

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

Sava



GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA TOVARNE GUMLJEVIH IZDELKOV SAVA KRANJ

LETO VII. — STEVILKA 22

Kranj, 16. decembra 1967

Mladinska organizacija:

Naš program

Na 4. redni seji je tovarniški komite ZMS Sava sprejel program dela naše organizacije. Z njim smo si začetali pot naše dejavnosti. Program je precej obsežen, vendar pa so bili člani TK mnenja, da ga bomo z aktivnim deloma vseh članov mladinske organizacije v našem podjetju, predvsem pa članov TK, izpeljali. Zapisal sem z aktivnim delom vseh članov mladinske organizacije. Da, to je še vedno naš največji problem. Zainteresirati vse člane organizacije in jih pritegniti k politični in drugim oblikam dejavnosti, ki jih razvija mladinska organizacija, je bil letos in bo v prihodnje najvažnejši predmet razprav.

Program naj bi realizirale komisije. Komisije so nosilci posameznih nalog oziroma akcij in so samostojne pri svojem delu, TK pa je samo njihov koordinator. V programu smo dali letos večji poudarek idejnemu izobraževanju mladih, ker je prav tu opaziti največjo šibkost mladih Savačev.

Ideološko politična komisija bo v ta namen organizirala mladinsko politično šolo, seminar za člane TK in odborov aktivov ter občasne govornice ure v aktivu PGS.

Kulturno prosvetna komisija si je zadala najbolj obširno nalogo. Za mlade je to tudi najbolj vabljivo področje dela. Ob vseh pomembnejših državnih praznikih bo organizirala proslave za kolektiv, priredila bo že tradicionalno oddajo Mladina pred mikrofonom, večer poezije v spomin Franceta Prešerna in večer humorja. Skušali bodo ustanoviti tu-

di dramsko sekcijo, skupaj s klubom mladih proizvajalcev pa organizirati oddajo Ali poznaš svoj oddelek.

Gospodarska komisija pa bo v glavnem delala z mladimi samoupravnimi in skrbela za nove, mlade kadre v samoupravnih organizacijah.

Klub mladih proizvajalcev (KMP) je sprejel kot najvažnejše izdelovanje reklamnih izdelkov ter organiziranje in vodenje tekmovanj med aktivni po enotah. Tovarniški komite ZMS Sava je namreč razpisal tekmovanje med aktivni že na eni svojih prvih sej in bomo o njem več pisali v naslednji številki Sava. Poleg tega bo v zimskem času KMP organiziral nekaj ekskurzij v kranjska podjetja in obrat III ter nekaj predavanj s področja gumarstva.

Sportna komisija je v svojem programu zajela le nekaj srečanj med aktivni, tesno pa bo sodelovala s komisijo za šport in rekreacijo pri sindikalni organizaciji.

Tovarniški komite bo sodeloval pri obravnavi in reševanju vprašanj in problemov v podjetju z drugimi družbenopolitičnimi organizacijami in samoupravnimi organi podjetja.

V programu smo si tudi časovno določili, kdaj bomo kakšno delo ali akcijo izpeljali. Seveda pa za vse tega nismo mogli narediti, ker dostikrat nanese, da se določena stvar ne da izpeljati, oziroma določenih nalog sploh nismo zajeli v program, ker jih ne moremo predvideti.

Tak je torej naš okvirni program. Upamo, da ga bomo s sodelovanjem vseh mladincev tudi uresničili.

ANTON BAJUK

Objektivni ali neobjektivni vzroki?

V 21. številki glasila smo objavili sestavek pod gornjim naslovom, na koncu pa obljubili, da bomo sklepe upravnega odbora priobčili naknadno.

Na tej seji, smo zapisali v prejšnji številki, je upravni odbor obravnaval poročila službe za organizacijo proizvodnje, razvojno tehnološke in prodajne službe v zvezi s problemi neizkoriščenih kapacitet v oddelkih: klinasti jermeni, transportni trakovi in premazovalnica.

Po poročilih in razpravi je UO sprejel te sklepe:

Pri bodočem delu morajo vsi prizadejati delavci prodajne službe, službe za organizacijo proizvodnje in razvojno tehnološke službe učinkoviteje sodelovati, tako da bodo problemi na področju proizvodnje manjši in prodaja ugodnejša.

— Odgovorni delavci prodajne službe so dolžni kupce pogostejše obiskovati.

— Kadrovska služba naj v sodelovanju z GIC obdeli celotno problematiko kadrovanja in izobraževanja kadrov, vključno s specializacijo v inozemstvu.

— Kadrovska služba naj v soglasju z GIC na naslednji seji upravnega odbora predlaga rok za izvršitev te naloge.

— Vodje delovnih enot so dolžni, da v svoji enoti organizirajo sestanke, na katerih naj delavce opozorijo na odgovornost za pravočasno in kvalitetno izvrševanje nalog.

— Za rešitev nalog naj se v bodoče dosledno postavljajo roki in določijo nosilci nalog, ki bodo odgovorni, da bodo naloge zadovoljivo in pravočasno izvršene, hkrati pa naj se dajo nosilcem vse

možnosti in pooblastila, da naloge lahko realizirajo.

— Vodje delovnih enot so dolžni samoupravne organe seznanjati, če posamezni delavci ne izpolnjujejo zadovoljivo svojih dolžnosti, predloge za premestitev, odpust ali namestitev pa morajo usrečno argumentirati. Zavedati se morajo, da so za svoje delo odgovorni pred celotnim kolektivom.

— Za vse delavce veljajo ti sklepi kot zadnje opozorilo, v vseh nadaljnjih primerih bodo samoupravni organi ustrezno ukrepali.

V prizadevanjih za izboljšanje delovne in tehnološke discipline vseh delavcev, posebno pa še strokovnih, so ti sklepi opravičeni in realni. Brez dvoma bo upravni odbor njihovo izvajanje zasledoval in tudi v našem glasilu bomo pisali o tem.

Konferenca sindikalne organizacije:

Samoupravljanje, družbeni standard, mesto in vloga ter metode dela SO

V začetku novembra je sindikalna organizacija pripravila svojo delovno konferenco. V 20. številki smo objavili vest o tem, danes pa vam posredujemo sestavek, ki ga je napisal tov. Gantar Pavle, predsednik te organizacije.

Pri vsem opravljenem delu ne smemo pozabiti na nadaljnje razvijanje družbeno-ekonomskih odnosov. Tako je razumljivo, da bi v tem obdobju morali delati tudi na bolj konkretnih akcijah. Nekatera vprašanja okrog družbenega standarda, kadrovske politike in zaposlovanja smo že obdelali, in napore, ki jih politika občine zagovarja, tudi delno podprli. Menimo, da je težnja naše delovne organizacije, da čim rentabilneje gospodarimo, popolnoma pravilna. Vzroke za napake, ki se pojavljajo, pa bo treba iskati v naših nestabilnih predpisih, neenakem položaju z drugimi podjetji in podobno.

Naša sindikalna organizacija je skušala aktivno reševati vprašanja, ki jih pred nas postavlja reforma. V tem poročilu bomo prikazali naslednja tri področja:

- samoupravljanje,
- družbeni standard,
- mesto, vlogo in metode dela sindikalne organizacije.

Brez dvoma se v delu sindikata postavlja na prvo mesto naša vloga v sistemu samoupravljanja. Gre za to, koliko smo doslej bodisi kot sindikalni delavci, forumi ali pa preko naših članov sodelovali pri tem, da bi organi upravljanja dejansko imeli tisto vlogo, ki jim je v delovni organizaciji namenjena.

Analize kažejo, da zelo malo. Nismo se npr. dovolj angažirali, da bi pred sejmami delavskega sveta, upravnega odbora ali z delovnimi enotami razpravljali o materialnih — o predlogih, analizah, zaključkih — na naših organih. S tem smo dopustili, da se sicer zadnje čase redkeje, pojavljajo v razpravah zadeve, ki so bodisi zastarele, bodisi čisto strokovne (primer: na eni zadnjih sej je delavski svet podjetja odpisal objekte, ki že več kot tri leta ne obstojajo, nabavo stroja, o katerem je upravni odbor že razpravljal in sprejel sklep itd.).

Vloga organov upravljanja v delovnih enotah.

Tudi tu se že od vsega začetka samoupravljanja pojavljajo skoraj enaki problemi: kompetence, pravice, odnos delavski svet — podjetje — svet delovne enote.

Do sedaj se je sindikat premalokrat zavzel za pravice delovnih

enot, ki jih bi smela uveljavljati pa so nasprotovali posamezni strokovni delavci ali službe. Odnosi delavski svet podjetja — svet delovnih enot pa tudi še niso do kraja razčiščeni, saj se še dogaja, da zapisniki (s tem pa predlogi, zahteve in drugo) ostanejo samo zapisani, ne da bi se kdo o tem razpravjal. Tudi nekateri predlogi strokovnih služb so še vedno problem za člane organov upravljanja. Nekateri niso (vsaj po posrednih sodecih) do kraja utemeljeni in povzročajo pri izvajanju dodatne težave. Toda odgovornost ostane na predlagatelju. Zato bomo morali kmalu razpravljati, kakor tudi ta problem rešiti, da se napake ne bodo ponavljale.

Razpravljati bi morali tudi o tem, če bo nek stroj izkoriščen, če je za prodajo izdelka narejena analiza trga, če bo možno za ta izdelek dobiti surovine itd. V predlogih je običajno dovolj utemeljitev za sprejem takega predloga, član organa upravljanja pa se mora na to zanesti. Kaj pa, če se v praksi pokaže, da je bil strokovni predlog nestrokovni? Tudi taki primeri so.

Se je podobnih primerov, toda povedati moramo tudi, da se je v resnici tudi marsikaj spremenilo. Se pred letom ali kaj smo razpravljali in sprejeli ustrezne zaključke — o problemih, ki so bili v tem času odpravljeni. To pa kaže, da so naša prizadevanja tudi pravilna, treba je le še več akcij.

Delo sindikata na področju družbenega standarda.

Kratka analiza tega področja nam pokaže, da smo se usmerili samo na področje nabave raznega materiala po nižjih cenah za člane kolektiva. Služba za družbeni standard opravlja naslednje naloge: letovanje, prevozi na delo in z dela in podobno. Komisija za šport in rekreacijo je organizirala nekaj izletov in jih še organizira. Žal so nekateri izleti zaradi premajhne udeležbe odpadli.

Reševanje stanovanjskega vprašanja zaposlenih.

Služba za družbeni standard je usmerila vso svojo dejavnost v zvezi z reševanjem stanovanjskega vprašanja v stanovanjsko zadrugo. Posojila za individualno gradnjo ne pomenijo mnogo, ker so majhne vsote do 750,00 ND (v povprečju 4000,00 ND).

V letu 1968 bi morali dobiti tri do štiri stanovanja od stanovanjskega podjetja, vendar s tem mi (nadalj. na 2. strani)



Tudi organizacije proslav in prireditve ob pomembnejših dnevih so prevzeli mladinci — kulturniki. Tudi za letošnji 29. november Dan republike je bilo tako. Po oceni je bila proslava lepo pripravljena, le da je bil mestoma prehod neustrezen. Žal dovrana ni bila polna kot smo jo vajeni.

V programu za prihodnje leto imajo mladinci v načrtu več prireditve poleg rednih proslav. Upamo, da vam bomo v eni prihodnjih številkih lahko kaj več povedali o tem.

437 nas je bilo v Crikvenici

Delavski svet podjetja je na zadnji seji med drugim razpravljal tudi o poročilu za družbeni standard. Menimo, da bo marsikoga zanimalo to področje, zato poročilo objavljamo skoraj v celoti.

V letošnjem aprilu in maju smo adaptirali počitniški dom v Crikvenici, tako da smo pridobili nove gostinske in prenočitvene kapacitete. Adaptacija je bila nujna, če smo hoteli dobiti dovoljenje od sanitarne inšpekcije pri Občin-

ski skupščini Crikvenica za poslovanje kot restavracija odprtega tipa, kar je edino možno in v skladu z obstoječimi predpisi.

Adaptacija je obsegala:

- popravilo štedilnika in razširitev pomožnih prostorov za potrebe kuhinje,
- prestavitev bifeja iz jedilnega salona v novo adaptiran prostor,

(nadalj. na 2. strani)



Pred kratkim so praznovali: Murnik Blaž, 50-letnico rojstva, Mohar Franc in Šmid Matija — 25-letnico službovanja v Savi, Semen Tinca, Gale Marija, Grabnar Nada, Trišič Marija, Zupan Jerica in Rakovec Anica, 20-letnico službovanja v Savi.

Ob tej priložnosti je bila pri glavnem direktorju majhna svečanost. Jubilatantom so čestitali ing. Janez Beravs, predstavniki organov upravljanja in družbenih organizacij.

Samoupravljanje, družbeni standard...

(nadalj. s 1. strani)

nič; obljublja nam jih 6 za prihodnje leto. Tudi prva skupina združnikov bi morala v letošnjem letu sprostiti nekaj stanovanj. Po predvidevanjih službe za družbeni standard bodo zadržniki prve skupine spraznili ta stanovanja spomladi leta 1968. Vendar lahko pričakujemo uresničitev tega šele jeseni leta 1968. Vzroki za tako zakasnitev so v precejšnji meri v preširoko zastavljeni združni gradnji glede na razpoložljiva finančna sredstva.

V sindikalni organizaciji smo vse premalo naredili na področju družbenega standarda. Z našim dosedanjim delom na tem področju nikakor ne moremo biti zadovoljni.

V prihodnje je potrebno posvetiti več skrbi reševanju stanovanjskega vprašanja zaposlenih v našem kolektivu. Morda se da razpoložljiva sredstva boljše izkoristiti kot samo z združno gradnjo (v ta namen pripravljamo službo za družbeni standard poseben pravilnik). Pri samoupravnih organih se je potrebno zavzeti za to, da se 4% OD koristijo v ta namen in se po možnosti še povečajo. Pročiti bi bilo potrebno varianto, da stanovanja, ki smo jih dali v upravljanje stanovanjskemu podjetju, vzamemo nazaj, če bi bilo to za nas ugodnejše. V nasprotnem primeru se je potrebno zavzeti za to, da bo stanovanjsko podjetje izpolnjevalo svoje obveznosti.

Naslednje področje je vprašanje otroškega varstva; tudi tu je potrebno nekaj ukreniti.

Z uvajanjem reforme in njenih procesov postaja vedno bolj pereče vprašanje zaposlovanja doraščajoče mladine, to je naših sinov in hčera. Zaposlitev naših otrok močno vpliva na naš standard in na oblikovanje mladega človeka v odnosu do družbe in do nas starejših. Ni nam vseeno in nam ne sme biti, kje se bo zaposlila naša mladina po končani šoli. Mi smo dolžni, da omogočimo zaposlitev mladim ljudem. Ne smemo se zadovoljiti samo s tem, da nikogar od naših članov ne bomo odpustili iz podjetja.

Skupno s samoupravnimi organi, ostalimi političnimi organizacijami in še posebej s strokovnimi službami moramo storiti vse potrebno za razširjeno reprodukcijo, za odpiranje novih delovnih mest, pa naj bo to v podjetju samem ali pa v terciarnih dejavnostih. Seveda to ne sme iti na račun pozitivnih ekonomskih efektov.

Tu smo navedli tri pomembna vprašanja, ki zadevajo standard človeka, stanovanjska vprašanja zaposlenih, otroško varstvo, zaposlovanje mladine. Tem vprašanjem bomo morali v prihodnje posvetiti vso skrb. Tudi ne smemo zanemariti naslednjega: cenenege letovanja, prehrane, za člane kolektiva, rekreacije, izletništva, športa.

Družbeno-politična ocena gibanj v našem podjetju ob vprašanjih, ki jih pred nas postavlja reforma, je ena od osnovnih nalog naše sindikalne podružnice. Menim, da gre tu za vsklajevanje različnih skupin in mnenj, ki se vse pogosteje pojavljajo. Predvsem bi morali pokazati na naloge, ki nas še čakajo. Problemi naše organizacije so zelo sorodni ostalim družbeno-političnim organizacijam. Vendar menim, da se bo predvsem sindikat moral v vse probleme bolj aktivno vključevati, skoraj sigurno sem, da je vsem članom sindikata dovolj raznih načelnih stališč, da bo moral sindikat bolj konkretno izražati svoja mnenja. Pri takih konkretnih akcijah moramo prisluhniti razpoloženju članstva, ne pa obratno, članstvo odborom. Menimo, da je naše članstvo vse prevečkrat razočarano nad sindikalnimi forumi. Mnogo smo kot člani sindikata govorili o zdravstvenem zavarovanju, vendar so to bile le govorice, ukrepov pa ni bilo.

Menimo, da bo nujno našo aktivnost povečati na naslednjih področjih:

— Zavzemati se za to, da se na vseh stopnjah delovnega procesa dosledno izvaja neposredno upravljanje in odločanje proizvajalcev o vseh vprašanjih njihovega dela in življenja, še posebej pa o gospodarjenju, delitvi in o delovnih razmerjih ter medsebojnih odnosih.

— Zavzemati se moramo za realizacijo načela delitve po delu na posameznike in na vse delovne enote.

— Prizadevati si za izboljšanje življenjskih pogojev, razvijati iniciativo delavcev za stalno povečanje proizvodnje in produktivnosti, za učinkovito poslovanje in racionalno porabo naših sredstev.

— Vplivati na utrjevanje socialistične zavesti in razvijanje solidarnosti med delavci.

— Sindikat naj bi eventuelno ponovno razpravljal, ali o materialnih predsejanih delavskih sveta podjetja ali upravnega odbora; svoja stališča naj bi posredoval na sejo. Kljub posameznim prizadevanjem, da bi sklepe organov upravljanja v celoti izpolnjevali, se še marsikje dogaja, da sklep zaostane — bodisi iz objektivnih ali neobjektivnih vzrokov. Sindikat bo moral permanentno ali pa občasno o tem razpravljati in posredovati svoja mnenja in predloge organom upravljanja.

— Stalno naj bi spremljal probleme, s katerimi se naš delovni človek srečuje in jih tudi ustrezno reševal.

— Vplivati na razvoj zabavnega in kulturnega življenja naših ljudi.

— Potrebno bo člane sindikata redno informirati o delu sindikalnih forumov.

— Potrebno bo člane sindikata redno informirati o delu sindikalnih forumov.



Pavle Gantar, predsednik sindikalne organizacije

Zmanjšanje delovne sposobnosti, izostanki z dela, nesporazumi — vzrok: alkohol!

Prekomerno uživanje alkoholnih pijač ima za posledico kršitev delovnih dolžnosti, dostikrat neurejene družinske razmere. Disciplinska komisija je v letošnjem letu obravnavala 24 članov kolektiva, ki so zaradi užitga alkohola kršili delovno dolžnost. Nekateri izmed njih so sicer poskušali prepričati vratarja ali delovodjo da niso pijani in da bodo vseeno poskušali delati. Ker vemo, da oseba, ki je pod vplivom alkohola,

vo delovno sposobnost. Razumljivo je, da taka oseba ne povzroča škode sebi, temveč svoji okolici (družini), posebno pa na delovnem mestu.

Posledice se pojavljajo v naslednjih oblikah:

- zmanjšanje delovne sposobnosti,
- izostajanje z dela,
- nedostopnost,
- nesporazumi v družini,



ne sme delati zaradi nevarnosti poškodb pri delu, mnogi niso prišli na delo še drugi dan. Če se je nabralo preveč »plaviv« dni, so se obrnili na socialno službo z namenom, da jih le-ta zaščiti. Večini je pri tem spodeltelo in so se povsem skesani odzvali vabilu disciplinske komisije. Se in še bi lahko naštevali podobna pota, ki jih povzroči nevarna slast zaužitja alkohola. Bolj koristno pa bo, če vam posredujemo nekaj podatkov o obravnavanih alkoholikih v letu 1967 in nekaj predlogov, kako vplivati na znižanje števila dose-danjih in bodočih alkoholikov.

Po splošni oceni je alkoholik oseba, ki že dalj časa uživa alkoholne pijače, kar vpliva na njego-

- pomanjkanje volje do dela in življenja,
- telesno propadanje.

Takih in podobnih posledic se večina prizadetih zaveda, dokler ne postanejo sužnji alkoholu. Takrat pa je v največ primerih že prepozno.

Po dosednji obravnavi alkoholikov smo v Savi zabeležili 95 članov kolektiva, ki prekomerno uživajo alkoholne pijače. Od teh jih je 50% že kroničnih, ostali pa se temu tudi s hitrimi koraki približujejo.

Zaradi akutnosti problema smo kronične alkoholike že podrobneje obravnavali z namenom, da bo-

Nas 437 v Crikvenici

(nadalj. s 1. strani)

- ureditev skladišča za pijače in prehranske artikle,
- zgraditev sanitarij,
- zgraditev (podaljšanje) terese,
- zgraditev in oprema bifeja,
- adaptacije sobe štev. 8 v pisarno in spalnico,
- adaptacija kleti v dve dvoposteljni sobi.

Istovčasno z adaptacijo so bila opravljena redna vzdrževalna dela, ki jih običajno vsako leto opravimo pred pričetkom poslovanja:

- beljenje vseh prostorov doma,
- popravilo vikend hiše,
- popravilo električnih in vodnih instalacij,
- razna obrtniška dela.

Vsa adaptacijska in vzdrževalna dela, ki so bila v letošnjem letu opravljena so stala 34.818,84 N din.

Z adaptacijo smo pridobili:

- potrebne skladiščne prostore za živila in pijače (14,63 m²),
- usposobili kuhinjo za pripravo hrane za 110 obrokov naenkrat,
- na terasi in v jedilnici smo pridobili prostor za 28 sedišč,
- nov prostor za bife s 1800 l hladnikom,
- nove sanitarije,
- v kleti dve dvoposteljni sobi,
- pisarno s spalnico za dve osebi.

S to adaptacijo smo povečali kapacitete, ki nam zadoščajo za predviden oseg poslovanja doma razen za prenočišča. Vsen ležišč je 49, od tega 29 v domu in 20 v vikend hišicah. Ker so vikend hišice obravnavane, od treh v prihodnje nastan na nadomestilo prenočišč.

Pri planiranju letovanja v letošnjem letu smo morali upoštevati dvoje, in sicer to, da je v letu 1968 izšel zvezni zakon, s katerim je bil opravljen poseben status počitniških domov in s tem v zvezi izenačenje s komercialnim gostinstvom. Drugič to, da je bil v podjetju planiran kolektivni dopust in s tem zagotovilo, da bodo Savičani zasedli dom le v tem času.

Poleg lastnih prenočitvenih kapacitet smo za celo sezono najeli pri zasebnikih še 26 ležišč, ki smo jih občasno najeli. Največ gostov je bilo iz kolektiva Cementarna Anžovo. Nekoliko manj letovalcev so posredovale turistične agencije. Veliko je bilo tudi inozemskih turistov, vzhodnih in zahodnih, ki so koristili skupaj 1255 penzionov. Ker so bile cene za zunanje letovalce znatno višje od cene oskrbnega dne za saviške letovalce, smo del stroškov krili iz te razlike.

Prenočišča v domu, kakor tudi najeta, so bila v času kolektivnega dopusta rezervirana izključno za naše letovalce.

V letošnjem letu je letovalo ali kako drugače koristilo usluge počitniškega doma v Crikvenici 437 Savičanov in njihovih svojcev, kar je za 22% več kot lani (359 letovalcev).

Obstoji možnost, da se število članov kolektiva, ki bodo obiskali počitniški dom v Crikvenici, še poveča, če bodo člani kolektiva, ki imajo več kot 14 dni rednega letnega dopusta, tega koristili pred kolektivnim dopustom ali po njem. Obstoji tudi možnost, da za potrebe naših letovalcev rezerviramo dve dekadi.

Povečanje števila članov kolektiva, ki bodo koristili usluge PD

Crikvenica, bomo povečali tudi tako, da bodo ob prostih sobotah ali že v petek popoldne organizirani avtobusni izleti v Crikvenico. Iz letošnjih izkušenj lahko trdimo, da je taka oblika tedenske rekreacije koristna in uspešna.

Poleg števila naših letovalcev je koristilo usluge počitniškega doma v Crikvenici še 78 Cehoslovakov iz tovarne Matador v Bratislavi, ki so letovali v Crikvenici na podlagi sporazuma o izmenjavi letovalcev. Naše podjetje je v zameno poslalo v CSSR skupino 53 članov, od tega 22 iz tovarne Iskra.

Prvi stiki o izmenjavi letovalcev so bili navezani na pobudo gumanskega podjetja Matador iz Bratislave in njenim družbeno-poučnim organizacij. Te stike in uvodne razgovore je vzpostavila sindikalna podružnica Sava, na kar je bil celoten program letovanja prek Matadorjevin letovalcev v Crikvenici, kakor tudi saviških v CSSR, sestavljen tako, da je pri tem sodelovala tudi strokovna služba, kateri je bila tudi poverjena nadaljnja organizacija. Več podjetij gumanske stroke iz CSSR je že izrazno željo po takem sodelovanju.

Prepričani smo, da so vodstvo in samoupravni organi ter družbene organizacije zainteresirane za tako sodelovanje in da se s tem krepijo stiki med posameznimi podjetji. Krepitev stikov in medsebojno sodelovanje podjetij iste stroke je postalo ne le potrebno, temveč nujno.

Po podatkih, ki jih vsebuje periodični obračun in za katere lahko trdimo, da so skoraj dejanski prikaz letošnjega poslovanja, je moč ugotoviti, da je bilo poslovanje in s tem doseženi finančni rezultat ugoden.

Če primerjamo posamezne podatke letošnjega periodičnega obračuna z lanskim vidimo, da je bilo skupno število penzionov v lanskem letu 8627, poslovnih stroškov so znašali 18.803.685 S din. medtem ko je bilo v letošnjem letu 7113 penzionov, stroški pa se so dvignili na 20.939.902 S din.

Iz tega izhaja, da so se materialni stroški povečali, kar je pripisati podrazviti življenjskih potreb in večji porabi kvalitetnejših živil. Kvaliteta hrane po splošni oceni vseh, ki so se hranili v našem domu, ni zaostajala za hrano v hotelih A kategorije, kjer pa so cene znatno višje.

Struktura penzionov za 8 ali 10 dnevno letovanje:

- člani kolektiva in njihovi svojci 3169 penzionov,
- letovalci iz cementarne Anžovo 1988,
- letovalci iz CSSR 820,
- letovalci preko turističnih agencij in prehodni gosti 107,
- tuji državljani 435.

Ob zaključku letošnje letovalne sezone smo med člani kolektiva, ki so letovali v PD Crikvenica, izvedli anketo z željo, da dobimo nepristransko oceno poslovanja.

Ugotovitve ankete so zelo pozitivne, saj se je večina letovalcev pozitivno izjavila o organizaciji letovanja in delu personala PD Crikvenica. Potrudili se bomo, da bo tudi v prihodnjem letu poslovanje na isti ravni.

Dokončen obračun poslovanja v začetku prihodnjega leta bo pokazal dejansko sliko letošnjega poslovanja.

do ti podatki služili preventivnemu obravnavanju alkoholikov in za ozdravitev prizadetih ter zmanjšanje porasta odstotka novih alkoholikov.

Od navedenega števila je 98% moških, od tega 90% poročenih.

Struktura po spolu je pričakovana, toda odstotek poročenih nas opozarja na to, da bo potrebno posvetiti precej dela alkoholikom v družini. Pri tem se je predvsem bati, da družina ostane brez dohodka, ki je zanje nujno potreben.

Struktura starosti je naslednja: 10% je starih do 25 let, 46% do 35 let, in 44% nad 35 let. Iz po-

datkov se vidi, da se ustvarja kar precejšen prirastek.

Mladinska organizacija bi morala poskrbeti za preventivne ukrepe.

Po času zaposlitve pa so razmere take: do 2 leti 19%, od 2 do 4 leta 26% in nad 4 leta 55%. Posrebno podatek 55% starejših članov kolektiva po stažu nas opozarja, da posvečamo premalo pozornosti preprečevanju nevarnih razvad in da ne izvajamo vseh ukrepov, ki bi jih lahko.

Podatki o zaposlitvi na posameznih delovnih mestih so naslednji: 35% jih je zaposleno na pri-

(nadalj. na 4. strani)

Samo naše prizadevanje je čvrsta garancija za uspeh!

V oktobru je delavski svet podjetja razpravljalo o poročilu o poslovanju za preteklih devet mesecev. Poročilo je članom DS razložil tov. Rudi Babnik, direktor finančne službe. V želji, da bi bilo čimveč naših delavcev seznanjenih z dosedanjim delom v letošnjem letu, smo tov. Babnika poprosili za izjavo in mnenje. Se-stavek objavljamo v celoti in priporočamo, da ga preberete, kajti dostikrat posamezniki pripominjajo, da niso obveščeni o raznih zadevah, čeprav smo o tem pisali v našem glasilu. Tovariš Babnik je odgovoril na tale vprašanja:

— Ocenjena poslovnih rezultatov in po njej; primerjava z letošnjim 9 mesečnim poslovanjem (močna usmeritev v intenzivno gospodarjenje — vprašanje stroškov, angažirana sredstva, koeficient obračuna sredstev);

PIŠE: RUDI BABNIK

— letošnji 9 mesečni poslovni uspeh;

● sprejete naloge in njihova uresničitev,

● finančni uspeh,

● delitev dohodka (OD, skladi), valorizacija osnovnih sredstev oziroma povečana amortizacijska stopnja in njen pomen,

● problemi nabave in prodaje, zaloge, terjatve;

— kaj bi bilo treba spremeniti v instrumentariju, da bi bilo naše delo še boljše, poslovni uspeh še večji...

Koliko smo prihranili? To je osrednje vprašanje, na katerega pričakujem odgovor ob analizi poslovnih rezultatov ob periodičnih obračunih in zaključnem računu. Dohodek na zaposlenega je osnovno merilo storilnosti dela. Po podatkih devetmesečnega obračuna se je dohodek na zaposlenega povečal za 11,5 %, nasproti dohodku na zaposlenega, ki smo ga dosegli v enakem obdobju preteklega leta. Pri tem pa si moramo postaviti vprašanje: koliko je dosežen dohodek kot rezultat dela in ustvarjalnosti kolektiva. Kolkopaa kot rezultat sprememb v cenah, obveznosti do družbe ter splošnih pogojev gospodarjenja.

Največje težave, ki so nas v preteklih letih stalno spremljale in zelo negativno vplivale na naš poslovni uspeh, so bile v oskrbi z konvertibilnimi sredstvi devizni-mi za nabavo osnovnih surovin. Stalno pomanjkanje osnovnih surovin je imelo za posledico nizko izkoriščanje proizvodnih zmogljivosti (le 60—65 %), to pa je bil osnovni razlog, da smo v preteklih letih dosegli podpovprečne poslovne učinke.



Moralo bi udariti prvega ne drugega

Razumljivo je, da smo zaradi obveznih vlaganj v osnovna sredstva (tehnična hala in avtopnevmatikarna) na eni strani ter zaradi pomanjkanja osnovnih surovin na drugi strani dosegli zelo nizko rentabilnost osnovnih sredstev. Res je, da niti gumarske industrije v razvitih deželah ne predstavljajo pomembno izvozno panogo, toda naši specifični pogoji zahtevajo od nas, da povečamo izvoz na konvertibilno valutno področje ter si na ta način omogočimo uvoz iz teh dežel. Izvoz pa nam bo hkrati omogočil večji obseg proizvodnje ter s tem pokrivanje večjega dela fiksnih stroškov, kar bo vplivalo na ekonomičnost in rentabilnost poslovanja.

Značilnosti reformnih ukrepov prihajajo v tem letu vse bolj do izraza. Zaradi poostrenih tržnih pogojev (uvoz) in povečane proizvodnje domačih proizvajalcev je velik poudarek na kakovosti proizvodov. Kreditno-monetarni ukrepi so prizadeli tudi naše odjemalce, zato so v tem letu znatno porasle terjatve od kupcev. Kljub absolutnemu povečanju obratnih sredstev pa je koeficient kroženja obratnih sredstev v tem letu ugodnejši kot v istem obdobju preteklega leta (1966 = 1,75, 1967 = 1,89) in se je povečal za 9 %. Kljub temu s stanjem obratnih sredstev ne smemo biti zadovoljni, kajti še vedno obstaja možnost, da se znižajo nekatere zaloge surovin in izdelkov ter da se prodaja usmerja v večji meri preko lastne trgovske mreže in tistim kupcem, ki so dobri plačniki. Pripomniti pa mora-

mo, da je stanje obratnih sredstev največkrat odvisno od kvalitete proizvodov, ker je tudi naše tržišče v pogledu kvalitete vse bolj zahtevno.

Neko izkoriščanje proizvodnih zmogljivosti je imelo hkrati tudi največji negativni vpliv na ekonomičnost poslovanja. Prodajna vrednost okrnjene proizvodnje je morala pokrivati celotne fiksne stroške, ki pa so po obsegu hitreje naraščali kot je naraščal obseg proizvodnje. Stalne spremembe v potrošnji surovin so imele za posledico nestalno kvaliteto proizvodov ter večjo potrošnjo izdelavnega materiala, kot bi smela biti v normalnih okoliščinah.

Tudi storilnost ni dosegla nivoja, ki bi morali biti obnormalnih pogojih gospodarjenja. Ker je stalno primanjkovalo ustreznih surovin, nikakor ni bilo mogoče zagotoviti kontinuitete proizvodnega procesa, s tem pa so naraščale prekršitve in režijsko delo.

V tem letu so se pogoj oskrbe z osnovnimi surovinami znatno izboljšali, to pa je tudi osnovni razlog, da smo v tem letu dosegli znatno ugodnejše poslovne učinke. Čeprav devizna sredstva, določena za naše podjetje, še vedno ne zadoščajo (izkoriščanje proiz-

Malokatera zadeva dobi tak obseg, vzbudi, toliko razprav in razpore, kot jih je v zadnjem času deljen delovni čas. Posebno prve dni, to je pred dobrim mesecem, je bilo slisati povsod, kamor sem stopil — v tovarni, na cesti — razgovore in komentarje o sklepu Zveznega izvršnega sveta. Ta sklep se približno glasi takole: S 1. januarjem 1968 leta začne veljati za zaposlene v zvezni administraciji nov, evropski delovni čas: od 8.30 zjutraj, do 17. ure popoldan, ob petkih do 16.30, z vsakodnevnim odmorom med delovnim časom po 30 minut. Ob sobotah in nedeljah bodo uradi zaprti (sklep ni naveden dobesedno, op. p.).

Zgledu zvezne administracije naj bi sledile tudi republiške in občinske ustanove.

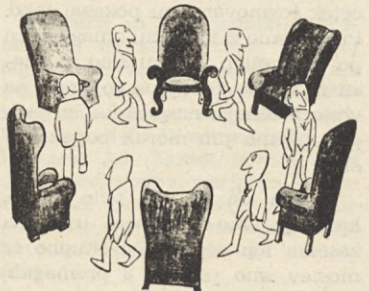
To je bilo nekje v začetku novembra, 13. novembra je bilo v Delu postavljeno vprašanje: Deljen delovni čas — tudi pri nas? V tem sestavku, ki ga žal ne morem v celoti navesti in kjer avtor dokaj objektivno opisuje, kako smo sklep Zveznega izvršnega sveta sprejeli v Sloveniji, so tudi odgovori. Le-ti sami po sebi ne bi bili zanimivi, če ne bi bili nedoločni: »Republiški svet zveze sindikatov še nima stališča o uvajanju deljenega delovnega časa, ker še ne pozna vseh razlogov tistih, ki se za to zavzemajo. Predlog temeljito proučuje (sindikat, op. p.) in bo zavzel stališče do deljenega delovnega časa, ko bo analizirati vse »razloge«, ki govorijo »za« in »proti«.

Tudi republiški sekretariat za delo tedaj ni imel uradnega stališča in v Gospodarski zbornici

vodne zmogljivosti približno 70 odst.), nam je zunanje trgovinski režim, sistem, da je obseg deviznih sredstev vnaprej poznan, in na razpolago, omogočil boljšo organizacijo poslovanja.

Druga značilnost pri obračunu celotnega dohodka v tem letu je, da je v strukturi stroškov močno porasla amortizacija osnovnih sredstev, ki se je v celotnem dohodku povečala za 49 %. Glede na ekonomsko zastarelost osnovnih sredstev (na trgu se nenehno pojavljajo modernejši stroji) v vseh preteklih letih amortizacija z ekonomskega stališča ni predstavljala realnega stroška. Amortizacija je bila določena s predpisi — administrativno. Za leto 1967 je delavski svet sprejel višjo stopnjo, po katerih se osnovna sredstva v povprečju amortizirajo v desetih letih. Znano je, da v razvitih državah nekatera podjetja amortizirajo osnovna sredstva celo v petih letih. V kolikor bomo povečali stopnjo amortizacije ter s tem dosegli večji finančni rezultat, bomo morali hkrati tudi povečati stopnjo amortizacije ter na ta način zagotoviti namenska sredstva za zamenjavo zastarele in izrabljene opreme.

Po vsem, kar smo navedli, izhaja, da so poslovni uspehi našega podjetja predvsem odvisni od splošnih pogojev gospodarjenja. Čeprav so ti pogoji objektivne narave, je naša dolžnost, da jih



Rotacija = kroženje

stalno proučujemo ter poslovno politiko prilagajamo tem pogojem tako, da dosežemo maksimalno mogoče poslovne uspehe.

V devetih mesecih tega leta smo dosegli sledeče poslovne učinke:

Kopja se lomijo — ob deljen delovni čas!

SRS niso vedeli, katere ure naj bi delali.

14. novembra je bil v Delu objavljen razgovor z inž. Markom Bulcem, članom Zveznega izvršnega sveta, predsednikom komisije za družbeno dejavnost. Sestavek je bil povzet po Borbi, nosi pa naslov: »Ali strojevodja razpravlja, kdaj naj bi odpeljal vlak?«

Tov. M. Bulc je na vprašanje »Kaj je bilo odločilno pri sprejemanju tega odloka,« dejal:

»Če mene vprašate, obstaja nekaj faktorjev. Prvi je vsekakor — samo delo. Zvezni izvrš. svet ne obstaja zaradi nas, ki tu delamo, temveč zaradi ljudi v vsej Jugoslaviji in zaradi tistih, s katerimi izvršni svet posluje. Med njimi so tudi delovne organizacije, ki delajo v dveh in tudi treh izmenah, pa tudi republike, od katerih so nekatere — kot na primer Bosna in Hercegovina — že prešle na nov delovni čas. Potem posamezniki, ki prihajajo v Beograd in morajo večkrat odpotovati, ne da bi opravili to, kar so želeli, ker ni nikogar v zvezni administraciji po drugi uri. Tu so naposled tudi inozemci, s katerimi čedalje več poslujemo.

Drugi faktor pa je produktivnost. Znano je, da se dela v večini naših ustanov. Vsi diagrami, ki kažejo produktivnost, nedvomno govorijo, da je bil dosežen največji učinek okrog 10. do 11. dopoldne, potem sledi padec. Če ni odmor, je še slabše. Naš cilj v zveznih ustanovah pa je, da delamo produktivno, funkcionalno.

Pri prehodu na deljen delovni čas se v glavnem pojavljajo trije problemi: urejena družbena pre-

	1966	1967	67:66
dohodek na zaposlenega	14.459	16.130	111,5
celotni dohodek na zaposl. proizv. v tonah na zaposl.	61.983	68.853	111,1
dohodek nasproti celot. dohod.	5.308	5.835	109,9
celotni doh. nasproti porabljenim sredstvom	23,32	23,42	100,4
dohodek — skup. razpolož. sred.	139,4	141,9	101,8
dohodek — osnovna sredstva	0,21	0,20	95,2
dohodek — obratna sredstva	0,41	0,37	90,2
	0,41	0,44	107,3

Kot je iz navedenih podatkov razvidno, so vsi kazalci storilnosti in ekonomičnosti ugodnejši kot v preteklem letu. Slabša je le rentabilnost osnovnih sredstev, kar pomeni, da je vrednost osnovnih sredstev hitreje naraščala kakor dohodek. Deloma na to kazalce vpliva revalorizacija osnovnih sredstev, v največji meri pa še vedno nizko izkoriščanje osnovnih sredstev, zato bomo morali v bodoče vso pozornost posvetiti povečanju obsega poslovanja (izvoz, lastna trgovska mreža, kratkoročni prodajni pogoji, devizno financiranje in drugi ukrepi).

Delitev dohodka na osebne dohodke in ostanek dohodka je sledeča:

	1966 %	1967 %
dohodek	100	100
del za oseb. dohodke	72,9	79,9
ostanek dohodka	27,1	20,1
dohodek + amortizacija	100	100
del za osebne dohodke	61,2	64,2
ostali dohodek + amortizacija	38,8	35,8

Razmerje delitve dohodka je kljub upoštevanju povečane amortizacije v korist povečanja osebnih dohodkov. Osebnih dohodki, vsebovani v plačani realizaciji, so porasli za 27 %, medtem ko so dejansko izplačani neto osebni dohodki porasli za 24 %, bruto osebni dohodki pa za 21 %. Ob zaključnem računu bo izvedena dokončna delitev dohodka, pri tem pa bo moral delavski svet podjetja upoštevati izhodiščno načelo, da z delitvijo zagotovi pogoje za nadaljnji gospodarski razvoj oz. materialno podlago za razširjeno



Bo, ne bo, bo, ne bo...

reprodukcijo ter s tem osnove za povečanje storilnosti dela in rentabilnosti poslovanja.

Reformni ukrepi že dovolj jasno opredeljujejo splošne pogoje gospodarjenja in bi bilo popolnoma zgrešeno pričakovati rešitve za naš gospodarski položaj zunaj podjetja. Predvsem se moramo opreti na lastne sile, glavne naloge v bodoče pa so: hitro prilagajanje tržnim potrebam, smotrno trošenje materiala in dvig kvalitete proizvodov. Samo naše prizadevanje je čvrsta garancija, da si zagotovimo v bodoče večje poslovne učinke.

23. novembra pa je bil v Delu objavljen tale sklep: prestopen prehod na deljen delovni čas. Objavljamo ga v celoti:

— Izvršni svet razpravlja o informaciji o novem delovnem času v republiških državnih in drugih organih ter o osnutku ustreznega zakona za republiško upravo. Zahteva po peidnevem delovnem tednu je predvsem potreba in zahteva delovnega človeka. Hkrati pa tudi zahteva po modernizaciji uprave in njeni usmeritvi k večji produktivnosti dela in večji učinkovitosti, ki zahteva polno zaposlitev v celotnem delovnem času in daje obenem največje možnosti za rekreacijo. Tega pa v okviru sedanje razporeditve delovnega časa ni mogoče uresničiti. Pri novi razporeditvi dnevnega delovnega časa, katerega začetek naj bi premaknili za 1 do 2 uri naprej, je treba izhajati predvsem iz tega, da so uprave in druge javne službe namenjene občanom, ki pogosto potrebujejo njihove storitve vsak dan in se pri tem javne administrativne službe ne morejo omejiti le na dopoldansko

(nadalj. na 4. strani)

Kopja se lomijo ...

(nadalj. s 3. strani)

delo. Industrija (marsikje tudi ženske) dela npr. v treh izmenah, torej tudi ponoči. V Sloveniji je razen tega že precej delovnih organizacij uvedlo prosto soboto. Izvrsni svet se je v današnji razpravi strinjal, da je treba začeti čimprej uvajati novi delovni čas, in sicer naprej v republiški upravi. Ta naloga velja za vse organe in organizacije, ki opravljajo določeno družbeno aktivnost, tako republiške in občinske organe za javne službe in šole in tudi za intelektualne službe v gospodarskih organizacijah. Sama narava te naloge narekuje diferenciran prehod. Ob tem bo treba ustvarjati materialne pogoje za ta prehod, zlasti glede otroškega varstva, prehrane, prometa itd. Osnutek republiškega zakona, ki določa prehod na novi delovni čas v republiški upravi in zadeva 1185 zaposlenih bodo v skladu z današnjo razpravo dopolnili, nakar ga bo izvršni svet predložil skupščini. S postopnim preходом na deljen delovni čas se strinjajo tudi slovenski sindikati.

Tako. Upam, da sem navedel vse najvažnejše o tem vprašanju. No, morda še ne najvažnejše, kajti prepričan sem, da marsikoga zanima, kako pa pri nas v Savi Zato sem povprašal:

Glavni direktor, Janez inž. Beravs:

— Na osnovi navodil zveznih in republiških organov bosta tudi v našem podjetju EOS in kadrovska služba naredili temeljito študijo o prehodu na celodnevni delovni čas v delovnih enotah, pri katerih je v inozemstvu in že tudi v Jugoslaviji tak način dela normalen in uveljavljen. Ker zahteva to delo res temeljite študije, bo predvidoma izvršeno šele v juliju leta 1968, nakar bodo člani kolektiva o tej študiji obširno seznanjeni.

Predsednik delavskega sveta Marjan Ceferin:

— Če hočemo napraviti prehod na deljen delovni čas, je nujno, da izhajamo iz ekonomskih pokazateljev. Le-ti lahko odločajo »za« ali »proti«. Seveda pa je poleg tega treba urediti tudi nekatere stvari v občinskem merilu: urejeno varstvo otrok, prehrana in prevozi, če bi le-ti predstavljali težavo. Čim pa bo to urejeno, menim, da lahko takoj preidemo na nov delovni čas.

Ekonomsko organizacijska služba bo do konca I. tromesečja končala z analizami, nato je treba pripraviti predlog.

Naši folkloristi v Naklem in na Šmarjetni gori

Prvi nastop naše folklorne skupine v jesenski sezoni je bil v Naklem. Organizatorji so nas povabili na svoj četrtkov večer, ki ga prirejajo vsak teden. Nastopali smo poleg pevcev — Nakelčanov — tako, da so se med njihovimi pesmimi vrstile naše točke narodnih plesov. Dvorana nas je zavzeto spremljala in nas ob koncu nagradila z burnim aplavzom.

Drugi nastop je bil na Šmarjetni gori za Dan republike. Orga-



Se vedno pričakujemo, da se nam boste oglasili. Če nimate drugega, povejte, kaj vam v glasilu ni všeč, česa si želite več in zakaj. Lahko nam sporočite po telefonu — na št. 282

TONI HORVAT

pretežna večina delavcev dela na 3 izmene, tako da se verjetno sprememba delovnega časa ne bi bistveno poznala. Težave, ki bi jih prehod na nov delovni čas prinesel, so v glavnem na dveh področjih:

1. varstvo predšolskih otrok,
2. varstvo v šolskih ustanovah in šolah.

Prvi problem je možno deloma omiliti z določenim številom novih delavcev v vrtcih, z daljšim delovnim časom npr. od 6. do 18. ure. Pri tem pa je seveda treba čimprej najti sredstva za izgradnjo novih vrtcev, saj podatek, da je v kranjski občini manj kot 10 % predšolskih otrok v vrtcih, prav gotovo ni razveseljiv.

Drugi problem šolstva se mi zdi v sedanjem času, ko je v nekaterih šolah pouk še na 3 izmene in ko računamo, da bo z dograditvijo zlatopoljske šole mogoče dvoimenski pouk, neprimerno težji. Zato mislim, da zavisi prehod na novi delovni čas od izvršen ob koncu leta 1968, zagotovo pa v začetku leta 1969.

Predsednik upravnega odbora Andrej Košič:

— Načeloma sem za deljen delovni čas zaradi tega, ker je na ta način dosežena boljša izkoriščenost delovnega časa, ker je znano, da so jutranje ure neefektivne in je verjetno tudi na zapadu iz tega razloga tak delovni čas že dat časa v veljavi. Potem zaradi tega, ker je ugodnejši in bolj zdrav razpored dela. To pomeni, da bo večina delavcev pristala do rednejše prehrane. Današnji način prehrane (večina delavcev zaužije prvi obrok hrane šele po 3 do 4 urnem delu) ni dober, in omogočen bo tudi obisk večernih prireditev.

Pri nas v naši občini verjetno hod na deljen delovni čas, pri katerem bi zagotovili dostojno vzgojo otrok, od kombinacije dveh faktorjev, in sicer: zagotoviti varstvo v otroških vrtcih in šolah ter zaposliti pretežno moško delovno silo. Kako se bomo odločili, bo verjetno še stvar nadaljnjih razprav.

V naši tovarni je UO že zadalžil EOS, da izdela predlog za diskusije na delavskem svetu podjetja, rok za izdelavo tega predloga pa je konec maja 1968.

Po novem delovnem času bodo delale le tiste službe, ki niso neposredno vezane z delom v proizvodnji. Delovnim enotam proizvodnje pa se delo v izmenah ne spremeni.

JOŽE STULAR



TEKMOVANJE ŠAHISTOV
SAVE V HRASTNIKU
IN V KRANJU

Steklarna iz Hrastnika je v petek, 24. novembra 1967, priredila velik šahovski turnir v počastitev 50. obletnice sindikalnega gibanja v Hrastniku (v Steklarni). Med ostalimi je povabila tudi sindikalno šahovsko ekipo naše tovarne. Kljub neugodnemu dnevu in uri smo se tekmovanja vseeno udeležili.

Ker je bilo to prvo tekmovanje v novi sezoni, smo bili slabši pripravljeni in neuigrani. Vendar začetek tekmovanja ni pokazal tako. Pričeli smo z visokimi zmagami in po odigranem 7. kolu smo se znašli na vrhu. Tedaj pa so prišli na vrsto močnejši nasprotniki in prepusiti smo jim morali bojna mesta.

Menim, da je tudi peto mesto, katerega smo v končni uvrstitvi zasedli, lep uspeh. Od skupno 12 mostov smo jun kar 8 premagali, izgubili pa le trikrat. Premagali smo ekipo Steklarne s 4,5:0,5. Novo Zagreb s 4:1, Feralit Zalec s 5:0, Lasko s 4:1 itd.

V končni plasmaju na lestvici je prvo mesto zasedla ekipa Hrastnika, drugi je bil šahovski klub Trbovlje itd.

Tokrat je vsa naša ekipa — v postavi Vlado Stanešič, Ljubo Bordevič, Zvonko Vreg, Vid Gazvoda, Mirko Požar in Roman Jugovič — igrala solidno. Se posebno dobro pa sta igrala Bordevič in Stanešič.

Organizacija in vodenje turnirja je bilo odlično, za kar pa ima največ zaslug neumorni delavec — šahist — Steklarne Viktor Sušin.

V ponedeljek, 7. novembra, pa je bil v domu JNA v Kranju ekipni šahovski turnir v počastitev dneva republike. Turnirja sta se udeležili tudi dve ekipi naše tovarne. Od skupno desetih mostov, je prva ekipa Save zasedla 4. mesto. Povedati pa moram, da je bil turnir zelo močan, ker so igrali tudi ekipe šahovskega kluba Kranja in Svobode v najmočnejši zasedbi.

Prvo mesto je zasedla ekipa SK Kranj, drugo Tekstilindus Kranj, tretje Svoboda, četrto Sava itd.

Tokrat so za Savo nastopali: Gazvoda, Požar, Krek, Jugovič, Ivanovič, Boltez in Veselič. Največ točk od devet možnih je zbral Požar, in sicer 7 na tretji deski, Gazvoda 6 na prvi deski itd.

Nekaj rezultatov: Sava : Iskra 3:1, Sava : JNA 4:0, Sava : SK Kranj 1:3, Sava : PTT 3:1 itd.

Demokracija ni v tem, da lahko vse poveš in delaš, kar hočeš. Demokracija naj bo v tem, da bo vsak svoje delo najbolje opravil, da bo vsak govoril o tistem, kar pozna in kritizira tisto in tako, da bo iz tega nastala korist

Vzrok: alkohol

(nadalj. z 2. strani)

učitenih delov. mestih, 55 % na poklicnih, 6 % na tehničnih in 4 % na inženirskih delovnih mestih. 90 odstotkov zaposlenih na priučenih in poklicnih delovnih mestih ima nedvomno svoj delež pri poškodbah na delovnem mestu.

In končno še podatki o preventivnih in kurativnih ukrepih. Socialna služba je obravnavala vseh 50 alkoholikov, vendar je bil uspeh le delen. Na zdravljenje je bilo poslanih 9 alkoholikov, od teh pa je le dvema uspelo opustiti zakoreninjeno razvado. 23 članov kolektiva je bilo zaradi prestopkov v zvezi z alkoholom prijavljenih disciplinski komisiji. Pokazalo pa se je, da kazen na večino dovolj uspešno deluje.

Nazadnje želim dati še nekaj predlogov, ki naj bi služili predvsem preventivnemu obravnavanju navedenih problemov.

1. Ker se kronični alkoholizem šteje za bolezen, bi bilo potreb-

no večje sodelovanje socialne in zdravstvene službe v podjetju.

2. Da bomo v bodoče še bolj zmanjšali alkoholizem, bo v bodoče socialna služba obravnavala tudi tiste člane kolektiva, ki so na poti v kronični alkoholizem.

3. Pri obravnavi alkoholika mora socialna služba imeti možnost obravnave družinskega okolja.

4. Vodje delovnih enot bi morali še bolj kot doslej redno obveščati socialno službo o vedenju alkoholika in sodelovati s socialnim delavcem zaradi zdravljenja alkoholika.

5. Ker alkoholik s svojim ravnanjem povzroča probleme na delovnem mestu, kar vpliva na uspeh celotne delovne enote, bi morali vsi člani delovne enote, ki imajo neposredne stike s prizadetimi, prispevati svoj delež za zdravljenje, ne pa nasprotno, kar se rado dogaja, da prizadetega celo silijo k pitju, pri tem pa se ne zavedajo posledic takih dejanj.

BLAZ STUDEN

ZAHVALA

Socialni službi našega podjetja se najtopleje zahvaljujem za obisk, ki ste ga namenili moji hčerki Franciški Šifrer pred praznikom Dneva republike.

Frančiška ŠIFRER



Moj domači kraj

Moj domači kraj je Kranj.

Mesto je staro središče Gorenjske v slikovitem položaju na skalnem pomolu nad dolino Save in kanjonom Kokre. Prebivalci so se tu začeli naseljevati predvsem zaradi vode in varnosti pred sovražniki, ker sta mesto obdajali dve reki. Prvotnih prebivalcev je bilo malo. Njihovo število se je povečalo šele ob prihodu Slovanov, ki so se tu naselili pred približno 1300 leti. V začetku so se prebivalci ukvarjali le z rokodelstvom, ker pa je imel kraj že tedaj pomembno lego, se je začela razvijati tudi trgovina. Mestne pravice je Kranju podelil avstrijski cesar in Kranj je postal mesto s svojim mestnim sodnikom. Mesto je svoje gospodarje večkrat menjalo. Iz tedanje dobe so ohranjeni različni kulturni spomeniki, ki pričajo o tem. Se danes je viden del obzidja, ohranjena je stara gotška župna cerkev, cerkev na Pungrtu s Kremser-Schmidtovo sliko in Šmartinska cerkev z deli Largerja, Langusa in Stroja.

Kranj je več sto let spadal tudi pod habsburško monarhijo in avstroogrsko cesarstvo. Kranj pa je ostal trdno mesto na skali in ga niso uničile vojne in tuji gospodarji.

Danes je Kranj zelo pomembno industrijsko in kulturno središče Gorenjske. Prve tovarne so bile majhne in v rokah tujih gospodarjev. Toda iz njih so nastale velike tovarne, ki dajejo zaslužek 25 tisoč prebivalcem mesta. Prvotno tovarno tekstila Jugočeško so v drugi svetovni vojni preusmerili v kovinsko tovarno Iskro, ki ima danes svoje obrate po vsej Sloveniji. Tovarna izdeluje elektrotehnične in finomehanične izdelke za domačo uporabo in izvoz.

Prahovo in Božičevo tovarno na Primskovem, ki je del mesta, so združili v tekstilno tovarno IBI. Velike tovarne so še: Sava, Tekstilindus, Standard in druge. V Kranju je tudi veliko podjetij, šol in drugih ustanov.

Kranj je pomemben kot kulturno mesto. Stevilne kulturne ustanove, muzeji in športni objekti vzgajajo mlade ljudi in jih izobražujejo. Posebno pomembno je gledališče, športni stadion in letno ter zimsko kopališče.

V Kranju pa je bival in umrl tudi naš največji pesnik France Prešeren. Po njem se imenuje šola, gledališče, pred katerim stoji velik spomenik pesnika, ulica in gaj. V njegovi hiši v Prešernovi ulici pa je muzej.

Tako je Kranj res pomembno središče Gorenjske, Kranj pa je tudi naše mesto, na katerega smo lahko ponosni.

Oj, Kranj, ti mesto na skali,
ki rojstvo si mesto mi,
ljubezen naj med nama ostane,
do konca mojih in tvojih dni!

KOSNIK Mihaela
8. b, osnovne šole
Simon Jenko