družabno življenje v domu, novim sodelavcem pomagajo starejši, oziroma tisti, ki so v Savi že dalj časa in že dokaj dobro poznajo razmere.

Že daljše obdobje je sodelovanje z delovno organizacijo Ruma dobro. Prepričani pa smo lahko, da bomo s takim načinom in pristopom in skupnimi prizadevanji sodelovanje še bolj okrepili ter poglobili vezi med Savčani in kolektivom Rume.

P. B.



Joj, kam bi dal?

VPRAŠANJE...

ZIMSKE ŠPORTNE IGRE DELAVCEV SAVE

Z dvajsetminutno zamudo smo se v soboto, 2. februarja 1980, odpeljali izpred tovarniških vrat proti Mojstrani. Vreme je bilo dokaj obetavno, saj se je v višjih legah jasnilo, zato smo bili dobre volje.

Prvo presenečenje nas je čakalo na smučišču, ko smo zvedeli, da moramo sami kupiti točke za vlečnico, če se sploh hočemo ogreti in priti na štart. A kaj smo hoteli, če smo prišli tako daleč, smo pač odšteli vsak po 120 dinarjev za točke.

Tekmovanje je potekalo gladko, brez zastojev in tudi proga je bila zelo dobro postavljena. Eni z večjo, drugi z manjšo srečo smo prismočali na cilj, kjer nam je organizator zagotovil, da bo uradna razglasitev rezultatov v zdravilišču Triglav ob 13.30.

Tu nas je čakalo drugo presenečenje, saj smo pol ure zaman čakali v avli zdravilišča, kdaj se bo pričela uradna razglasitev rezultatov. Nismo je dočakali.

Tretje presenečenje pa nas je zbadalo v želodcih, saj organizator ni poskrbel niti za sendviče za tekmovalce. Tako smo za skromne enolončnice morali odšteti spet vsak po 50 din.

Ker nam je bilo že vsega dovolj, smo se podali na redni avtobus in se odpeljali proti domu.

Vsakega tekmovalca — delavca Save je tekmovalce stalo okoli 200 dinarjev, kar ni malo. Sprašujemo se: »Zakaj tako?«

Ali je vzrok taki skromnosti in organiziranosti — stabilizacija naše delovne organizacije, ali pa malomarnost organizatorja? Karkoli je že, ta zapis sklepamo z mislijo: »Zbogom zimske športne igre Save in ne na svidenje!«

Tekmovalec

... IN ODGOVOR

V naši delovni organizaciji že vrsto let organiziramo najrazličnejše množične športno-rekreativne akcije, od katerih sta gotovo najzanimivejši za naše delavce zimske športne igre in športni mesec delavcev Save. Večji del organizacijskega dela sloni na poklicnem organizatorju rekreacije in na nekaterih prizadevnih članih društva Gumar. Z močno omejenimi sredstvi skušajo ti naši sodelavci poskrbeti za kontinuirano rekreacijo skoraj 4000-članskega kolektiva ter za organizacijo in izvedbo najrazličnejših tekmovalnih in v okviru delavskih športnih iger ali celo v rednih tekmovalnih ligah. Govorim o sodelavcih, ki za kolektiv z nesebičnim navdušenjem žrtvujejo veliko svojega prostega časa in katerim je edina nagrada zadovoljstvo tega kolektiva ob uspešno izpeljanih akcijah.

Ni moja navada, da reagiram na izjave posameznih nezadovoljnejšev in nergačev, prav pa je, da nekatera mnenja razčistimo prej, preden se kot napačna vtisnejo v zavest tistega dela kolektiva, ki se še odloča za aktivno rekreacijo. Taka mnenja nam namreč pri nadaljnjem delu na področju organizacije množične rekreacije lahko povzročijo težko popravljivo škodo. O neresnicah v zvezi z zamudami ob odhodu oziroma ob razglasitvi rezultatov ni vredno izgubljati besed. Namen takšne vrste rekreacije, kot jo organiziramo, niso tekmovalni dosežki, temveč omogočiti večjemu številu delavcev aktivni počitek, medsebojno povezovanje, zblizanje in sprostitve po napornem delu. Čas, ki je lahko izražen samo v nekaj minutah, nam pri tem ni gospodar. Več besed pa je treba porabiti o izraženem stališču »tekmovalca«, da organizator športnih iger ni poskrbel za povračilo stroškov za žičnico in stroškov prehrane. Razumljivo, a s kakšno pravico zahteva tekmovalce od delavcev Save, da mu te stroške povrnejo. Sredstva za rekreacijo združujejo namreč vsi Savčani v skladu skupne porabe, društvo Gumar in krajevno skupnost pa so pooblastili, da z njimi kar najbolj razumno gospodarijo v skladu s sprejetim programom dela. Tekmovalec je to soboto porabil 120 dinarjev za smučanje, torej za **svojo** zabavo (vožnja z vlečnico na štart veleslaloma ga je stala 7 dinarjev). Ne vem, po kateri logiki bi moral organizator tekmovalca plačati tekmovalcu celodnevno smučanje v Mojstrani? Ne vem tudi, po kateri logiki bi moral organizator plačati tekmovalcu prehrano in morda celo pijačo? Prepričan sem, da je v pismu uredništvu izraženo mnenje tovariša osamljeno in da ostali udeleženci

prijetnega izleta v Mojstrano tega mnenja s tekmovalcem ne delijo. Ne nazadnje tudi zato, ker večina ne meni, da mora »tovarna« plačati vsako zabavo vsakega posameznika.

Ni mi žal, da se je tekmovalec za »zmeraj poslovil« od naših zimskih tekmovalcev z besedo »zbogom«. Žal bi mi bilo, če bi k svojemu načinu razmišljanja pritegnil še koga od naših sodelavcev. Potem bi lahko upravičeno podvomil v nekatere človeške vrednote, ki so lastne zlasti družbi, v kateri živimo. To bi bila velika škoda!

Naj še jaz sklenem svoje misli s sugestijo tovarišu tekmovalcu: ne reci zbogom savskim zimskim športnim igram, raje se nam priključi, da boš lahko s svojim prispevkom in prostovoljnimi delom omogočil bolj kvalitetno organizacijo naslednjih iger!

Aleksander Stojanovič



V petek 1. februarja smo videli ob vhodu v delovno organizacijo takole dokaj nenavadno sliko. Zadnji dan smučarskega tečaja na Zatrniku je zaradi zelo slabega vremena odpadel. Organizatorji pa so po smučih, ki so jih med tečajem shranjevali kar ob smučišču, poslali tovrnjak, popoldne pa so jih razdelili mladim smučarjem. Tečaj je bil dobro obiskan, saj se ga je udeležilo kar 270 šolarjev.

ZAHVALE...

Predsedniku industrijskega gasilskega društva Sava, tovarišu Marjanu Čeferinu, in celotnemu upravnemu odboru se zahvaljujem za visoko priznanje, ki ste mi ga podelili ob 50. obletnici gasilskega društva v Savi.

Čestitam vsem članom novega upravnega odbora, z željo, da bi uspešno vodili društvo, posebno pa čestitam novemu predsedniku tovarišu Francu Omanu.

Ivan Petrič

☆☆☆

Ob boleči izgubi našega dragega moža in očka Jožeta Štirna se iskreno za-

hvaljujem vsem sodelavcem Sava-Commerce za izraženo sožalje, podarjeno cvetje in številno pospremitvev na zadnji poti.

Obenem se zahvaljujem ing. Brunu Skumavcu in njegovim sodelavcem za spodbudne besede in izraženo sožalje ob nenadomestljivi izgubi.

Vera Širn z Markom in Mojco

☆☆☆

Ob smrti mojega očeta se vsem sodelavcem kadrovskega sektorja in predstavnikom mladinske organizacije zahvaljujem za podarjeno cvetje in izrečeno sožalje

Darinka Rehberger

Sava-Kranj

Sava, glasilo delavcev delovne organizacije industrije gumijevih, usnjenih in kemičnih izdelkov Sava Kranj. Glasilo izdaja odbor za informiranje, izhaja štirnajstrednevno, 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.