



# Gospodarsko politična situacija

Pomembnost nekega obdobja je po pravilu mogoče ugotoviti šele nekaj mesecev, let ali celo desetletij kasneje. Ne glede na to pa se nam zdi, da je bilo preteklega pol leta za razvoj samoupravne Jugoslavije eno od najpomembnejših obdobjev v njeni povojni zgodovini. Pri tem je nemogoče ločiti politično dogajanje od gospodarskega, saj je tako, kot je rekel Lenin, politika koncentrirana ekonomika.

Nesporno je, da je po nekaj letih zatišja Zveza komunistov ponovno dokazala, da je resnično najnaprednejša sila v našem družbenoekonomskem življenju, saj je dajala ves čas ton vsem dogajanjem in zanje ustvarjala ugodno politično klimo. Za osvežitev spomina naj navedemo le nekaj najpomembnejših konkretnih akcij:

V Sloveniji je bila tretja konferenca ZKS posvečena socialni diferenciaciji. Slovenski komunisti so jasno povedali, da se bodo odločno borili proti vsem visokim dohodkom, ki niso rezultat dela. To akcijo so marsikje razumeli napak, češ da je to neke vrste uravnilovka. Zato je potrebno povedati, da so komunisti za take osebne dohodke, ki bi spodbujali k čim večjim dosežkom neposredne proizvodnje in strokovnjake. Izredno pomembna je bila tudi 21. seja predsedstva ZKJ, ki se je enotno in odločno uprla ne samo črvaškemu, temveč vsakemu nacionalizmu, liderstvu, oziroma konceptom razvoja, ki niso v skladu s socialističnim in samoupravnim razvojem Jugoslavije. Ta seja je pokazala vsem, ki so že začeli dvomiti v to, da lahko na osnovi politike ZK ohranimo celovitost naše dežele, da so se usteli, da je interes delovnih ljudi socialistične Jugoslavije, da žive v bratski skupnosti mnogo močnejši od narodnostnih in protisamoupravnih ambicij skupine v in izven države.

Na komaj zaključeni drugi konferenci ZKJ pa se je zgodilo nekaj, kar smo v naši partijski praksi v zadnjih letih močno pogrešali. Sprejela ni le zaključkov ali pa resolucij, za katere vemo, da smo jih v naši bližnji preteklosti sprejemali na kupe in jih v življenju nismo uresničevali (analiza je pokazala, da je bilo samo cca 20 % vseh sklepov realiziranih), temveč akcijski program, v katerem jasno

piše, kaj je treba narediti, kdo mora nalogo izpolniti, kako in do katerega roka.

Vsi vemo, da je tak način dela sam po sebi razumljiv in uporabljen v podjetjih, da pa smo zadnja leta tožili, da višji partijski in upravni organi ne izpolnjujejo sprejetih nalog. Akcijski program bo, upajmo dokončno pokazal, kdo izpolnjuje naloge in kdo ne. Tisti, ki nalog ne bodo izpolnili, bodo morali brezkompromisno zapustiti svoje položaje.

V preteklem letu sta zvezna in republiška skupščina sprejeli tudi ustavna dopolnila, vsaka k svoji ustavi. Ta dopolnila, ki jih imenujemo tudi delavska, so bila sicer sprejeta po široki javni razpravi, toda nesporno je, da je tudi tu odigrala svojo idejno vlogo ZK. Ugotovila je namreč, da je treba tudi z ustavo med drugim jasneje opredeliti vlogo delavca, proizvajalca. Opažalo se je namreč, da se vse preveč odločitev sprejema brez vednosti delavcev.

Ko si bomo v prihodnjem obdobju prizadevali uresničiti predvsem 21. in 22. ustavno dopolnilo, pa se moramo zavedati, da delavec ni samo tisti, ki dela za strojem v proizvodnji, temveč tudi vsi tisti, ki delajo v tako imenovanih strokovnih službah, ker bodo le skupni naporji vseh rodili najboljše sadove. Zelo pogosto poskušajo nekateri hote ali nehoče razbiti delavski razred na tiste, ki delajo v neposredni proizvodnji in so delavci, ter na tiste, ki delajo v strokovnih službah ter so zato tehnokrati, birokrati, menežerji v slabem pomenu besede, itd.

Nesporno pa je, da so bili neposredni proizvajalci premalo zastopani v organih ZK, samoupravnih organih podjetja in delovnih enot ter celo v članstvu ZKJ.

## Gospodarska situacija

Kot smo že v uvodu poudarili, morajo imeti politične akcije svoj odmev tudi v gospodarstvu. Na prvi pogled je mogoče zaključiti, da so bila gospodarska gibanja v preteklem letu izredno neugodna, saj je npr. dinar v letu 1971 devalviran za 37 %, cene so porasle za 17 %, osebni dohodki za 22 %, še naprej nas teži nelikvidnost, nestabilnost in še bi lahko naštevati.

Če pa bi malo globlje analizirali nekatere elemente, ki se skrivajo pod to grdo razburkano površino, pa lahko opazimo nekatere izredno spodbudne tendence.

1. Predvsem je treba omeniti sistem dogovarjanja kot pot reševanja medrepubliških oziroma zveznih problemov. Na ta način bo mogoče postopno zvezni birokraciji (s tem ni rečeno, da je vsa zvezna uprava nepotrebna) poretati peruti.

2. Sprejet je bil sklep o ukinitvi neproračunske bilance, ki je na eni strani pomenila izdaten vir inflacije ter na drugi stalno jabolko sporov med republikami. V tej bilanci se je namreč iz republik zbiralo ogromno denarja, ki so ga zvezni organi investirali po svoji presoji.

3. Sprejet je bil družbeni ter na osnovi njega samoupravni sporazum o delitvi dohodka ter osebnih dohodkov. Ti sporazumi bodo v večji meri kot doslej povežali višino osebnega dohodka z delovnimi oziroma poslovnimi rezultati podjetij. V tekmovanju za čim višje dohodke so zlasti tekmovale ne-proizvodne delovne organizacije, ki so izplačevale neupravičeno visoke osebne dohodke.

4. Ne na zadnje pa je treba omeniti Resolucijo o temeljih družbenoekonomске politike v letu 1972,

ki je zadala ZIS nalogo, da poskuša gospodarstvo v letu 1972 postopno umiriti (stabilizirati). Zato predvidevajo, da se bo celotna proizvodnja v letu 1972 povečala le za 6,5 % (v letu 1971 12 %), realni življenjski standard za 3,0 do 3,5 %, cene pa za 5 % glede na cene decembra 1971 (v letu 1971 17 %). ZIS si je zadal izredno težko nalogo in je vprašanje, če jo bo zmogel. Zlasti problematično je dejstvo, ali je mogoče pri cca 17 % zadnji devalvaciji cene povečati le za 5 % in pri tem ne prizadeti akumulativne moči določenega dela gospodarstva. No upajmo, da bo naloga izpolnjena in s tem uresničene tudi želje delovnih ljudi, ki jim močna inflacija krade denar direktno iz žepa.

## Kako pa v Savi?

Leto 1971 je bilo tudi za vse nas v podjetju izredno razgibano. S svojimi poslovnimi rezultati moramo biti več ali manj zadovoljni, saj smo izpolnili tako letni proizvodni kot tudi prodajni plan ter v precejšnji meri tudi finančni plan. Po dokaj napornih pogajanjih ter obsežni pripravi različnih vrst materialov je bila tudi podpisana pogodba s firmo Semperit o skupnem vlaganju kapitala v proizvodnjo avtopnevmatike. S pomočjo te pogodbe si bomo ohra-

nili vodilno mesto v proizvodnji pnevmatike v Jugoslaviji.

Nikakor pa nismo bili zadovoljni z delom družbenopolitičnih organizacij v podjetju, ki niso uspeli ustvariti ugodne klime. Lahko rečemo, da smo imeli skoraj popolno politično mrtvilo (praznino), ki so ga v julijskem štrajku znali demagoško izkoristiti ljudje, ki so v »borbi za delavske pravice« zasledovali popolnoma drugačne cilje.

Kakorkoli, politične organizacije so spoznale, da je njihovo mesto med ljudmi, kjer je treba analizirati, predlagati ter pojasnjevati politiko in gospodarsko situacijo.

Zato sta se ZK ter sindikat reorganizirala, to je, v večji meri sta se prilagodila delu z ljudmi na njihovih delovnih mestih. Seveda pa samo reorganiziranje ne bo rešilo vseh problemov, če se tudi vsebina ter oblika dela ne bosta bistveno spremenili. To pa je prav gotovo naloga, ki jo moramo izpolniti v tekočem letu.

Da bi bil pregled zadnjih dogodkov kolikor toliko popoln, je treba omeniti tudi spremembe statuta podjetja, ki ustanavlja v okviru delovnih enot delovne skupine, ki morajo postati osnovni elementi samoupravnega ter političnega boja za dolgoročne interese delavskega razreda.

Slavko Mihelič

# Ljudje, ne tako!

»Ljudje smo postali nemogoči,« mi je (v neki debati ob malici) popolnoma resno dejal znanec in sodelavec. »Grizemo se med seboj, zavidamo drug drugemu uspehe in privoščimo drug drugemu težave.

Pravi mojstri smo postali, če je treba koga očrtniti in nobene priložnosti za slabo kritiko ne zamudimo. Pozabili smo že, da je v ljudeh tudi kaj dobrega in ne samo zlo. Človek je postal človeku volk!«

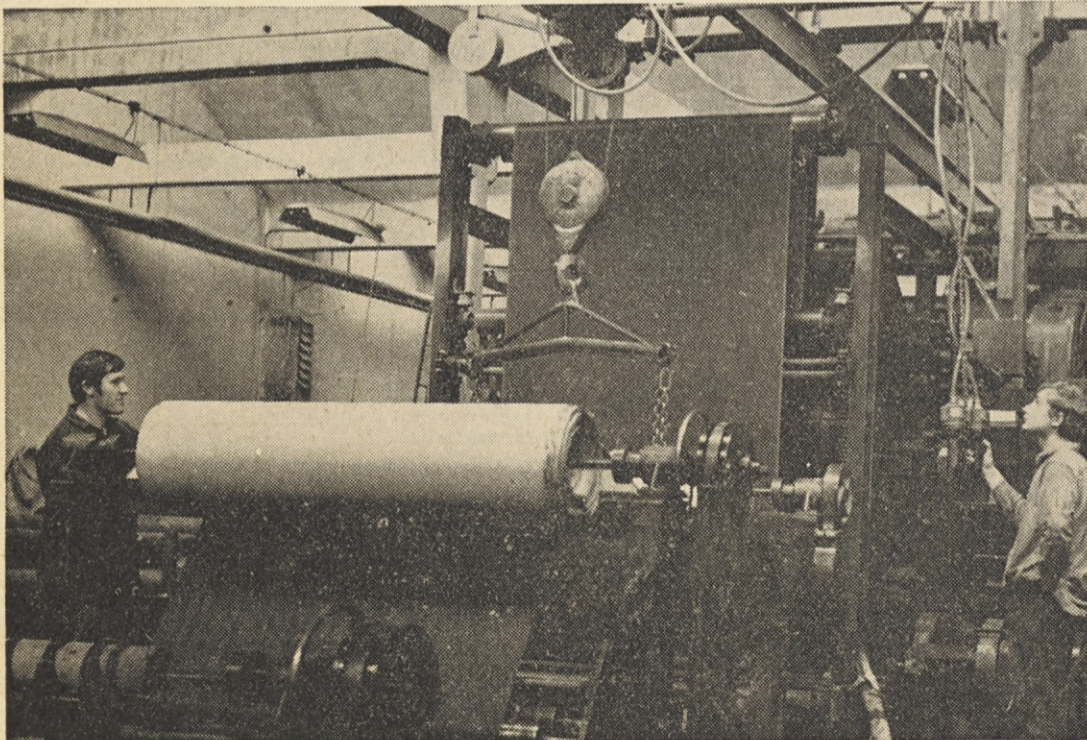
Iz značevih besed je vel pesimizem. Spraševal sem se, kje in kdaj se je izgubila njegova vedra šegavost, njegovo zaupanje v človeka in njegova vera v dobra dela.

Potolažiti tako ogorčenega človeka je težko; pripraviti ga, da bi čez noč spremenil svoja črnogleda mnenja pa je skoraj nemogoče. Vendar se je splašalo poskusiti. Znanec je namreč dober delavec, marljiv, prizadeven, vedno pripravljen pomagati. Škoda bi bilo, če bi se začel ravnati po tistih, ki jih je tako črnogledo opisal. Skušal sem ugotoviti, od kod njegov pesimizem, pa sem se pogovoril še z nekaterimi sodelavci. In iz besed skoraj vseh je bilo čutiti nezaupanje in kar me je najbolj zabolelo, nezaupanje v delo drugega. Slišati je bilo kup očitkov. Tisti, ki so za strojem opravljali svoje naloge, so očitali sedenje inženirju, ki se je ob risalni deski prebijal skozi labirint skic in načrtov za novo varnostno napravo, ekonomist, ki se je trudil prodati blago, je očital proizvodnji slabo kvaliteto. Očitki, sami očitki! In nezaupanje! Konfekcionerju se zdi, da je dovolj, če je v tovarni samo on, predgrevalc meni, da samo njegovo delo nekaj pomeni, vulkanizer je mnenja, da dela v nečloveških razmerah in zahteva za svoje delo največje priznanje. Kontrolor ne zaupa v delo tehnologu, organizator dela se zaradi neizkoriščenih kapacitet stroja pritožuje nad nedisciplino delavca ob stroju. In tako je krog očitkov sklenjen. Ugotovimo lahko samo, da ne znamo ceniti, spoštovati in vrednotiti dela drugega, da nečemo razumeti načel delitve dela, ki ga je poznal že prazgodovinski človek. Zavedamo se, da teži sodobna industrija k specializaciji, vedno raje pa poudarjamo svojo fazo dela kot najpomembnejšo.

Konfekcionerji, predgrevalci, vulkanizerji, tehnologi, referenti... ali ste res pozabili, da smo v podjetju, ki nosi ime Sava in da drug brez drugega ne moremo? Zakaj neprestano poudarjanje »proizvodnega« in »neproizvodnega« dela? Taka delitev je nesmi-

selna, neupravičena, izhaja pa iz popolnoma neutemeljene delitve na ročno in umsko delo. Na današnji stopnji proizvodnje te meje ne bi smeli več postavljati. Čim višja je stopnja mehanizacije, tem več je umskega dela in manj fizičnega. Kar primerjamo delo upravljalca nekega avtomatskega stroja in delo administratorke. Analiza nam hitro pokaže, da ima administratorka več fizičnega dela, čeprav ji tega nočemo priznati. Razbijati podjetje na dva dela, na proizvodne in režijske delavce je nesmiselno. Nesmiselno je tudi, če si proizvodni delavci pripisujejo izključne zasluge za uspeh podjetja. Če spremljamo pot katerega koli proizvoda, lahko ugotovimo, da se porodi zamisel o proizvodu zunaj podjetja, na tržišču, med potrošniki. Prvi člen v podjetju je marketing, ki to zamisel zabeleži in analizira. Drugi člen je priprava dela, kjer se zamisel spremeni v načrt z vsemi tehničnimi, tehnološkimi in ekonomskimi elementi. Še predno se začne predmet proizvoditi, je potrebno nabaviti surovine in potrebni material. In da bi proizvodnja stekla, mora neka služba priskrbeti kadre, jih za delo usposobiti, druga služba priskrbi oziroma vzdrževati stroje, opremo in streho nad glavo. In ko je proizvod narejen, ga je treba še prodati, sicer vse delo ne bi imelo smisla. Razumeti moramo tudi, da se za proizvodnjo nekega artikla ne odločimo na slepo. Zanj moramo imeti ekonomske račune in analize, opravka imamo s plačilnim prometom itd. Vse to delo opravljajo bolj ali manj kvalificirani delavci, nihče pa ni upravičen, da bi si za uspeh podjetja pripisoval izključne zasluge. Zavedajmo se, da največ sporov, slabih odnosov in nezadovoljstva povzročijo napačno vrednotenje dela drugega. In pri nas smo na žalost takšni, da poudarjamo samo svoje

(Nadaljevanje na 2. str.)



# Reklama? Da, toda kakšna

V tržnem gospodarstvu današnjega časa je reklama velikega pomena. Zato je razumljivo, da v te namene dajemo sredstva, ki niso majhna. Naloga propagandista je, da ta denar čim bolj smotrno naloži v reklamne namene. Oblike reklam, ki se jih poslužuje, pa so zelo različne. Od propagandistove domiselnosti je včasih odvisen uspeh propagandne akcije. V preteklosti smo se posluževali najbolj pogoste reklame, in sicer v časopisih, ki imajo veliko naklado. Nemajhna sredstva so bila z nekaj oglasi izčrpana. Ker pa so bili tudi drugod istega mnenja, smo se tako znašli pred kopico reklam v časopisu. S tem pa se je njena učinkovitost občutno zmanjšala. O tem so po svetu začeli razmišljati že pred leti. Začeli so z drugo obliko reklame, ki se je izkazala zelo učinkovito. Vlagati so začeli kapital v tiste zvrsti, ki so jim omogočile, da je bil njihov proizvod reklamiran, kjer se zbira veliko ljudi. Nogomet, košarka, avtomobilizem, kolesarstvo, hokej privabljajo veliko gledalcev. Zato ni naključje, da so športnike oblekli v drese, ki so imeli napise določenih firm in proizvodov. S tem so dosegli dvoje: reklamirali so izdelek v živem okolju in omogočili prenekaterim športnikom kvalitetnejši razvoj. Ker vemo, da je športnih tekmovanj veliko, je veliko tudi gledalcev. S tem pa je bil dosežen stik med proizvajalcem in potrošnikom in tudi namen reklame. Tudi v našem kolektivu je v zadnjem času prišlo do nekaterih premikov v tej smeri in zato upravičeno upamo, da ne bo ostalo samo pri poskusih. Pred dnevi smo bili obveščeni, da je naša tovarna prevzela patronat nad športnim društvom Sava (prej SD Kranj). Tovarna bo finančno podpirala društvo, za to pa bodo športniki tega društva nosili drese, na katerih bo naša firma in kar

je še večjega pomena, vsi športni objekti tega društva bodo na razpolago našim delavcem za rekreacijo. Da bi bilo to sodelovanje čim bolj plodno, so bili trije naši predstavniki izvoljeni v izvršni odbor kluba: Toni Horvat, Jože Brlečić in Tone Zorman. Ko bo izdelan podroben raspored zasedenosti posameznih igrišč in telovadnic, vas bomo o tem obvestili.

Pri nas izdelujemo avtomobilске plašče. Zato smo se odločili, da propagando razširimo tudi za ta izdelek. Letos se bosta na vseh rally dirkah v Sloveniji in Jugoslaviji pojavljala vozniška z našim znakom, tov. Jože Prusnik na FORD-ESCORTU in tov. Marjan Bahar na NSU — TT. Prav tako bosta tudi oba avtomobila opremljena z reklamo naše tovarne. Ker ta zvrst športa vse bolj osvaja svet, je prav, da se tudi ime enega od največjih proizvajalcev gume v Jugoslaviji pojavlja na teh dirkah.

Ze nekaj časa sta oba naša testna vozniška in prav njune gume so nam pomagale odpraviti že marsikatero napako, ki se pojavlja pri zahtevnih voznjeh.

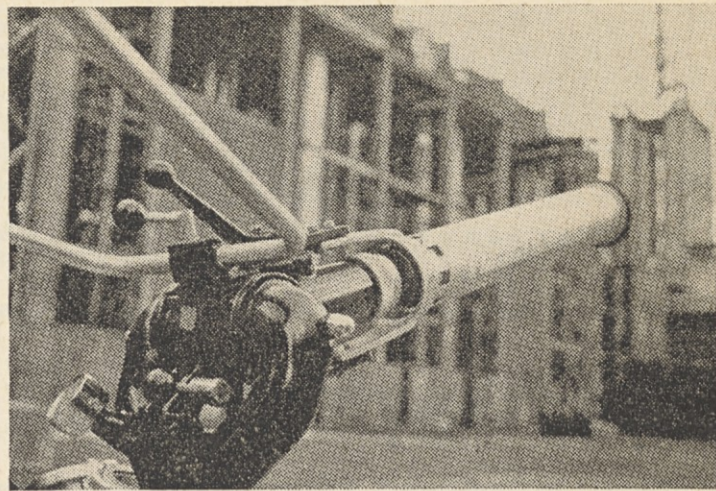
Zoran Randojevič, naš prodajalec v trgovini v Nišu nam je tudi poslal nekaj slikovnega materiala. Tudi on je navdušen voznik rallyja. Na tekmovanjih v Srbiji je brez vednosti tovarne opremil svoje vozilo z reklamnim materialom, ki mu je kot našemu prodajalcu dostopen. Bistvenih uspehov do zdaj še ni dosegel, vendar ne smemo prezreti njegove pripadnosti kolektivu.

Iz sestavka ste lahko razbrali, da smo krenili v smeri konkretnih akcij, ki naj bi nam omogočile čim bolj pestro reklamo za malo denarja. Nekaj dogovorov je v teku in zato upamo, da vas bomo v prihodnjih številkah lahko seznanili z rezultati pogovorov. Sportnike bomo predstavili tudi v našem glasilu.

JANEZ JEREB



Avtomobila Baharja (NSU — TT) in Prusnika (FORD — ESCORD), ki bosta nosila reklamo naše tovarne.



...vrli savski gasilci so pred nedavnim dobili še eno motorno brizgalno za gašenje požarov. Skupno imajo zdaj šest motornih brizgaln.

Naj povemo še to, da imajo naročen še kombinirani metalec vode

ali pene Minstor, vendar se je dobava precej zavlekla.

Gasilci pravijo, da je omenjena gasilna naprava tako pripravna in uporabna, da se zdaj z njo ne more kosati nobena druga gasilna priprava za gašenje požarov.

Na sliki: »gasilski top«.

## Ljudje, ne tako!

(Nadalj. s 1. str.)

delo kot najpomembnejše. Če konfektor naredi napako pri konfekciji avtoplašča, lahko to povzroči slabo kvaliteto enega plašča, če pa konstrukter pogrši, pomeni to slabo kvaliteto celotne proizvodnje avtoplaščev. Če naredi napako vodja mikserja, pomeni to nekaj sto kg slabe zmesi, če pa pogrši tehnolog v razvoju ali kontrolor v službi kontrole kakovosti, pomeni to ogromno škodo. Če kadrovska služba zaposli neustreznega človeka na odgovorno delovno mesto, pomeni to slabo učinkovitost, večjo možnost nezgod, in kar je zelo hudo, večje nezadovoljstvo z delom. Če se marketing ušteje v svojih analizah, pomeni lahko to ogromno zalogo proizvodov, ki bodo nekoristni obležali v skladiščih. Če strokovnjaki finančne službe ne bi obvladali svojega dela, bi se prav lahko zgodilo, da bi na dan

izplačila ostali brez osebnega dohodka. Lahko bi naštel še in še primerov!

Delo nas vseh se torej prepleta in dopolnjuje. Pri izvrševanju svojih nalog nosimo večjo ali manjšo odgovornost, več ali manj prispevamo k uspehu celotnega podjetja. Zakaj torej zavist, če je delo nekoga bolj vrednoteno in delo drugega manj. Poglobimo se v samega sebe in izkoristimo za delo tisti del energije, ki jo izrabljamo za kritiziranje, za podpihovanje nezadovoljstva. Sodelavec, ki si začutil napete in slabe odnose, morda je v tem skromen odgovor na tvoja vprašanja in tvoje ugotovitve. Ko bomo začeli pometati pred svojim pragom in prenehali z zavistjo gledati sosedu v skledo, pa MORDA ČLOVEK ČLOVEKU NE BO VEČ VOLK, AMPAK SODELAVEC, PRIJATELJ.

## Ali že veste?

- da je v obratu I zaposlenih 111 delavcev
- da je dr. Svetislav Maksin na podiplomskem študiju v ZDA
- da smo do konca leta 1971 izvozili na konvertibilna področja za 2.172.000,00 dolarjev naših izdelkov
- da je bilo ob koncu leta 1971 zaposlenih v našem kolektivu 2814 delavcev; od tega 1838 moških in 976 žensk
- da je bilo v preteklem letu upokojenih 36 naših sodelavcev; od tega 26 moških in 10 žensk
- da je bilo v našem kolektivu konec leta 1971 80 delovnih invalidov in sicer 59 moških in 21 žensk

- da je opravilo splošni tečaj civilne zaščite 172 članov našega kolektiva
- da je 24 članov našega kolektiva opravilo 20-urni tečaj prve pomoči
- da je bilo v letu 1971 785 mandatnih tožb za plačilo zapadlih obveznosti do našega kolektiva
- da je za odkup stanovanja vložilo prošnje 58 delavcev
- da je za brezplačno dodelitev stanovanja zaprosilo 74 delavcev
- da sta odbor za delitev sredstev sklada skupne porabe in delavski svet podjetja odobrila dodelitev stanovanj v letu 1972 in 1973, 94 delavcem podjetja

- da je ostalo še 38 nerešenih stanovanjskih prošenj
- da je za dodelitev posojila za zasebno gradnjo zaprosilo 150 delavcev v skupni višini 5.071.750,00 N din
- da je bilo rešenih 84 prošenj za gradnjo v skupnem znesku 1.300.000,00 N din
- da je vsak mesec vozi v službo in dobi povrnjene stroške 1.500 naših delavcev, kar znaša cca 100.000 N din mesečno
- da je oddelek za informiranje v preteklem letu izdal 24 številk tovarniškega glasila v obsegu 104 časopisnih strani ali 576 tipkanih strani; 71 Informatorjev v obsegu 170 tipkanih strani materiala kar je 7 številka glasila; 28-krat smo menjali zidni časopis.

Janez Jereb

## Drobne zanimivosti

V želji, da bi naše glasilo bilo čim bolj zanimivo in pestro, smo se pred koncem leta 1971 na odboru za informiranje domenili, da bomo občasno objavili drobne zanimivosti iz gumarstva po svetu. Za naše glasilo jih zbira in pripravlja dipl. inž. Alenka Repič, informator v INDOK.

### Minimalne globine profilov

Nemški urad za varnost prometa (DVR) je priporočil, naj se najmanjša globina profila pri avtoplaščih poveča od 1 na 2 mm. DVR je to utemeljil s tem, da se potovalna hitrost na avtocestah in ostalih cestah v zadnjih letih stalno veča. S tem se podaljšujejo zavorne poti in poveča se obraba avtoplaščev.

Glede na zastrašujoč porast prometnih nesreč (22 %) v ZRN, se bo zahodnonemška vlada z vsemi sredstvi udeležila mednarodnih raziskav o nesrečah. To je povedal dr. Otto Linder iz nemškega prometnega ministrstva ob otvoritvi dvodnevne konference prometnih strokovnjakov iz 15 NATO držav v Wolfsburgu. ZRN se bo vključila v mednarodno delo v petih raziskovalnih skupinah. Glede na to, da štiri skupine zajemajo avtomobilsko industrijo, je prometni minister poudaril: »Ni nam treba vedeti le veliko več, temveč mnogo bolj natančno, kaj se dogaja pri nesreči z avtom in kakšne posledice doletijo pri tem potnike.«

Tudi v Jugoslaviji je minimalna globina profila 2 mm.

### Novi avtoplašči

— Mnogi vozniki se odločajo za zamenjavo avtoplaščev tik pred dopustom in mnogi prodajalci jih opozarjajo, da rabijo tovarniško novi avtoplašči (podobno kot vsak ostali delovni stroj) določen čas vpeljave, preden je avtoplašč varen pred drsenjem. V pogovorih

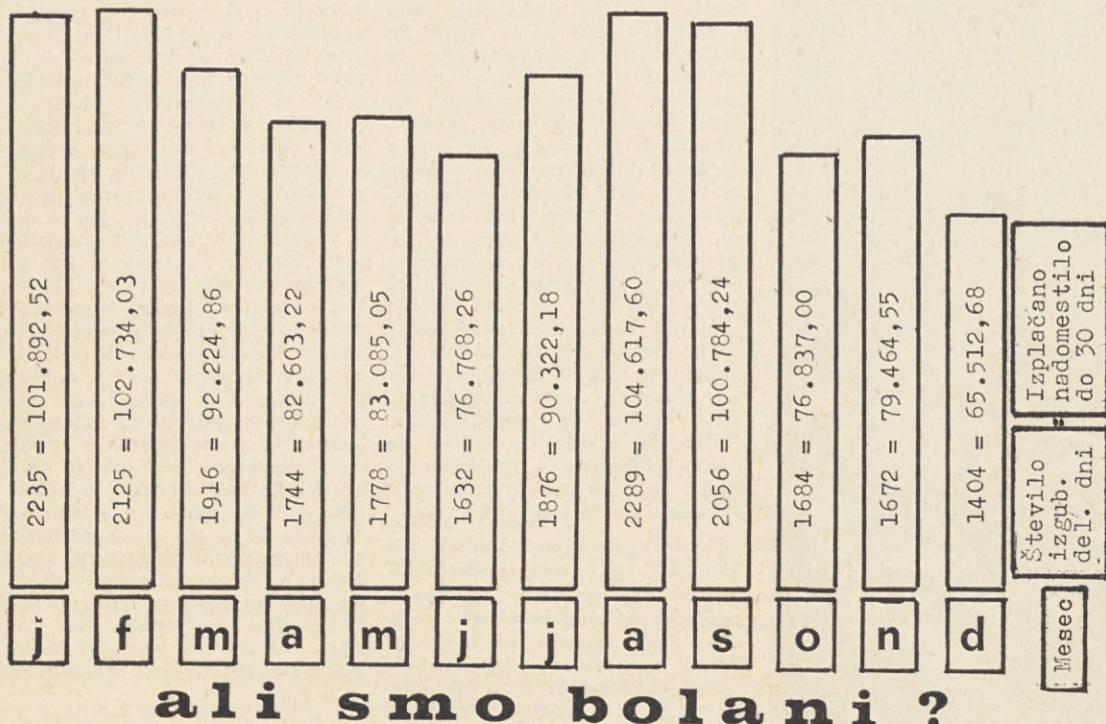
o tem je mnogokrat slišati izraze kot »silikonska zaščitna plast«, ki naj bi vplivala na oprijemljivost tovarniško novih avtoplaščev.

Strokovnjaki firme Firestone — Phoenix poudarjajo, da tega zaščitnega filma ni. Dejstvo pa je, da imajo tovarniško novi avtoplašči relativno gladko »vlito kožo (površino)«, za kar sta dve osnovni predvsem nastane zato, ker je guma med vulkanizacijo pritisnjena pod visokim pritiskom na gladko notranjo površino kalupa, pri čemer nastane zelo gladka površina avtoplašča! Silikon je pri tem drugotnega pomena, in sicer na ta način, da obrizgamo zgornjo polovico kalupa z zmesjo silikona in vode. Ta zmes, ki deluje pri vulkanizaciji kot ločilno sredstvo in skrbi za to, da se plašč pri odpiranju preše laže loči od kalupa, se delno prenese na plašč. Ker pa je nabrizgan le gornji del kalupa, je premazana tudi le ena stran plašča oziroma tekalne površine.

Tako se lahko podaljša zavorna pot novega avtoplašča v prvih kilometrih vožnje za 5%. Kot čas vpeljave lahko vzamemo po izkušnjah strokovnjakov glede na površino cestišča in načina vožnje razdaljo do največ 100 km. V tem razdobju postane površina tako hrapava, da dobi avtoplašč svojo normalno stabilnost proti drsenju. Dotična površina plašča se popolnoma ujema s površino ceste.

### ALI STE OBVEŠČENI

Po sklepu konference ZK bomo v eni prihodnjih števil glasila objavili anketni list z vprašanji o obveščeni v Savi. Ker bi radi natančno zvedeli, koliko so Savčani obveščeni in kaj si želijo v naših sredstvih obveščanja, prosimo, da nam pri tem pomagate. Kako? Samo s tem, da boste vsi na vprašanja odgovorili ter da bodo odgovori iskreni, predlogi pa konkretni.



V prejšnji številki smo vas skop obvestili o pravkar končani mladinski konferenci. Tedaj je bilo premalo časa, da bi pripravili obširnejše poročilo, pa tudi sklepi, ki so jih sedaj pripravili na osnovi poročil, referata in razprave, niso bili pripravljene.

Že na eni prejšnjih sej so se mladi v Savi odločili, da bodo kolektiv, predvsem pa člane mladinske organizacije, bolj obveščali kot doslej. Na kakšen način? V glasilu delovne skupnosti bodo imeli svojo stran. Sprva morda pol, ko pa bi organizacija dopisovanja stekla, pa celo stran. V današnji številki začnemo z referatom tov. Zrinskega, razpravo na konferenci in njenimi sklepi.

## REFERAT PRESEDNIKA

Praden bi spregovoril o bodočih nalogah naše organizacije, bi se želel ustavit pri dosedanjem delu in na spoznanjih ter težavah, na katere sem naletel kot predsednik mladine v tovarni. V mislih imam analizo in vzroke, zakaj v nekaterih stvareh, ki smo si jih zadali, nismo uspeli.

Že v poročilu smo navedli, da nismo dosegli zaželenega uspeha v naši primarni dejavnosti, to je v delu mladinskih aktivov.

Zakaj? Kje so vzroki?

Mnenja sem, da ni to samo naš problem, s podobnimi problemi se verjetno ukvarjata tako sindikalna organizacija, kot tudi organizacija ZK. To nam nakazuje skupne probleme, ki jih moramo tudi skupno odpravljati. Kje je zdaj tisto število aktivistov, političnih in družbenih delavcev, kot jih je bilo pred nekaj leti? Zakaj se vsak mlad človek boji in se ne čuti sposobnega aktivno delati v mladinski organizaciji?

In veliki množični konflikti so tu. Želim, da me ne bi napačno razumeli. Vsekakor ne mislim, da bi vsi samo govorili, obljubljali, ampak da bi poleg tega, da delamo v tovarni, tudi vedeli, da so tudi vede o delu z ljudmi, da obstoja marksizem, ki nas vodi, da je materializem in da ta materializem ni samo denar, kot si ga marsikateri razlagajo.

Zato menim, da moramo vplivati na šole, učne programe, predavatelje. Naša prva višja ustanova, Občinska konferenca zveze mladine, na tem področju ni nič naredila.

Sprašujete se verjetno, zakaj sem najprej o tem govoril? Mislim, da je to najvažnejši vzrok, da nismo uspeli v temelju, v širokih množicah. Če pa nimamo podpore v bazi, smo na vseh področjih našega delovanja v naprednih in nujno potrebnih stvareh zavrženi, zavrženi od tistih ljudi, ki imajo v rokah druga sredstva, to je denar. Smo kot generalštab brez vojske. Če bo šlo tako naprej, bomo postali vsi lovci na denar, načini, kako se bo pridobil, pa nas ne bodo zanimali.

## SEMINAR USPEL, KJE JE UCINEK?

Kot konferenca ne moremo očistiti predsedstvu in kadrovsko izobraževalni komisiji da si nista prizadevala v okviru naše organizacije in v okviru naših možnosti. Iz poročila tov. Ernesta je razvidno, da je bilo nekaj narejenega. Toda to je proti številu, kolikor nas je, le »kaplja v morje«. In imel bi še pripombo proti tej kaplji v morje, kot sem jo prej imenoval, se pravi proti ljudem, ki so obiskovali seminarje, posebno tistega na Jezerskem. Splošna ocena nas in tistih, ki so seminar obisko-

je dana možnost, da vas predstavljam pred vsemi organi podjetja, všteti tudi kolegij, imam občutek, da praktično predstavljam le peščico, približno 50 do 100 ljudi. Nočem si lagati, nočem, da bi mi kdo rekel: »Kje so pa sedaj tisti



O mladinski konferenci in njenih sklepih piše Andrej Valenčič

ljudje, v imenu katerih si govoril?« In kot predstavnik organizacije vem, da moje mnenje ni tudi vaše mnenje.

## HOČEMO BITI SAMOSTOJNI — ZELIMO VEČ SODELOVANJA!

Želel bi spregovoriti še o pomoči delavcem v podjetju in o možnostih, ki jih za to imamo. Mladi ljudje se še oblikujemo. V okviru organizacije želimo samostojnosti, želimo, da sami odločamo o svojih zadevah, hočemo samostojno, brez kake tuje težnje nastopati navzven. Toda s tem ni rečeno, da ne rabimo pomoči starejših generacij, da ne sprejemamo njihovih pripomb in pobud. Nismo in ne bomo nikoli nastopili proti starejšim na splošno, kot da je vse njihovo delo napačno, da skrbijo samo zase in ne gledajo na mladi rod. Zgledovali smo se na njih, včasih še preveč zgledovali. Toda premalo nam pomagajo.

## JE VSEENO, KAKO DELAMO?

V Kranju na občinski konferenci pa tudi na republiškem nivoju je razširjeno mnenje, da smo mladinska organizacija, ki ima največ možnosti in da teh možnosti ne izkoriščamo. Pravijo celo, da ne vidimo dlje kot do beata in disco klubov. Sprašujem se, ali je res tako, imamo res take možnosti.

Res so ljudje, ki so na vodilnih delovnih mestih in nam dajejo možnosti delovanja, nas ne ovirajo pri delu. Tovarišu direktorju nimamo kaj očitati. Da nam možnost, pa tudi pomaga, saj smo eno od redkih podjetij, kjer smo vključeni v strokovni kolegij in imamo možnost vplivati na njegove odločitve. Toda nekateri vodje delovnih enot in izmenski delovodje, ali nam ti res pomagajo, ti ljudje, s katerimi je večina mladih največkrat skupaj? Lahko rečem, da nekatere od teh zanima naše delo, drugim pa je vseeno, kaj in kako delamo. Po tihem, čeprav javno ne nastopajo proti nam, želijo, da smo neorganizirani, da imamo čim manj vpliva na odlo-

čanje. Strinjamo se, da je delo v tovarni prvo in potem vse drugo. Toliko smo zreli, da se zavedamo, da brez dela ne moremo živeti. Lepo in prav bi bilo, da bi jim enkrat rekli, da nimajo prav, da bi zahtevali, da delajo drugače, da se drugače obnašajo in podobno.

Smo na začetku svojega službovanja, brez kakšnih »položajev« kot po domače pravimo. Uspešni bomo le z dobro organizacijo in organiziranostjo. In zopet se povrnemo nazaj na aktivne, na množičnost.

In naši sorodni organizaciji sindikat in ZK? Alise zavedata, da bomo prerasli mladinsko organizacijo in bomo postali člani njihovih organizacij in da jih bomo sčasoma zamenjali. Tudi njihova skrb bi morala biti, kako delamo in kaj delamo. S sindikatom smo bolj povezani kot z organizacijo ZK. Morda zaradi tega, ker več mladih dela v sindikalni organizaciji. Vendar mislim, da so tu še mnoge neizkoriščene možnosti. Organizacija ZK nam je pred nekaj leti nudila glavno pomoč, a sedaj? Sestanemo se le na vrhu, na nivoju podjetja. Kje so pa komunisti po ekonomskih enotah? Vidijo, kako je v aktivih, da imamo tam največje težave. Mladi se bomo čedalje manj odločali za članstvo ZK, če nam ne bodo, kot naša vodilna sila, pomagali. Upam in pričam sem, da bo po reorganizaciji in formiranju političnih aktivov bolje.

## KAKO V BODOČE?

Se o naših bodočih nalogah. V poročilih je program dela posameznih komisij. Povedati moram, da sem pred 4 dnevi dobil obvestilo, da nam je delavski svet na svoji zadnji seji zmanjšal proračun za cel milijon in bomo prisiljeni črtati nekatere programe. Prosim, da bi to razpravljala še konferenca. Če pa ne bo, pooblastimo za to predsedstvo. Program dela kulturne komisije se glede na lansko leto ne bi spreminjal, če bodo letošnja finančna sredstva dopuščala. Na novo se mora uvesti program dela komisije za sodelovanje z mladinskimi organizacijami podjetij. Že lansko leto je bilo čutili to potrebo, v letošnjem letu pa upam, da bo komisija oživila svojo dejavnost in bolj organizirala delo. Prav tako je v organizaciji potrebna komisija za informiranje in smo jo v organizacijski shemi tudi predvidevali. Želim, da bi komisija, ki jo ustanovljamo, res služila namenu in informirala članstvo pa tudi ostale delavce v tovarni o našem delu in naših stališčih, v informatorju in časopisu Sava in v drugih sredstvih obveščanja. Referent za šport je program dela naredil zelo dobro. Toda ne samo on, vsi mi se moramo bolj zavzemati, da bi

denar, ki ga dobi odbor za šport in rekreacijo čimbolje izkoristili. V prvi vrsti moramo težiti k množičnosti. Naši delovni ljudje želijo pozimi telovadnice, poleti igrišče vendar širšemu krogu tega ni na razpolago.

Organizacijsko-kadrovska komisija ima eno od tistih področij, ki največ pomeni za uspešno delo naše organizacije. Področje kadrovanja, ideološke vzgoje in učinkovitosti naše organizacijske oblike delovanja so področja, kjer se zahteva cel človek. V lanskem letu smo bili lahko zadovoljni z delom organizacijsko-kadrovske komisije.

Letos pa si mora zadati tak program, da ga bo v celoti izvršila. Že predloženi program se mora razčleniti, je pa dober napotek za delo te komisije. Če bo ta komisija uspešno delovala, bo že več kot polovica dela naše organizacije uspešno opravljenega.

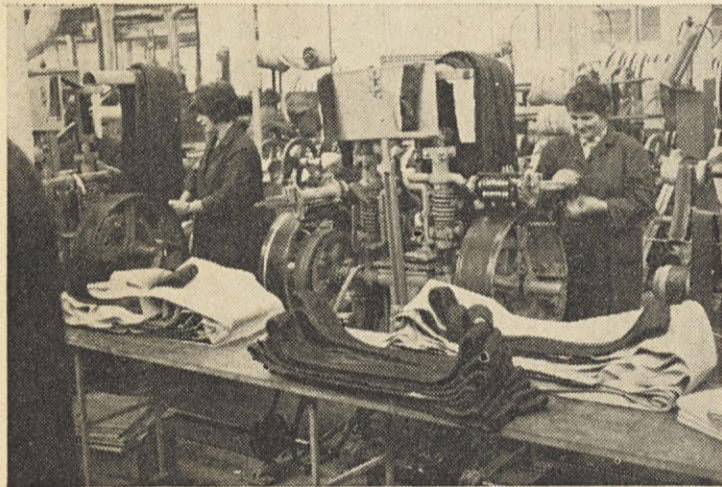
Konferenca, predsedstvo in vse komisije se morajo truditi, da bomo uspešni v aktivih. Tam mora biti začetek in konec naše dejavnosti.

## RAZPRAVA

V razpravi je sodelovalo veliko udeležencev, ki so povedali svoja mnenja in predloge.

Tone Bajuk je spregovoril o delu mladinske organizacije v našem podjetju, o političnem življenju in samoupravnih odnosih, ki bi jim morala mladinska organizacija v prihodnje posvetiti več pozornosti. Iz poročila o delu mladinske organizacije in referata predsednika je razvidno, da je delo mladinske organizacije še vedno najbolj problematično v bazi, to je v dejavnosti aktivov po delovnih enotah. Tov. Bajuk je zato predlagal, da bi v najkrajšem času predsedstvo ali skupina mladincev temeljito proučila stanje, možnosti, pogoje, oblike ter način organiziranja aktivov po delovnih enotah. Nato bi s pomočjo članov predsedstva in drugih delovnih mladincev z načrtnimi akcijami in konkretnimi nalogami pritegnili še druge družbenopolitične delavce v enoti. Kritično je ocenil tiste člane našega kolektiva, ki niso pripravljene sodelovati ne v političnem ne v samoupravnem življenju podjetja in jim je le kritika vsakdanja aktivnost. Nadalje je omenil tudi delitev sredstev sklada skupne porabe. Po njegovi oceni so sredstva, namenjena za boljši delavčev standard (prehrana, stanovanje, socialna dejavnost) in večjo družbenopolitično aktivnost v podjetju, premajhna. Tudi način delitve sredstev je nepravilen. Navedel je primer delitve sredstev političnim organizacijam: skupna dotacija vsem družbenopolitičnim organizacijam je bila znižana; koliko manj

(Nadalj. na 4. str.)



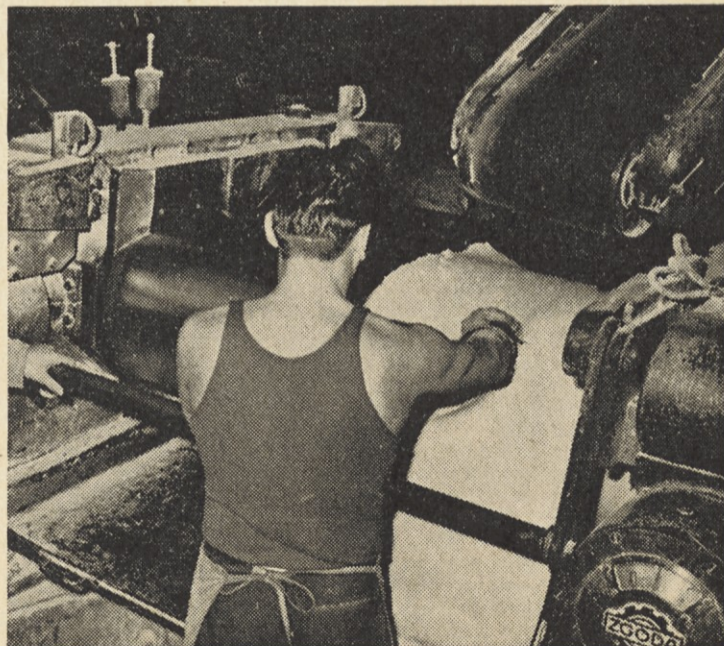
## ALI NAM SOLA DOVOLJ NUDI

Najprej bi se ozrl na tisto področje, na katerega nismo vplivali. To je šolstvo. Vprašujem se, kaj nam je dala šola o družbenem delu, o delu z ljudmi, o raznih ideologijah, odnosih. Izjema je morda le gimnazija. Kje pa so druge šole? Smo tovarna, kjer rabimo predvsem ljudi s tehnično izobrazbo (kemike, fizike, strojnike, gumarje ipd.). Toda družbeno vzgojo so v vseh teh šolah zanemarili. Predavateljem, profesorjem, učiteljem se zdi, da je ta predmet odveč. Mladim v osnovnih, poklicnih, srednjih in višjih šolah so dali vedeti, da so te stvari le za tiste, ki to študirajo in redke izjeme — kot nas je nekaj tukaj — ki na tem področju delujemo in čutimo, da je to potrebno. Z našimi ozki specializacijami v šolah bomo prišli do robotov, ki dela drugega robota ne bodo spoznali. Le v primerih, ko bo videl, da je izigran, da ga tisti, ki se ukvarja z družbenimi vedami, izkorišča, se bo spontano in nepremišljeno uprl.

vali, je odlično. Uspel je. Glavni namen seminarja je bil, da bi seminar služil temu, da bi ti ljudje počasi in vztrajno združevali mlade po aktivih. Nekaj dni oziroma tedno so bili še pod vplivom seminarja, sprejetih načrtov, vendar je prizadevanje počasi izginilo. Ljudje so se izgubili po delovnih enotah. Vse izobraževalne akcije, tudi tiste, ki jih je organizirala občinska in republiška konferenca ZMS po mojem mnenju niso dale za našo organizacijo kakih rezultatov. Za vas, ki ste tukaj, se mora organizirati izobraževalni seminar. Toda predlagam konferenci, da potrdi moje mnenje, da se mora po obisku seminarja za posamezne udeležence voditi evidenca o njihovi aktivnosti, o njihovem delovanju med ljudmi, med mladimi.

## ALI RES PREDSTAVLJAM VECINO?

Verjetno boste dobili občutek, da o vseh problemih govorim preveč črno. Toda morate me razumeti, da sem k temu prisiljen. Kot človek, ki mi je s funkcijo predsednika mladinske organizaci-



Človeka moramo ceniti po njegovem delu

(Nadalj. s 3. str.)

bodo dobile posamezne organizacije, pa je odvisno od predstavnikov družbenopolitičnih organizacij. Vprašal je, kdo si je vzel pravico odločati v imenu predstavnikov družbenopolitičnih organizacij in znižal dotacijo mladinski organizaciji za milijon dinarjev.

Franz Medle je pripomnil, da zmanjšanje dotacije mladinski organizaciji ni upravičeno saj so v podjetju zaposleni večinoma mladi delavci. Še bolj pa je potrebno delovni kolektiv obvestiti o možnosti delovanja v raznih športnih in kulturnih sekcijah, ki se vzdržujejo z dodeljenimi sredstvi.

Lado Mraz je v zvezi z delitvijo sredstev v okviru posamezne politične organizacije opozoril, da jih je potrebno razporediti tako, da bo uresničeno načelo množičnega koriščenja skupnih sredstev. Glede znižanja dotacije mladinski organizaciji pa je dejal, da je bilo v predračunu predvideno tudi obširno politično izobraževanje, ki pa bo zaradi zmanjšanih sredstev okrnjeno.

Direktor podjetja Janez Beravs je menil, da ima mladina dovolj možnosti za delovanje, vendar pa je te možnosti treba znati izkoristiti. Denarna sredstva, ki jih daje podjetje za dejavnost mladinske organizacije, ne bi smela biti edino opravilo za neizpolnjene naloge. Uspešno rešitev podobnih težav je treba pričakovati le v ustreznem urejanju zadev. Predlagal je konferenci, da se o dotaciji mladinski organizaciji ponovno pogovorijo s strokovnimi delavci, ki so sredstva sklada skupne porabe razdeljevali.

Stefan Marcijan je prisotnim pojasnil, na kakšen način so se razdelila sredstva družbenopolitičnim organizacijam. Odbor za delitev sredstev do seje delavskega sveta podjetja, ki potrjuje njegov predlog, ni uskladal potreb po sredstvih z viri sredstev in pojasnil, da je prav ta neskladnost vzrok za nesporazum. Ker je bilo sredstva z viri do seje delavskega sveta treba uskladiti, jih je namesto strokovnega delavca, ki je predlog izdelal, izravnal pomočnik direktorja kadrovske službe. O tem je obvestil tov. Marcijana.

Uroš Ravnar je pripomnil, da posvečamo vse preveč pozornosti denarnim zadevam. Opozoril je na nevarnost okužbe z materializmom, ker se vse preveč sprašujemo po imetju mladinske organizacije, ne zanimata pa nas delo in izpolnjevanje njenih nalog. Po njegovem mnenju bo trenutno zelo važna naloga povezati in pritegniti k delu mladino podjetja, ki predstavlja 1/3 vsega delovnega kolektiva. Glede izobraževanja pa je menil, da ne smemo posvečati pozornosti samo politični vzgoji mladim, ampak tudi gojenju delovne zavesti. Znano je, da je med kršilci delovne in tehnološke discipline

največ mladih. Proučevanje vzrokov in usmerjanje akcij za odpravljanje napak bo merilo prispevka mladinske organizacije k uspešnemu gospodarskemu položaju podjetja in tudi boljšemu življenjskemu standardu savskih delavcev.

Stefan Marcijan je izrazil priznanje direktorju podjetja za njegovo razumevanje do razmaha množične rekreacije in športa med savskimi delavci. Predlog za honorarno zaposlitev strokovnega delavca na tem področju je ne samo sprejel, pač pa je razvoj telesnovzgojne dejavnosti v podjetju s svojo pobudo za redno zaposlitev strokovnega delavca, ki bi ga plačevalo podjetje, ustvaril osnovne pogoje za razvoj rekreativnih in športnih dejavnosti v okviru podjetja.

Nadalje je tov. Marcijan poudaril, da se s konferenco mladinske organizacije zaključuje obdobje, v katerem so vse tri družbenopolitične organizacije sprejele pomembne sklepe o lastni organiziranosti in vsebini političnega delovanja v enotah in podjetju. Zasnove organiziranosti in bodočega dela so nastale že ob julijski prekinitev dela, ko so bili ugotovljeni in analizirani vzroki prekinitve, oblikovale pa so se vse do konferenčnega obdobja, ko so bili sprejeti konkretni sklepi o organiziranju in programih nadaljnjih političnih akcij. Najtežja naloga, ki bo zahtevala največ truda in angažiranja od vsakega posameznika, pa nam je ostala za prihodnje obdobje, v katerem naj bi vsi sprejeti sklepi zaživel v praksi. Zato je primerna naloga vseh teh organizacij, da spodbudijo zanimanje za politično delovanje svojih članov ob polnem razumevanju in podpori za pridobivanje političnih delavcev s strani delovodskega kadra v delovnih enotah.

Omenil je tri važnejše naloge: — Analize o delu samoupravnih organov so pokazale, da sveti delovne enote, v katere so delavci izvolili svoje predstavnike, da jih zastopajo in jim zaupali pravico odločati v njihovem imenu, v večini enot niso delovali. Brez enotnih odločitev svetov delovnih enot, skupnega pravilnega odnosa do dela (discipline), ki bi se morala izoblikovati v sami enoti med delavci na njihovih delovnih mestih, ne bodo dosežene razmere, ki bi omogočile razvoj samoupravnega in političnega življenja ter dobrih medsebojnih odnosov v podjetju.

— S skupnimi političnimi akcijami je treba dvigniti delovno in tehnološko disciplino, ki je že dolgo predmet obranavanja raznih organov v podjetju.

Peter Bogataj je poudaril, da moramo mladi pripomoči k še hitrejšemu razvoju podjetja, k naprednim in zrelem težnjam v poslovnih politikah in družbenopolitični dejavnosti. Z reorganizacijo oziroma poživitev aktivnosti v delov-

nih enotah in boljše povezavo med predsedstvom in vodstvi aktivov bo v prihodnjem obdobju mladinska organizacija krepila svojo moč in laže izpolnjevala svoje naloge. Opozoril pa je na nekatera vprašanja, s katerimi se bomo srečevali v delovnih enotah pri vzpostavljanju in prizadevanju za uspešno delo aktivov:

— Prva in najvažnejša naloga bo zagotoviti čim večjo udeležbo na sejah. Vztrajati moramo, da naloge, ki jih je nekdo prostovoljno prevzel, dosledno in odgovorno izvršuje.

— Vsebina setankov mora biti zanimiva za večino mladih v delovni enoti. Po možnosti naj kratko vsebino poleg dnevnega reda vsebuje že vabilo za sestanek v enoti.

— Naloge mladinskega aktiva v enoti je potrebno pravilno razdeliti, da ne bo celotno delo slonelo na predsedniku oziroma članu vodstva aktiva.

— Zavedati se moramo soodgovornosti za uspešnost političnih aktivov v enoti (skupno z organizacijo ZK in sindikata) in za sodelovanje in povezavo vseh treh političnih organizacij v podjetju. Le z vztrajnostjo in delom na delovnem mestu in v mladinski organizaciji bomo pridobili na ugledu in moči ter dokazali, da nismo le sopotniki današnje družbe, odri-njeni na stranski tir, temveč eden od važnih dejavnikov pri oblikovanju družbe ter izpolnjevanju samoupravnega sistema.

Zvone Filipovič je poudaril pomen ustrezne organiziranosti mladinske organizacije. Mladinski aktiv, ki bodo vzpostavljeni v vsaki celici podjetja, bodo povezovali množico mladih z vodstvom mladinske organizacije, ki se ne sme osamosvojiti, ampak iskati neposredne stike s svojimi člani. Dotaknil se je tudi vprašanja množnosti za uveljavljanje mladih. Poudaril je, da je mladina nosilka naprednih misli in idej, znaja in sposobnosti hitrega prilagajanja tehnološkim spremembam. Dejanski položaj mladih pa ni tak; zaradi objektivnih razmer so v gospodarskem in političnem življenju v podrejenem položaju. To nasprotje pa se odraža v manjši aktivnosti mladih.

Velik pomen je tov. Filipovič pripisal družbenopolitičnemu usposabljanju mladih, za katero se morajo zavzeti mladinske organizacije. Mladino, ki še nima formiranega svetovnega nazora, je treba idejno vzgajati v napredno mislečo družbeno silo. Naloga mladinske organizacije je tudi, da si prizadeva za vključevanje najboljših v vrste ZK. Organizirati mora sprejeme v organizacijo ZK, z njeno pomočjo se morajo vrste mladih komunistov množiti.

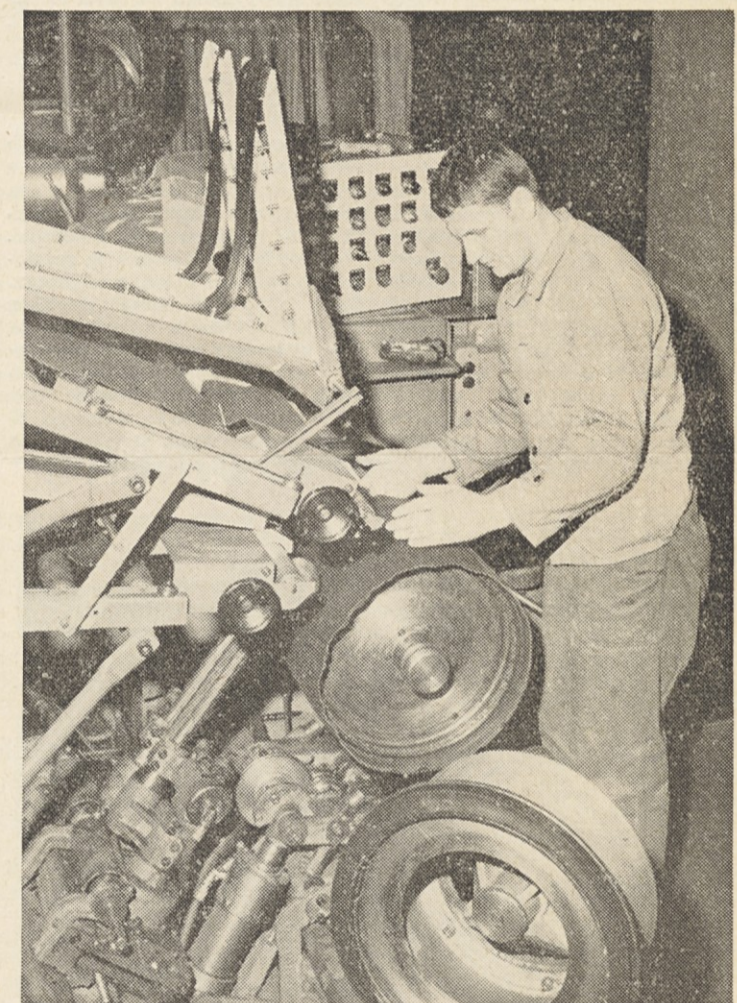
Slobodan Dinič je s primerom v največji delovni enoti obrazložil težak položaj uveljavljanja komunistov. Delovna enota avtopnevmatika zaposluje 400 delavcev, od tega je 200 mladincev, vseh komunistov v enoti pa je 18. Vloga komunistov v tako veliki enoti je kljub prizadevanju nekaterih komunistov slabotna. Močan vpliv pa bi v tej enoti zaradi številnosti svojih članov morala imeti mladinska organizacija, ki pa je v tej enoti tudi ni čutili. Razprava je bila s tem sklenjena.

Stefan Zrinski je predlagal konferenci zamenjavo članov predsedstva mladinske organizacije, ker so nekateri člani zapustili podjetje ali pa niso izpolnjevali svojih nalog. V predsedstvo so bili izvoljeni: Zdenka Logar, Lado Mraz, Stermeški Silva in Albina Miklošič. Delovna konferenca mladinske organizacije je na svoji seji sprejela še naslednje sklepe:

1. Z reorganizacijo političnega dela in s tem tudi mladinske organizacije smo skušali poiskati nove, učinkovitejše oblike političnega



Mladino še najbolj privlači športna dejavnost. Predsednik občinskega sindikalnega sveta Stane Božič, izroča tov. Cirilu Dominiku diplomu za osvojevo 4. mesto v malem nogometu.



Slobodan Dinič je ob Novem letu osebno prenesel pozdrave kolektiva Sava predsedniku republike tov. Titu.

delovanja v vseh sredinah in še predvsem v tistih delovnih enotah, kjer politična dejavnost v preteklosti sploh ni bila prisotna. Mladinska organizacija je s svojo novo organizacijsko obliko v podjetju organizirala mlade v aktivne po vseh delovnih enotah.

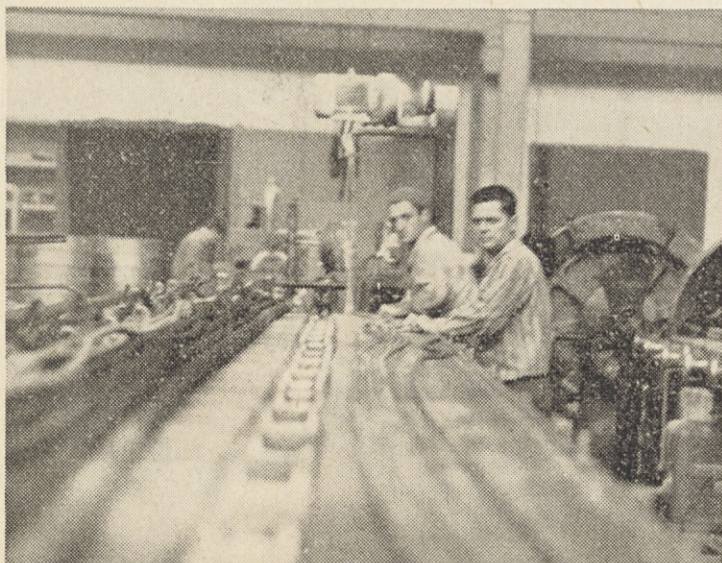
V prihodnjem obdobju mora predsedstvo skrbeti za to, da bodo aktivni po delovnih enotah dejansko zaživel tudi po vsebini in da se bo mladinska organizacija v delovnih enotah vključevala v vse oblike reševanja problematike, ki se v njihovi sredini pojavlja. Vodstva aktivov morajo kar se da hitro izdelati programe dela svojih aktivov. Predsedstvo mora vzpostaviti stik med aktivni, pri njihovem delu pa jim mora pomagati.

2. Če dalj časa mladinska organizacija ugotavlja, da je idejna ter družbenopolitična izobrazba mladih na zelo nizki ravni, da pa je istočasno to eden od osnovnih po-

gojev za uspešno delo mladinske organizacije (še predvsem vodstva mladinske organizacije — člani predsedstva, komisij in vodstev aktivov).

Organizacijsko-kadrovska komisija mora zato čimprej izdelati program ter oblike idejnega izobraževanja mladih v našem podjetju. Predvsem pa mora organizirati seminar za vodstva aktivov in člane komisij.

(Nadalj. na 6. str.)



Dosledno izvrševanje planskih nalog nam zagotavlja, da bomo kljub težki gospodarski situaciji uspešno gospodarili.

**Dopisujte**  
v  
**»SAVO«!**

# Reportaža – prodajna služba

Pred vami je cel list, ki smo ga popisali v razgovoru z vodjo oziroma direktorjem prodajne službe dipl. inž. Filipom Majcnom in nekaterimi delavci v tej enoti. Razgovor, za katerega bi človek pričakoval, da bo na »visoki ravni«, saj je nam gumarjem komerciala v glavnem neznana. No, pa sem se na srečo zmotil, kajti tov. Majcen je o naši prodaji, o odnosih na tržišču pripovedoval tako enostavno in sproščeno, da bo razgovor zanimiv za vsakogar. Kljub temu, da so vprašanja, ki jih uporabljamo pri teh razgovorih, že nekoliko obrabljena, pa je v vsakem odgovoru iz delovnih enot vedno toliko novega oziroma zanimivega, da je vsak drugačen.

## Ravnati življenjsko

»V delovni enoti prodajna služba je zaposlenih 220 delavcev, od tega 78 v trgovski mreži, 7 je komercialnih predstavnikov, 1 demonstrator, 4 v konsignacijskem skladišču, 12 v marketingu, 45 v skladišču prodajne službe in 73 v sami prodajni službi.

Kadrovska struktura je zadovoljiva, vendar pa je tudi pri nas vsak dolžan, da se na delovnem mestu izpopolnjuje. Na vseh delovnih mestih še nimamo delavcev, kot bi radi. Toda to velja skoraj za vse delovne enote, to pa je posledica rasti podjetja (v preteklosti ni bilo kadrov in tudi potrebe niso bile tako velike). Sedaj pa so zahteve pri poslovanju vedno večje, kvaliteta dela silno raste. To se kaže predvsem v komercialnih in proizvodnih delovnih enotah. Organizacija prodajne službe se je spremenila s prehodom s planskega gospodarstva. Zato danes zahtevamo drugačne kadre. Vendar ne moremo odsloviti delavca, ki se je leta in leta usposabljal na svojem delovnem mestu, sledil dogodkom, na račun nekoga, ki ima formalno ustrezno izobrazbo. Ravnati moramo življenjsko.

## Najpomembnejše: kvaliteta izdelka

V sklopu prodajne službe je tudi marketing, katerega naloga je pripravljati osnove za povečanje prodaje; danes namreč ne moremo delati na osnovi občutka, čeprav ta včasih tudi veliko pomeni. Do poslovne odločitve pride takole: ni dovolj samo čista analiza, osnova mora biti preštudirana analiza trga, podkrepljena z argumenti in statistiko ter intuicija ljudi in njihove izkušnje. Kombinacija vseh treh faktorjev daje optimalno odločitev. Glavni argumenti za uspešno prodajo so: kvaliteta izdelka, točen dobavni rok, konkurenčna cena in osebni odnos delavcev v prodaji do kupcev. Če sta prva

dva pogoja izpolnjena, imamo vse možnosti, da dosežemo nekoliko višje cene. Pristop do kupcev in partnerjev mora biti kulturn, paziti je treba na poslovno moralo in na korektnost v odnosih.«

## Kako prodajate?

»Razen mogoče dveh, treh izdelkov, ki ne predstavljajo bistvene količine, ne predvidevamo težav pri izpolnitvi plana prodaje po vseh naših prodajnih poteh. Predvidevamo, da bomo izvoz povečali od 3 na 4 milijone dolarjev, na kar bo deloma vplivala konjunktura na svetovnem trgu. Vsa priza-



Dipl. inž. Filip Majcen — direktor prodajne službe

devanja v prodajni službi so prvenstveno vezana na problem likvidnosti, plačila s strani naših kupcev, v dogovorjenih rokih. V letošnjem letu smo uvedli krajši plačilni rok. Plačilnega roka 60 dni praktično ni več. Večino plačilnih rokov smo znižali na 20, 30 dni.«

## Kako vam bo uspelo?

»Način, kako doseči pri kupcu, da bo spoštoval dogovorjene plačilne roke in pogoje, so različni z ozirom na to, kaj kupec kupuje. Ena od teh je prisilna izterjava s sodiščem. Za to pa se odločimo predvsem tedaj, ko ugotovimo, da je kupec zašel v take finančne težave, da obstoja resna bojazen minimalne realizacije plačila, ali pa če ugotovimo, da kupec namerno zavlačuje plačilo. V glavnem pa poskušamo pri kupcih doseči miselnost, da je Savi treba plačati! Vodimo politiko, da kupcu damo spet blago tedaj, ko prvega plača. Velikokrat se poslužujemo tudi kompenzacije in asignacije. Določene kupce, predvsem na področju industrije, skušamo usmeriti preko določenih trgovskih hiš, ki so dobri plačniki in se potem oni kompenzirajo.«

## Odnosi proizvodnja — prodaja

»Odnosi niso slabi, čeprav je jasno, da je problematika velika. Zahteve prodaje so: novi izdelki, planska disciplina, ustreznost cena (vemo, kakšna cena je ugodna, če

## Težave

»Trenutno imamo največ težav s cenami pnevmatike. 18. nov. so nam odobrili povišanje cen. Vendar je število trgovcev, ki lahko prodajajo avtopnevmatiko, omejeno. Tržišče je neenakomerno preskrbljeno. Računica, ki je bila narejena za celotno gumarsko panogo SFRJ, je pokazala 28. milij. primanjkljaja. Ne smemo pa vsega prenesti na potrošnike. Znižati bi se morale carine, prometni davek (cene naj bi se povišale še za 5%). Določen del bremena izgube moramo vzeti vsi skupaj na svoje rame in ga nadoknaditi z boljšim poslovanjem, z notranjimi rezervami ter s tem prispevati svoj delež k stabilizaciji našega gospodarstva. Pod notranjimi rezervami pa ne smemo razumeti zgolj povečanje fizičnih naporov, temveč tudi znižanje stroškov proizvodnje, izboljšanje prodajnih pogojev ter iskati nove zanimive artikle z višjo stopnjo akumulativnosti in podobno.«

»Naš razgovor smo nadaljevali še z nekaterimi delavci v enoti prodajna služba. Povedali so, kaj in kako delajo ter kako se počutijo.

## Milan Koki

»Delam na delovnem mestu prodaja avto, velo in moped pnevmatike. V tovarni sem že 24 let. S problemi se dnevno srečujemo, ker smo povezani s proizvodnjo. Naša naloga je planirati izdelke, za katere vemo, da jih tržišče najbolj rabi in stalno spremljati proizvodnjo. Izdelek gre od proizvodnje preko prodaje na trg. Kupec mora dobiti dober vtis o Savi, veliko pomenijo tudi osebni stiki, ki včasih pripomorejo k velikim kupčijam. Način poslovanja se je spremenil. Prej je bilo urejeno centralistično, sedaj pa se je spremenilo (ko smo šli skozi fazo osamosvajanja). Sel sem skozi »sav-

sko šolo«, ki je bila dobra in težka. Spoznal sem svoje kupce in z vsemi strankami se dobro razumem. Vedno sem predstavljal samo Savo.

Na delovnem mestu sem zadovoljen, na tržišču sem si pridobil veliko prijateljev, ki me cenijo, in menim, da sem svoj cilj dosegel. Nimam nobenih ambicij. Največja želja je, da bi delali kvalitetno, ker si dober vtis na tržišču lahko hitro napravimo.«



Marija Vehovec

## Vera Štirn

»V Savi delam že 19 let. Začela sem v trgovini, potem sem bila nekaj let knjigovodja, 1964. leta pa sem prišla v prodajo. Sedaj sem komercialist za klinasta jermena in surovo gumo. Z delom sem zadovoljna, ker je dinamično in ustvarjalno. Odnosi so v redu, prav tako tudi vodja.

Pred 3 leti smo se zelo borili za uveljavitev na trgu, ker smo zaradi slabih izdelkov, narejenih na slabih strojih, izgubili veliko kupcev. Potrebno je bilo veliko truda, da smo dobili kupce nazaj. Zadnje leto pa prodaja teče zopet v redu. Imamo vsakomesečne sestanke s predstavniki in si povemo probleme. Marsikaj se reši v zvezi s konkurenco, težavami na trgu.«

Pa težave?

»Prostori niso v redu. Zelo bi jih izboljšali, če bi jih vsaj pobelili. Prodaja je namreč tista, ki predstavlja podjetje na zunanji in bi morala imeti ustrezne prostore.

## Marija Vehovec

»V Savi delam že 10 let. Pred združitvijo s Savo sem bila v Standardu, kjer sem najprej prodajala umetno usnje. Ko pa so referate razdelili na usnje in kemične izdelke, sem prevzela kemične izdelke.

V Standardu, ki je bilo manjše podjetje, smo bili bolj povezani med seboj in smo reševali probleme na skupnih sestankih (s prodajo in nabavo). Sedaj pa je povezava pismena in vse skupaj traja dalj časa. Nismo več tako na tekočem, vendar nam podatki o zalogah, ki jih dobivamo (IBM), veliko pripomorejo.

Tudi sedaj prodajam kemične izdelke, poznam svoje kupce osebno, bila sem že v vseh tovarnah naših kupcev. Naša prodajna skupina ima svoje demonstratorje (kemični izdelki so specializirani in jih je treba uvajati v proizvodnjo).«

Kako se v Savi počutite kot žena?

»Kot komercialistke smo enakopravne z moškimi.«

ZA SKLEP:

Tako smo končali naš razgovor. Saj veste, o vsem se nismo mogli pogovarjati zaradi časa in prostora na tej strani.

Upam, da ste v večini dobili »sliko« naše prodajne službe in da ste zvedeli marsikaj novega.

Jože Štular



Kvaliteta naših izdelkov nam omogoča, da del proizvodnje prodamo na zahtevno zahodno nemško tržišče. Naše izdelke v ZRN reklamiramo med drugim tudi takole.

## Kaj dela sindikat?

Že nekaj mesecev smo obširno pisali o delu družbenopolitičnih organizacij, med tem tudi o sindikatu. To pot nekoliko drugačna informacija o naši najštevilnejši organizaciji: za konec preteklega leta so sklenili, da bodo predstavniki sindikalne organizacije obiskali nekatere vrtnice, šole idr.

Sklenjeno — urjeno. Nakupili so darila in obiskali vrtec Janina, osnovno šolo Simon Jenko, poseb-

no osnovno šolo ter graničarje na Jezerskem. Poleg daril za novo leto pa so za starčke doma onemoglih v Preddvoru naši folkloristi pripravili še kratek kulturno zabavni program. Ne smem izpustiti, da je pri vseh teh lepih in humanih akcijah sodeloval tudi naš oddelek za socialno varstvo, posebno še v Prešernovem gledališču, ko so pripravili ogled igrice in obisk dedka Mraza.

hočemo izdelke plasirati, vendar se ta cena velikokrat razlikuje od cene v kalkulaciji). Proizvodnja pa si želi velike serije, čim manj menjav. Vsaka stvar je rezultat kompromisa, ki je tak, da je optimalen ne samo za službo, ampak za ves kolektiv.

Človek se mora znebiti občutka prestiža, misliti mora, da odloča v dobro kolektiva. Vedeti mora, da mu je kolektiv zaupal odgovorno delo in da mora upravičiti zaupanje.«

## Vodja DE

»Vodja strokovne službe ima približno enake naloge kot kak drug vodja. V prvi vrsti komunicira z vodji oddelkov. Vodja skuša biti z vsakim sodelavcem tudi prijatelj, vendar s pogojem, da je vsak discipliniran, da svoje naloge opravlja dosledno.«

## Produktna organizacija

»O produktni organizaciji smo že govorili, vendar prav pri prodajni službi še nismo razčistili vsega.

Ko smo govorili o kupcih, sem povedal, da imamo velike kupce, ki kupujejo celoten asortiman in jih je težko obravnavati po produktih.«

## Deficitarne delovne enote

»Učinek delovnih enot se ne da vsak mesec izmeriti. Nobenega artikla ne prodajamo pod direktnimi stroški. Vsak prinese določeno pokritje. Če smo v dilemi, ali artikel delati ali ne, potem ne smemo gledati samo odstotke pokritja, temveč tudi maso pokritja in zasedenost kapacitet. Nekateri izdelki so bolj akumulativni, drugi manj. Še vedno bolj se spleča delati izdelke, pri katerih vsaj nekaj zaslužimo, kakor pa da stroj stoji. Ne spleča se delati izdelka takrat, kadar ne pokrijemo niti direktnih stroškov.«



Vera Štirn



Milan Koki

# Beseda mladih . . .

(Nadalj. s 4. str.)

3. Kulturna in športna dejavnost sta bili v preteklem obdobju dokaj živahni. Mladinska organizacija mora skrbeti, da se ta dejavnost nadaljuje in še bolj razvija. Poleg obstoječih športnih sekcij, ki v podjetju delujejo, se mora v prihodnje omogočiti in organizirati tudi oblika množične rekreacije delavcev.

4. Vodstvo mladinske organizacije mora biti vseskozi na tekočem z dogajanjem v podjetju, pomagati mora pri razreševanju problematike, se vključevati v razprave, ocenjevati in se skupaj s članstvom boriti za boljše odnose, or-

tiva o delu mladinske organizacije v celoti, še posebno pa o sklepih predsedstva, konference, komisij in aktivov. Članki v tovarniškem glasilu pa morajo prinašati poleg tega še novice o mladincih(kah), ki se posebno uveljavljajo pri delu v mladinski organizaciji.

Komisija naj objavlja v vseh sredstvih informiranja, ki so nam na razpolago.

7. Navezovati je potrebno tesnejše stike in izmenjavati izkušnje ter organizirati skupne akcije z mladinskimi aktivimi v Kranju oz. nekaterimi v Sloveniji.

V okviru sodelovanja med mladinskimi aktivimi gumarskih podjetij v Jugoslaviji se morajo stiki

V prvi točki dnevnega reda je tov. Anton Bajuk, član komisije za sklepe, prebral in obrazložil sklepe konference, ki jih je nato predsedstvo mladinske organizacije sprejelo z opozorilom, da je treba sklepe dosledno uresničiti. Pri drugi točki so bili predlagani mladi za delo v komisijah:

— komisija za kulturno dejavnost: Zdenka Logar — predsednik, Iztok Fon, Darko Jenko, Jože Copek in Ravnikar Uroš — člani;

— komisija za sodelovanje med mladinskimi organizacijami podjetij: Lado Mraz — predsednik, Marko Tomšič in Silva Strmečki — člana;

— komisija za informiranje: Andrej Valenčič — predsednik, Ernest Mikoletič in Peter Bogataj — člana;

— referent za šport pa je Jože Horvat.

— Za nadzorovanje dela v mladinski organizaciji je bil izvoljen v nadzorni odbor, ki ga sestavlja: Marjan Mrak — predsednik, Zdravko Hlebec in Mirko Požar — člana.

Predsedstvo je vse predloge potrdilo.

Kako in kaj naj delajo komisije?

Komisija za kulturno dejavnost naj svoj program uskladi s programi političnih organizacij v pod-



V novi avtopnevmatikarni je največ mladih delavcev.



Namiznoteniško prvenstvo Save je njem svojega članstva MO lahko prevladovali predvsem mladinci.

organiziranost podjetja, red, gospodarnost, družbeni standard zaposlenih (še predvsem mladih) ter se vključevati v vse oblike samoupravljanja in se zavzemati za demokratičnost dela in odločanja.

5. Odnosi in sodelovanje med družbenopolitičnimi organizacijami v podjetju v zadnjem času niso na zadovoljivi ravni, zato si mora vodstvo mladinske organizacije prizadevati, da čimprej najde stik s sindikatom in organizacijo ZK. Skupaj z vodstvi teh organizacij se mora domeniti tudi za nekatere akcije, ki so v skupnem interesu in interesu podjetja, saj bi nekatere probleme s skupnimi naporilazje in hitreje rešili. Mladinska organizacija in organizacija ZK se morata domeniti in izdelati tudi skupen program za sprejem novih članov v organizacijo ZK.

7. V zadnjem času se je pokazala potreba tudi po večjem informiranju članstva o delu in akcijah mladinske organizacije. Komisija za informiranje je dolžna sproti obveščati članstvo in člane kolek-

pozakalo, da z dobrim informiranjem doseže veliko. Na tekmovanju so

še poglobiti in s strani naše mladinske organizacije prispevati za uresničitev programa, ki ga je sprejel koordinacijski odbor za sodelovanje med gumarskimi podjetji Jugoslavije.

## SEJA PREDSEDSTVA MLADINSKE ORGANIZACIJE SAVA

V sredo 26. jan. 1972 je sekretar mladinske organizacije tov. Ernest Mikoletič sklical po konferenci prvo sejo predsedstva. Vabljeni so bili tudi predlagani člani komisij mladinske organizacije. Prisotni so bili: Ernest Mikoletič, Peter Bogataj, Andrej Valenčič, Lado Mraz, Marko Tomšič, Silva Strmečki, Zvone Gantar, Marija Logar, Darko Jenko, Albina Miklošič, Marjan Zorc, Bojan Gričar, Anton Bajuk, Vida Podpeskar, Uroš Ravnikar in referent za sodelovanje pri občinski konferenci zveze mladine Slovenije, tov. Sitar.

Dnevni red:  
1. Pregled in potrditev sklepov mladinske konference  
2. Izvolitev in naloge komisij mladinske organizacije  
3. Razno



Tov. V. Mitrovič, A. Novak, V. Gazvoda, C. Dominko in M. Požar (od leve proti desni) potem, ko so iz rok predsednika OSS Kranj prejeli priznanja za solidne uvrstitve v posameznih športnih panogah na sindikalnih športnih igrah 1972.

## Občinske športne igre

Občinski sindikalni svet je organiziral športne igre za leto 1971. Naša sindikalna organizacija je prijavila ekipe za vse razpisane panoge. Ker se je tekmovanje pričelo jeseni in so se nekatere panoge končale zelo pozno, je tudi zaključna slovesnost bila šele letos.

Naši športniki so tekmovali v naslednjih panogah in dosegli naslednje rezultate:

### Namizni tenis

Prijavljenih je bilo sedem ekip, igralo pa jih je pet. V tekmovalnem pogledu je bilo tekmovanje zelo uspešno. Tekmovalci so bili zelo disciplinirani, predvsem pa borbeni igralci.

Ekipni vrstni red: 1. Iskra, 2. Sava, 3. Soc. zavarovanje, 4. Tekstilindus, 5. Jelovica, Kranj.

Posamezno pa: 1. Novak Anton (Sava), 2. Bevk Niko (Iskra) itd.

### Odbojka

Pripravljenih je bilo 8 ekip, igralo pa je deset ekip, ker sta se dve ekipi še dodatno prijavili. Ekipi so bile z žrebom razdeljene v tri skupine. Prva I. skupine je bila Iskra, II. Sava in III. Elektro Kranj. Za prvaka je bila borba med vsemi prvouvrščenimi ekipami. Vrstni red je bil takle: 1. Elektro, 2. Iskra, 3. Sava itd.

### Mali nogomet

V predtekmovanju po skupinah je sodelovalo 17 ekip. Vse tekme so bile odigrane v redu, brez izključenih igralcev. V III. skupini je bila Sava prva. V četrtfinalu je premagala še osnovno šolo Pred-dvor, v polfinalu pa je po borbeni tekmi podlegla Tekstilindusu in v finalu še ekipi IBI. Končni vrstni red: 1. Tekstilindus, 2. Iskra, 3. IBI, 4. Sava, itd.

### Streljanje

Tudi strelci so tekmovali ekipno in posamezno. Prijavilo se je 12 ekip, vendar se je tekmovanja udeležilo le 7 ekip. Prvo mesto je zasedla Iskra, drugo IBI in tretje Sava. Med posamezniki pa so dosegli najboljši uspeh naslednji: 1. Peternej Henrik — Iskra, 2. Zagar Pavel — IBI in 3. Černe Franc — Sava.

### Šah

Prijavilo se je deset ekip, vendar je tekmovalo devet ekip. Udeležba je bila več kot razveseljiva, saj je v ekipah z ostalimi člani tekmovalo 24 trenutno najboljših kranjskih šahistov.

Vrstni red ekip: 1. Sava, 2. Iskra, 3. Tekstilindus itd. Mogoče še podatek, da je tekmovalo za posamičnega prvaka kar 78 šahistov.

### Rokomet

Prijavilo se je le 5 ekip, tekmovala pa so 4.

Vrstni red ekip: 1. Iskra, 2. Prosveta, 3. Sava. Tekmovali so stari rivali v rokometu in se do končnega sodnikovega žvižga ni vedelo kdo bo zmagal. Zmagal je vsak z zelo tesnim rezultatom.

### Kegljanje

Za tekmovanje se je prijavilo 23 ekip, kar je verjetno najbolj množično tekmovanje sindikalnih

organizacij v Kranju. Rezultati ekip: 1. Elektro, 2. Tekstilindus, 3. Iskra, . . . 8. Sava.

Mogoče so kegljači malo razočarali, vendar lahko rečem, da tudi osmo mesto ni kar tako, saj so bile razlike v številu kegljev med ekipami zelo majhne (1—2).

Rezime vsega je, da smo osvojili eno prvo mesto, eno drugo mesto, tri tretja mesta, eno četrto mesto in eno osmo mesto ekipno ter eno prvo mesto posamezniki (Novak Anton) eno tretje (Černe Franc).

Pokazalo se je, da je tekmovalje zelo pozitivno. Zelo razgibano je bilo med tekmujočimi ekipami, saj so med prvenstvom menjavale svoje tekmovalce in tako še povečale krog udeležencev ali nastopajočih. Vsem športnikom Save se tokrat zahvaljujem za vložen trud in za disciplino in vestnost na tekmovanjih. V letošnjem letu pa želim takih ali pa še boljših rezultatov, ki bodo le nam v ponos. Vsem športni zdravo!

Toni Horvat

## Personalne vesti

### V MESECU JANUARJU 1972 SO SE NA NOVO ZAPOSILILI:

Mato ANDROŠEVIČ — utrjevalec spoja protektorja; Jože BABIČ — predgrevalec zmesi II; Mirko BEZJAK, Zvonko MOKRICKI, Rajko KRALJ, Stanislav POTOČNIK, Franc ŠTIRN — transportni delavci; Galib HUSIČ — previjalec ovojne blaga; Jovo KUZMANOVSKI — premazovalec tovarnega protektorja; Franc CEBASEK — pomočnik sestavljalca hlačnic; Mato ŠTOJANOVIC — pomočnik konfektionerja cevi; Matija REPINC — obrezovalec žmula plaščev; Jože OBLAK — opravevalec I; Ivan MIHELIČ — premazovalec surovcev II; Jana ZOS — konfektionerka ležalnih blazin; Zdenka JANUŠ — administratorica III; Irena VAGAJA — pomočnik pri brizganju velozračnic; Janez POTOČNIK in Andrej VRES — ključavničarja III; Franc KOZELJ in Slavko VINČIČ — pomožna kurjača; Janez GLOBOČNIK — strugar II; Marjan LORBER — razmaščevalec strojev; Miloš HROVAT — konstruktor; Dragutin KOVACEVIČ, Slavko KOLMANKO in Din DURAKU — skladiščni delavci; Ivan ŽERKO, dipl. pravnik — stažist.

### V JANUARJU 1972 PA SO PODJETJE ZAPUSTILI:

Franc ZAVASNIK, Mihela ZAVASNIK, Stanka VIRANT, Ivan KOCJAN — sporazumno; Ante DUKA, Mihael BERDON, Marija ŠVEGLJ, Jože MALI, Alojz ZAGAR, Franc MOHOR, Janez JUHANT in Marija KOVIČ — upokojeni; Boško GORONJA, Aleksander GÖTZ, Slavko KASUNIC, Boris MATJAŠIČ, Jurij MOCNIK — samovoljna prekinitev dela; Dragutin BULIČ, Slavko MILLER, Dušan AJDIČ — odšli v poskusnem roku, Jakob BAČAR — smrt.

Slavka Mitrovič

### ZAHVALE

Ob smrti naše drage mame se iskreno zahvaljujem vsem mojim sodelavkam in sodelavcem, ki ste jo sprejeli na njeni zadnji poti, ji poklonili cvetje in sočustvovali z nami. Ida Kus

Ob tragični izgubi dragega moža in očeta Jakoba se iskreno zahvaljujem za vso pozornost, ki so mi jo izkazali njegovi sodelavci, vodstvo podjetja in družbenopolitičnih organizacij.

Bačar Marija z otrokoma

## **DOPOLNITVE**

### **pravilnika o delovnih razmerjih**

#### **9. ODGOVORNOST ZA POVZROČENO ŠKODO**

##### **1. člen**

Delavec, ki na delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz velike nepazljivosti povzroči materialno škodo podjetju, mora povzročeno škodo povrniti.

##### **2. člen**

Namenoma je delavec povzročil podjetju škodo, če se je zavedal svojega dejanja in ga je tudi hotel storiti, če se je zavedal, da bo zaradi tega nastala škoda, pa je dovolil, da je nastala.

Namenoma povzročeno škodo je delavec dolžan povrniti v celoti.

Škodo iz velike nepazljivosti je povzročil delavec, če je vedel, da lahko nastane škoda, pa je lahkomišelnost mislil, da ne bo nastala ali da jo bo lahko preprečil, če se ni zavedal, da škoda lahko nastane, pa bi se glede na okoliščine in svoje osebne lastnosti tega moral in mogel zavedati. Škodo, ki jo je delavec povzročil podjetju iz velike nepazljivosti, mora povrniti v višini, ki jo določi pristojni organ.

##### **3. člen**

Če škodo povzroči več delavcev, je vsak od njih odgovoren za del škode, ki jo je povzročil. Če se za vsakega delavca ne more posebej določiti povzročene škode, se šteje, da so enako odgovorni in povrnejo škodo po enakih delih.

Če več delavcev naklepno povzroči škodo, so za škodo solidarno odgovorni.

##### **4. člen**

Če je bila škoda povzročena s kršitvijo delovnih dolžnosti, obstoj škode, okoliščine, v katerih je nastala, koliko znača in kdo jo je povzročil, ugotovi odbor za oceno kršitev delovnih dolžnosti. V drugih primerih pa to ugotavlja odbor za oceno in poravnavo škode.

V primeru, da se višina škode ne more ugotoviti takoj in bi ugotavljanje zavleklo izvedbo postopka, obravnava odbor za vodenje postopka samo kršitev delovne dolžnosti, odločanje o škodi pa prepusti odboru za oceno in pravnavo škode.

Kadar pa je spor med enotami ali med enoto in podjetjem o oceni in poravnavi izgubljene mase osebnih dohodkov, rešuje tak spor notranja arbitraža.

#### 5. člen

Višina škode se ugotavlja:

- po ceniku,
- po tržni vrednosti materiala glede na dan in kraj škode
- ali po obračunu izvršenega popravila.

Za poškodovane stvari, za katere vrednost ni ugotovljena s cenikom ali za katere se knjižne vrednosti ne more več določiti, se višina škode določi komisijsko, pri čemer je treba upoštevati zmanjšanje vrednosti poškodovane stvari zaradi uporabe.

#### 6. člen

Za razjasnitev določenih vprašanj v zvezi z ugotavljanjem in ocenjevanjem povzročene škode lahko odbor zasliši tudi strokovne sodelavce podjetja ali zunanje strokovnjake.

Po izvršenem delu mora odbor izdati pismeno mnenje, ki mora vsebovati določila o kraju in času povzročene škode, opis in višino škode. Na osnovi tega mnenja se izda odločba o povračilu škode.

Če delavec noče povrniti škode, ki jo ugotovi odbor za oceno in poravnavo škode, se škoda izterja s tožbo pri pristojnem sodišču.

Delavski svet podjetja lahko delno ali v celoti oprusti delavcu povzročeno škodo, razen če jo je povzročil namenoma.

#### 7. člen

Vodje delovnih enot morajo delavce osebno zadolžiti za uporabo sredstev pri delu, evidentirati njihovo trošenje, preprečevati škodo in prijavljati povzročitelje škode odboru v primeru:

- nenamenske uporabe in prekomernega trošenja sredstev,
- okvare strojev, orodja in naprav,
- nepravilnega ravnanja s surovinami, polizdelki, izdelki in pomožnega materiala,
- pomanjkljivo zavarovanih in onečiščenih sredstev za delo,
- vseh oblik tatvin in drugih oblik škode, ki jih delavec stori zaradi nepazljivega opravljanja svojega dela.

Prijavljati morajo tudi:

- poškodbe na zgradbah, sanitarijah, inventarju, transportnih in drugih sredstvih.

Vodje delovnih enot so moralno in materialno odgovorni, če opuščajo prijave ali če materialne škode ne prijavijo pravočasno.

#### 8. člen

Finančna kontrola nadzoruje uporabo sredstev, preprečuje zlorabo sredstev in prijavlja storilce škod odboru predvsem:



— kadar ugotovi, da vodje delovnih enot niso delavcev osebno zadolžili za uporabo sredstev, ki so se zaradi takih opustitev pokvarila, odtujila ali kako drugače postala neuporabna,

— ko ugotovi previsoke inventurne razlike in

— ko ugotovi, da se delavci ne ravnaajo po notranjih določilih in zunanjih predpisih ter običajnih metodah poslovanja (zamujeni roki reklamacij, nedovoljena nabava materiala itd.).

#### 9. člen

Vodja delovne enote je odgovoren za škodo enako kot storilec, če je škoda nastala po krivdi delovne enote ali posameznega delavca, pa škode ni prijavil.

Vodja delovne enote je kriv enako kot storilec, če finančna kontrola ugotovi škodo na sredstvih, za katere bi morali biti osebno zadolženi posamezniki, pa je zaradi malomarnosti opustil osebno zadolžitev.

Vodja delovne enote je soodgovoren za povzročeno škodo, če dovoli delavcu, da vinjen opravlja svoje delo in je bila zaradi tega povzročena materialna škoda.

#### 10. člen

Od delavca se ne zahteva povračila škode, dokler ni zaslišan, razen če se iz neopravičenih razlogov ne udeleži seje odbora, na katero je bil vabljen s pravilno dostavljenim vabilom, to je z vabilom, ki ga je delavec dobil na delovnem mestu dva dneva pred sejo.

#### 11. člen

Delavec je opravičeno odsoten, čeprav je bil pravilno vabljen:

— če je bolan (potrdilo obratnega zdravnika),

— če je na dopustu,

— če je na službenem potovanju in

— če je izven podjetja na strokovnem izpopolnjevanju.

#### 12. člen

Prijavo za pričetek postopka za oceno in povračilo škode so dolžni dati:

— vodja delovne enote,

— finančna kontrola,

— vsak delavec podjetja, kadar opazi, da je nekdo napravil škodo podjetju.

#### 13. člen

Vodja delovne enote mora škodo prijaviti odboru najkasneje v roku 24 ur, ko ta nastane ali ko škodo ugotovi, v posebnih primerih brez odlašanja, najkasneje pa v osmih dneh.

Finančna kontrola mora škodo prijaviti odboru v roku 24 ur, ko jo zapisniško ugotovi. Delavci morajo prijaviti nastalo škodo takoj, ko jo ugotovijo.

#### 14. člen

Postopek za oceno in poravnavo škode se začne z vložitvijo prijave odboru.

#### 15. člen

Vloge prijav sprejema tajništvo organov upravljanja pri DE 41 — kadrovska služba.

#### 16. člen

Postopki odbora so:

- začetni,
- pripravljalni in raziskovalni,
- obravnavalni in razpravní ter
- postopek izreka ukrepov.

#### 17. člen

Začetne, pripravljalne in raziskovalne postopke vodi pooblaščení strokovní delavec.

Obravnavalni in razpravne postopke ter postopek izreka ukrepov vodi odbor kot organ prve stopnje. Organ druge stopnje je delavski svet podjetja, ki odloča o ugovoru delavca zoper odločbo prve stopnje.

#### 18. člen

Prijava o povzročeni škodi mora vsebovati izčrpne podatke in mora biti napisana na obrazcu, ki ga določi kadrovska služba. Prijava mora biti vložena v 4 izvodih, od katerih prejme en izvod obdolžena oseba.

Temeljni podatki prijave so:

- ime in priimek prijavitelja,
- ime in priimek povzročitelja škode z glavnimi podatki, ki so navedeni na predpisanem obrazcu,
- opis škode,
- značaj škode,
- višina škode,
- dosegljivi dokazi (priče, dokumentacija, utemeljitve in drugo) in
- podpis prijavitelja.

#### 19. člen

Če je prijava pomankljiva, je strokovni delavec dolžan od prijavitelja takoj zahtevati dopolnitev.

#### 20. člen

Na podlagi tako oblikovane prijave prijavi strokovni delavec še ostalo potrebno gradivo za nadaljevanje postopka.

#### 21. člen

Po zaključenem pripravljalnem postopku določi predsednik odbora v soglasju s strokovnim delavcem dan razprav, obvesti o tem delavca, ki je škodo povzročil (ali skupino delavcev), prijavitelja škode, vse priče, ki so potrebne za razjasnitev zadeve, in člane odbora.

#### 22. člen

Domnevni povzročitelj škode mora z vabilom na glavno obravnavo sprejeti tudi izvod prijave o povzročeni škodi.

### 23. člen

Na podlagi dejanskega stanja, podpisa in ocene uničenih, poškodovanih ali odtujenih sredstev odbor šele ugotovi povzročitelja škode.

Če pa ugotovi odbor med samo raziskavo ali pa med obravnavo, da je povzročitelj škode nekdo drug, prične odbor postopek zoper njega brez pismene prijave, domnevnega povzročitelja pa oprosti.

### 24. člen

O delu odbora se piše zapisnik, ki vsebuje:

- sestavo odbora,
- kraj in čas razprave,
- ime domnevnega povzročitelja škode in ostale podatke o njem,
- potek razprave,
- glavne obtežilne in olajševalne okoliščine,
- dokaze, izjave prič in
- odločitev odbora.

Zapisnik podpišejo predsednik odbora, zapisnikar in obtoženec.

### 25. člen

Na razpravi ima domnevni povzročitelj škode pravico navajati dejstva, protidokaze, dajati pripombe, zastavljati vprašanja pričam, izvedencem in tudi opravljati vsa druga dopustna dejanja tako, da dokaže materialno resnico.

### 26. člen

Po javni obravnavi razpravlja odbor tajno in odloča o stopnji povzročiteljeve krivde (namerno, iz velike nepazljivosti povzročena škoda ali pa je škoda nastala iz objektivnih vzrokov) in glede na to odloči:

- povzročitelj mora v celoti poravnati škodo,
- povzročitelj mora delno povrniti škodo,
- povzročitelja oprosti povračila škode in
- zadevo izroči kot predlog za nadaljnji postopek odboru za oceno kršitev delovnih dolžnosti, če je bila škoda povzročena s kršitvijo delovnih dolžnosti.

### 27. člen

Višino povračila škode, ki jo je delavec storil iz velike nepazljivosti, določi odbor po tabeli, ki je sestavni del tega pravilnika. Višino povračila škode, izračunano v tabeli, pa lahko odbor tudi zmanjša glede na olajševalne okoliščine.

### 28. člen

Ko odbor ugotvi krivca in višino nastale škode, skuša s povzročiteljem doseči sporazum.

Odbor predlaga povzročitelju škode, da jo povrne v višini, ki mu jo je določil odbor, z enkratnim plačilom ali po obrokih.

Če povzročitelj pristane na predlagano poravnavo, podpiše odstopno izjavo in z njo potrdi, da prizna odškodninski zahtevek podjetja in s tem se obveže poravnati ga z enkratnim plačilom ali po mesečnih obrokih.

Z odstopno izjavo daje povzročitelj škode tudi pristanek, da mu sme podjetje odtegovati odškodnino največ do 1/3 njegovih mesečnih osebnih dohodkov, ki jih prejema pri rednih mesečnih izplačilih.

#### 29. člen

Če povzročitelj odkloni povračilo škode, ki mu jo je določil odbor, ali če se ne strinja z višino posameznih obrokov, izda odbor odločbo, katero mora podpisati predsednik odbora.

#### 30. člen

V odločbi o poravnavi škode morajo biti navadene vse okoliščine, ki so vplivale nanjo, predvsem pa:

- ime in priimek povzročitelja škode,
- ime organa, ki je sklep sprejel,
- odškodninska zadeva, na čigavo zahtevo, kdaj in kje je razprava bila,
- sklep odbora o stopnji krivde povzročitelja škode in zahteve o višini povračila škode,
- mesečni obroki odplačila,
- obrazložitev, iz katere so razvidne vse olajševalne in obtežilne okoliščine, ki jih je odbor upošteval, ter tudi vsi dokumenti in dokazila, na katere se opira odločitev odbora,
- pravni pouk.

#### 31. člen

Zoper odločbo odbora kot organa prve stopnje je dopusten ugovor na delavski svet podjetja, ki je organ druge stopnje. Ugovor je treba vložiti v 15 dneh od dneva vročitve odločbe pri tajništvu organov upravljanja, DE 41 — kadrovska služba.

#### 32. člen

Organ druge stopnje je dolžan odločiti o ugovoru najkasneje v 30 dneh, ko mu je bil ugovor predložen. Odločba organa druge stopnje je dokončna. S tem je izčrpana pravna pot v delovni skupnosti.

#### 33. člen

V primeru pa, da povzročitelj škode te noče povrniti niti po prejemu odločbe druge stopnje in je ta postala pravnomočna, odgovorni strokovni delavec odstopi zadevo s celotnim spisom pravnemu oddelku podjetja, ki je odškodninski zahtevek dolžan izterjati s tožbo pri pristojnem sodišču.

#### 34. člen

Odločbo o povračilu škode dobijo:

- povzročitelj škode,
- prijavitelj,
- direktor podjetja,
- finančno-računovodska služba,
- arhiv odbora,
- delovna enota, v kateri je zaposlen,
- pravni oddelek podjetja.

### 35. člen

Sestavni deli dopolnitve 9. poglavja pravilnika o delovnih razmerjih — o odgovornosti za povzročeno škodo — so:

- prijava o povzročeni škodi,
- tabela o enotnem izračunu maksimalne poravnave škode,
- odstopna izjava in
- odločba pristojnega organa.

### **PREHODNE DOLOČBE**

### 36. člen

Dopolnitve 9. poglavja pravilnika o delovnih razmerjih — o odgovornosti za povzročeno škodo — začenja veljati osmi dan po objavi v ORG-registru.

Kranj, dne 19. 12. 1971

Predsednik delavskega sveta  
Francka Slapar, dipl. oec., l. r.

## ODSTOPNA IZJAVA

Podpisani(a) .....  
 Zaposlen(a) na delovnem mestu .....  
 odstopam svoje osebne dohodke za poravnavo škode v višini ..... ND,  
 ki jih sme odtegovati podjetje pri rednih mesečnih izplačilih vsakokrat največ  
 do 1/3 mojih osebnih dohodkov, in to .....  
 Izjavo opiram na sporazumno povrnitev škode v postopku za ocenjevanje  
 škode po opravljeni javni obravnavi dne .....  
 V Kranju, dne .....

Povzročitelj škode:

### IZRAČUN MAKSIMALNE PORAVNAVE ŠKODE

| Osnova<br>Ugotavlj.<br>škode  | %         | Maksim.<br>razlika<br>razpona | Izrač. in prišteti<br>prehodni razpon | = maksimalna<br>razlika       | Porav-<br>nava<br>N din |
|---|-----------|-------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------|-------------------------|
| od  | do        |                               |                                       |                               |                         |
|   | 100,00    | 100                           | —                                     | —                             | 100,00                  |
| 100,01  | 500,00    | 60                            | 400,00                                | 100,00 + (60 % od 200,00)     | 340,00                  |
| 500,01  | 1.000,00  | 50                            | 500,00                                | 340,00 + (50 % od 160,00)     | 590,00                  |
| 1.000,01  | 1.500,00  | 30                            | 500,00                                | 590,00 + (30 % od 140,00)     | 740,00                  |
| 1.500,01  | 2.500,00  | 10                            | 1.000,00                              | 740,00 + (10 % od 250,00)     | 840,00                  |
| 2.500,01  | 5.000,00  | 5                             | 2.500,00                              | 840,00 + (5 % od 1.660,00)    | 965,00                  |
| 5.000,01  | 10.000,00 | 2                             | 5.000,00                              | 965,00 + (2 % od 1.035,00)    | 1.065,00                |
| 10.000,01   | 50.000,00 | 1                             | 40.000,00                             | 1.065,00 + (1 % od 10.000,00) | 1.465,00                |
| 50.000,01 naprej še 0,5 % kar prištevaš k izračunanemu znesku maksimalne poravnave škode. |           |                               |                                       |                               | 1.465,00 din            |

Odbor za oceno in poravnavo škode lahko poravnavo škode po gornji lestvici  
 tudi zmanjša glede na olajševalne okoliščine.