



Nabava surovin

Seriji sestavkov, ki smo jih pričeli v začetku letošnjega leta in s katero smo želeli posredovati kar najpopolnejše informacije o tekočem poslovanju, dodajamo danes sestavek o nabavi surovin. Res je, letos smo o tem enkrat že pisali. Prav te dni pa finančna in ekonomsko organizacijska služba, prodajna in služba za organizacijo proizvodnje pripravljajo poročilo o tričetrletnem poslovanju. O tem drugič.

Kako je potekala nabava surovin v letošnjem letu, s kakšnimi težavami so se otepali ter kakšna je prognoza do konca leta, sta mi v razgovoru povedala tov. Mirko Pavlovič, direktor nabavne službe, in tov. Jože Lakner, njegov pomočnik.

»Nabava surovin za našo proizvodnjo je v letošnjem letu (doslej) potekala razmeroma dobro, čeprav se je pri tem pojavljalo brez števila težav. Težave: nekaj

takih, na katere smo že v začetku računali, jih predvidevali, precej pa takih, ki so prišle nenadoma, nepričakovano. Na primer štrajki, devalvacija denarja, zaostreni politični odnosi in drugo.

Med letom smo na račun nabave surovin slišali nekaj očitkov in izjav. Zdi se mi, da je večina neosnovanih, kajti konec koncev smo si le prizadevali — in uspeli, da v proizvodnji ni bilo večjih zastojev, kar pa dokazuje tudi izvršeni plan.

Vse letošnje leto pa nas neusmiljeno tare pomanjkanje dinarjev. Pri tem bi nujno moral govoriti o problemih nelikvidnosti, toda to raje ob stran. Pomanjkanje dinarjev ne povzroča samo težave pri nakupu, ampak tudi dodatne stroške, veže nam roke tedaj, ko bi surovine lahko kupili ceneje, bolje in v ugodnem trenutku.

Kako bo do konca leta?

Mislím, da tako kot doslej. Čim več denarja nam bodo vrnili dolžniki, toliko lažje bomo delali tudi mi.

Za enkrat situacija za leto 1970 še ni popolnoma jasna, izšli so sicer novi predpisi, ki ne prinašajo revolucionarnih sprememb (ne boljše ne slabše). Neznanka pa je razdelitev deviznih sredstev in kontingentov surovin znotraj združenja gumarskih proizvajalcev. To pa poteka takole: vsa gumarska podjetja pošljejo na zvezno gospodarsko zbornico vrsto podatkov o proizvodnji, uvozu in izvozu. Ob zbranih podatkih nato predstavnik gumarskih podjetij razpravljajo o razdelitvi razpoložljivih deviznih sredstev. V primerih, da soglasja ne dosežejo, odloča o razdelitvi sekretariat za zunanjo trgovino in pri tem upošteva podatke, običajno gibanje proizvodnje za tri leta nazaj. Torej kot rečeno, je to neznanka, pa vendar lahko trdim, da bo tudi v letu 1970 vse v redu, če bo dovolj dinarjev.

Težav pri nabavi surovin, kot smo jih bili vajeni pred nekaj leti, res ni več. Vsaj v takem obsegu ne, da bi morali ustaviti proizvodnjo. Toda najbrž je tudi res, da to uspeva s skrajnimi napori finančne in nabavne službe.

J. S.

Vinko Kepic na kongresu ZB NOV Jugoslavije

Kongres Združenja zveze borcev narodno osvobodilne vojske Jugoslavije je bil letos od 14. do 18. oktobra 1969 v Ohridu.

Iz Kranja sta se kongresa udeležila dva delegata, iz naše tovarne pa Vinko Kepic.

Več ali manj smo delo kongresa spremljali vsi, pa vseeno ne bo odveč, če nekaj o tem zapišemo tudi v našem glasilu. Morda še posebno zato, ker imamo v Savi precejšnje število delavcev, članov ZB in zato, ker njihova organizacija razmeroma aktivno dela in se vključuje v vsa področja — bodisi v samoupravljanje, družbeno politično delo in gospodarjenje.

Ob vrnitvi s kongresa sem tov. Vinka Kepica zaprosil za krajši razgovor:

Tov. Kepic, katerim področjem je kongres v Ohridu dal največ poudarka?

Kongres ZB NOV v Ohridu je dal najmočnejši poudarek vlogi članov v današnji situaciji, tako na področju dela pri razvoju našega sistema delavskega samoupravljanja, kakor tudi v političnem življenju. Beseda poštenih borcev se še vedno visoko ceni. Zavrtna je teorija o zamenjavi generacij, ki je nastala s tem, da vključujemo vse več mladih v vsa področja dela in upravljanja od gospodarstva do upravnih in družbeno političnih služb. Borec socialistične revolucije, če je zvest sebi in družbi, ostane do smrti revolucionar in delaven, menja lahko le področje dela. To je poudarjeno tudi v Titovih besedah kongresu, kjer je rečeno, da so šli v revolucijo NOB ljudje vseh starosti od nedopolnjenega desetega pa do preko šestdesetega leta starosti. Zavrtna je tudi težnja, da se ZB spremeni v stanovsko organizacijo veteranov, kar je želja tistih, ki žele spremeniti smer, postavljeno v osvobodilni vojni. V sklepe politične komisije je prišel zaključek, da ZB je in ostane poleg SZDL in ZK najmočnejša politična organizacija v našem družbenem sistemu.

Poleg politične vloge borčevske organizacije je kongres določil v svojih sklepih posebno mesto vzgoji naše mladine v duhu tradicij partizanskega boja. Dal je osnovo za vse širše vključevanje mladih v delo ZB za razvijanje tradicij naše borbe in s tem osnove za vseljudo obrambo naše domovine. V komisiji za razvijanje tradicij in komisiji za obrambo sem sodeloval; ti dve komisiji sta sprejeli vrsto sklepov, ki bodo omogočili realizacijo priprav na vseljudo obrambo v primeru vojne.

Najburnejša razprava je bila v komisiji za socialna vprašanja (kongres je večji del časa posvetil delu po komisijah). Številni delegati iz ostalih republik so želeli, da bi socialne probleme članov ZB reševala zvezna zakonodaja. Nekateri pa so bili mnenja, da naj to rešujejo republike. V zaključkih so poudarili, naj bi zvezno reševali samo tiste probleme, za katere je to nujno, drugo pa je skladno s sistemom prepuščeno samoupravnim organom. Med



smernice in zaključke te komisije je prišla potrditev zahteve, da se podaljša splošni 4% stanovanjski prispevek, ki bi se končal v naslednjem letu. Ta sklep je pozitiven za tiste člane ZB in posebej koristen za člane ZB v Sloveniji, ker se odtod dotekajo sredstva za reševanje še nerešenih problemov borcev. Na predlogu take smernice smo bili posebej iniciatorji in enotni delegati iz Slovenije. Ob tem moram poudariti dejstvo, da je kongres v celoti nastopal enotno.

(Konec na 4. strani)



Kljub prizadevanjem včasih s surovinami tudi »zaškriplje«

Petletni razvoj

Sredi tega meseca, 14. oktobra, je bil v prostorih občinske skupščine Kranj razgovor o predlogu 5-letnega razvoja podjetja. Predstavniki organov upravljanja, političnih organizacij in strokovni delavci z najodgovornejših delovnih mest v podjetju so razpravljali o predlogu nalog za obdobje do leta 1975. Jasno je, da je za dobro delo potrebno, da si vsako podjetje začrta večletni program razvoja, saj je le tako možno uspešno organizirati vse strokovne sile v podjetju za uresničevanje postavljenih ciljev. Ravno zato je strokovna komisija v sodelovanju s strokovnimi službami podjetja potrebovala več mesecev, da je na osnovi tržnih analiz, analiz pogojev poslovanja in pričakovanih sprememb splošnih družbeno ekonomskih pogojev pripravila predlog srednjeročnega programa razvoja podjetja. Komisijo je vodil finančni svetnik tov. Slavko Zalar. Čeprav je pri njenem delu sodelovalo mnogo članov podjetja, je

komisija sodila, da je potrebno ponovno razpravljati o rezultatih njenega dela in se je tudi v celoti udeležila omenjene razprave.

O samem programu smo v glasilu že pisali in nameravamo tudi še pisati. Zato bi v zvezi z razpravo poročali le to, da so se udeleženci v celoti strinjali z osnovami koncepta bodočega razvoja, da pa so jih še zlasti zanimala naslednja vprašanja:

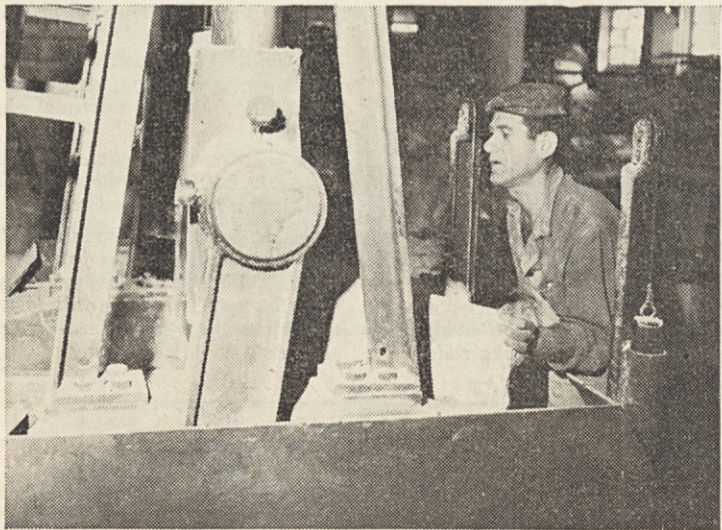
— Na osnovi kakšnih in katerih tržnih analiz je predvideno povečanje proizvodnje?

— Kakša bo prodajna politika podjetja v prihodnjih letih, ali se bo predvsem prilagajala, ali pa bo aktivna in ofenzivna?

— Kako bo rešen problem izdelave orodja in hitrejšega vzdrževanja strojnega potenciala podjetja?

— Kakšne so perspektivne razvoja nekaterih posameznih delovnih enot podjetja?

BORUT SNUDERL



Sekanje kavčuka v skladišču surovin

Samoupravna struktura podjetja

Na naslednji seji bo komisija za samoupravne predpise obravnavala osnutek določb o samoupravni strukturi podjetja, to je o strukturi organov upravljanja podjetja. Ožja skupina nekaterih članov komisije in zadolženih strokovnih delavcev je že večkrat pregledovala in prečiščevala predosnutek določb o strukturi organov, da bi bile kar najbolj precizne in pozneje tudi praktično uporabljive. Po ustavnih spremembah predstavljajo samoupravno strukturo podjetja naslednji organi: organ upravljanja podjetja, to je delavski svet podjetja, kolektivni izvršilni organi in individualni izvršilni organi.

Delavski svet bo sprejemal programe, investicijske elaborate in letne gospodarske načrte kot osnovne instrumente za določanje poslovne politike podjetja. Razen tega bo v njegovi pristojnosti sprejemanje statuta in drugih splošnih aktov, določanje organizacijske strukture podjetja, izvolitev kolektivnih in individualnega izvršilnega organa, to je direk-

torja podjetja, kontrola izvrševanja samoupravnih odločitev in doseženih poslovnih uspehov ter reševanje pritožb delavcev in delovnih enot, ki se bodo nanj obračala. Za kvalitetno in uspešno izvrševanje vseh njegovih odločitev bodo neposredno odgovorne pristojne delovne enote in osebno vsak delavec na svojem delovnem mestu.

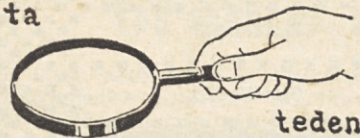
V procesu izvrševanja samoupravnih zadolžitvev se bo često potrebno ponovno odločiti o številnih poslovnih in kadrovskih zadevah operativnega značaja. Nekatere take odločitve so po statutarnih določilih v pristojnosti organov upravljanja delovnih enot, druge pa v pristojnosti kolektivnih in individualnega izvršilnega organa podjetja. Njim bodo morale delovne enote pošiljati izvršitvene predloge, na podlagi katerih bodo ugotavljali njihovo družbeno ekonomsko korist ali skladnost s kadrovsko politiko podjetja, da bi jih lahko ocenili in se o njih dokončno odločili. Vodje in drugi delavci delovnih enot bodo v

O statutu

takšnem sistemu dela osebno odgovorni, da bo njihovo delo in delo organov upravljanja potekalo organizirano in da bodo posamezne njihove poslovne akcije s stališča družbeno ekonomskih koristi in odnosov v podjetju dovolj pripravljene in sprejete od samoupravnih organov. Zaradi tega se v samoupravni strukturi podjetja predlaga več odborov kot specializiranih kolektivnih izvršilnih organov za posamezna področja poslovanja in več za področja kadrovskih in socialnih zadev. Za naprej tudi še ostanejo trije posebni izvršilni organi, kot so notranja arbitraža, odbor za oceno in poravnavo škode in odbor za oceno kršitev delovnih dolžnosti.

Komisija za samoupravne predpise bo končala z obravnavanjem vseh osnutkov do 28. oktobra, narkar bo osnutek novega statuta razmnožen in poslan delovnim enotam v javno razpravo.

STEFAN MARCIJAN



O delu zveze komunistov v Savi

V tem času so bila obravnavana naslednja pomembnejša vprašanja:

- pregled zaključkov letne konference,
- obravnava programa dela komiteja in komisij,
- razprava o pravilniku delitve OD,
- analiza dela osnovnih organizacij v podjetju,
- obravnava reorganizacije ZK,
- obravnava sklepa o organiziranosti in poslovnikov,

Več časa je bilo posvečenega sami reorganizaciji ZK v podjetju. Namen organizacije je bil aktivirati delo komunistov v podjetju. Odločili smo se za tri oddelke z različnim sestavom. Namen je bil dober, praksa pa kaže, da ne preveč učinkovit. S tem seveda ne trdim, da reorganizacija ni uspela. Vsekakor smo napravili korak dalje, kar nam dokazuje število članov, ki so vključeni v te ali druge samoupravne ali politične organe v podjetju ali izven njega. Menimo pa, da nismo znali dobiti prave oblike in metode dela, s katerimi bi še bolj aktivizirali članstvo. Konferenca kot nova delovna institucija v organizaciji še ne more spremeniti ustaljenih in privajenih oblik dela. Res pa je, da smo pričeli tudi z nekaterimi drugimi oblikami dela, vendar so bili to bolj začetni poizkusi kot pa utrjen sistem, čeprav bi drugo moralo prevladovati. Reči moramo da organizacijskim in metodičnim oblikam dela nismo dali posebne poudarka in zato tudi rezultati niso povsem zadovoljivi.

Kaj nam torej daje reorganizacija?

- a) omogoča povečano aktivnost v raznih delovnih oblikah (konferenca, aktivni komisije),
- b) omogoča večje vključevanje članov v interesna delovna področja,
- c) omogoča večjo strokovno obravnavo posameznih vprašanj in s tem lažje pojasnjevanje ter tako večji vpliv na vsakodnevne demokratične odločitve v podjetju,
- č) omogoča še večjo javnost dela v vseh organih,
- d) omogoča, da se uveljavi vsak član organizacije.

Zato trdimo, da reorganizacija še ni končana, in se bo morala vedno prilagajati zahtevam in potrebam časa, iskati bo potrebno take oblike dela, ki bodo učinkovite in zanimive. To pa ni dolžnost samo organov, ampak vseh članov organizacije, ker je samo tako mogoče hitro in učinkovito reševati posamezne probleme.

Delo sekretariata

Sekretariat je ob reorganizaciji doživel prve kadrovske spremembe in nato še trikrat v mandatni dobi. To kaže določeno oceno in resnost članov pri prevzemanju dolžnosti v lastni organizaciji. Menimo, da posamezni člani le preveč izkoriščajo druge zadolžitve, da se razbremenijo dela v svoji organizaciji, čeprav bi morali v prvi vrsti skrbeti za učinkovitost in napredek idejno-politične sile v podjetju.

Sekretariat posebne učinkovitosti ni uspel doseči, ker smo bili še vedno preveč retorični in premalo konkretni in dosledni pri izvrševanju sprejetih sklepov in stališč. Menimo, da še ni sprejeta misel individualne odgovornosti v kolektivnem delovnem organu. Se vse preveč se pri kolektivnem delovnem organu bremeni posameznika, kar pri amaterskem opravljanju katerekoli funkcije ne more roditi uspeha, ker so naloge zapletene in zahtevne.

Za neučinkovitost pri delu bi omenili tele osnovne pomanjkljivosti:

- članstvo ni bilo pogosteje obveščeno s kratkimi poročili o delu sekretariata,
 - povezanost sekretariata z oddelki je bila primerna, premalo pa je sekretariat pomagal oddelkom kot celoti, posebno pa člani sekretariata v svojih oddelkih,
 - premajhna načelnost sekretariata in v posameznih primerih celo drobnjarsko reševanje nekaterih vprašanj,
 - premajhna pripravljenost in zavzetost članov za reševanje posameznih nalog.
- Menimo, da smo danes dosegli že tako stopnjo razvoja, da bi si tudi v organizaciji ZK, predvsem pa v sekretariatu, kot izvršilnem organu konference, morale razdeliti odgovornosti po individualnih

nagnjenjih in interesih članov, sekretar pa naj bi bil samo koordinator in povezovalac nalog, ne pa prvi izvrševalec.

Z osvojitvijo take oblike dela, se individualna odgovornost poveže s kolektivno in rezultati bodo boljši, ker bo vsak član sekretariata odgovoren za konkretno področje dejavnosti v organizaciji.

Kljub pomanjkljivostim trdimo, da je sekretariat o vseh pomembnih vprašanjih razpravljal resno, ukrepal in zavzemal stališča, ki so bila v korist celotnega kolektiva.

Sekretariat je imel skupno 40 sej, to je približno dve seji mesečno.

Na sejah je obravnaval tale pomembnejša vprašanja:

- metode dela sekretariata in komisij,
- gospodarska politika na področju družbenih služb v občini,

načela roorganizacije ZK. S tem namenom je sklical:

- politični aktiv podjetja osemkrat,
- aktiv komunistov v posameznih delovnih enotah trikrat,
- člane, ki so bili zadolženi za občasne naloge trikrat,
- posebne posvete s sekretarji oddelkov trikrat,
- posebne posvete s predsedniki komisij trikrat,
- posebne posvete z mladimi komunisti dvakrat,
- izobraževalne sestanke vseh članov štirikrat,
- konferenco organizacije štirikrat.

Sekretariat je dalje ustanovil tudi pripravljalni odbor za pripravo proslave 50-letnice ZKJ. Odbor je nalogo uspešno opravil.

Sekretariat je ustanovil tudi posebno komisijo z nalogo, da je pregledala predkongresni mate-



— razprava o analitski oceni delovnih mest,

- pravilnik o kreditiranju in nakupu stanovanj,
- gospodarski načrt in
- predlog o deljenem delovnem času.

Obravnavali smo tudi anketo o delu organov upravljanja, pripravila na referendum. Poleg zadev znotraj podjetja pa smo razpravljali o resoluciji X. plenuma, oblikah ideološke vzgoje članov, osnutku statuta ZKS, pripravah na volitve v predstavniška telesa političnih skupnosti idr.

Ob volitvah v organe upravljanja smo razpravljali o kriteriju za izbor kandidatov v samoupravnih organih, nato o pravilniku sklada skupne porabe, delu oddelkov in komisij, sprejemu novih članov ZK itd. To je le nekaj podatkov iz dokaj obširnega dela.

Poleg dela na rednih sejah se je sekretariat trudil, da bi uveljavil

rial in pripravila o njem pripombe. Komisija je svoje delo prav tako uspešno opravila.

Da bi poživilo delo organizacije in ugotovili mnenja članstva, je sekretariat izvedel posebno anketo. Anketa je v odzivu članov povsem uspela, ni pa dala tistih rezultatov, ki jih je sekretariat pričakoval.

O rezultatih ankete bo bližnja konferenca nedvomno sprejela ustrezne ukrepe, zato o tem več v eni naslednjih številkih glasila Save.

Odgovori ankete potrjujejo trditve, da smo z reorganizacijo napravili korak dalje. Analiza same ankete pa bo dala osnovo za nadaljnje ukrepe, s katerimi se bo delo lahko spremenilo. Menimo, da bi se morali na prvih sestankih zavzeti za urejanje teh razmer in sprejeti poleg pripomb članov še dopolnilne ukrepe, s katerimi bi se stanje lahko spremenilo.

Vprašanja? odgovori!

Koliko pojemo?

O tem, kako pomembna je redna prehrana za vsakega človeka in kako posebno za zaposlene, so strokovnjaki že zdavnaj povedali svoje mnenje. Ta mnenja so pričeli v zadnjem času upoštevati tudi v manjših delovnih organizacijah, v večjih pa so za prehrano svojih delavcev že zdavnaj poskrbeli. Tudi pri nas. Vendar pa sestavek ni namenjen razmišljanju. Ko sem ob malici v naši restavraciji gledal polno zasedene mize in vrste pred bifejem, sem razmišljal: koliko pojemo? Za odgovor sem naprosil tov. Pavleta Gantarja, vodjo delavske restavracije.

»Na postavljeno vprašanje bom odgovoril s podatki iz septembra, (ki pa so podobni kot v ostalih mesecih v tem letu). Število obrokov se iz meseca v mesec veča.

V septembru, ko smo imeli 23 delovnih dni, smo pripravili 42.266 toplih in hladnih obrokov. To je povprečno 1.837 obrokov na dan. Poleg tega pripravljamo malico tudi ob sobotah, ko nekatere delovne enote delajo. Za nadurno delo v mesecu septembru smo pripravili 1.528 obrokov, kar znaša povprečno na eno soboto 3.033 obrokov (po ekonomski ceni). Če seštejemo vse hladne in tople obroke, ki smo jih v delavski restavraciji pripravili v septembru, je to 46.827 obrokov. To so podatki za obroke, ki jih prodamo na bloke po 0,80 N din.

Poleg smo prodali v bifejih v mesecu septembru še za 66.509 N din druge hrane. Od tega 14.780 N din za pijačo. Torej tudi v bifejih prodamo kar precej, če upoštevamo, da je ta promet ustvarjen le v času, odrejenem za odmor. Moram pa poudariti tudi to, da v bifejih ne prodajamo ničesar z dobičkom, pač pa po nabavnih vrednostih, dodamo le % kala (za vse salame npr. le 3%).

Tudi število kosil zadnje mesece narašča. V septembru smo pripravili 7.099 obrokov kosil, kar znaša povprečno 309 na dan. Pri taki količini obrokov je jasno, da imamo tudi nekaj težav, ki so objektivnega nizačaja. Sedanja kuhinja npr. je bila zgrajena za manjše število zaposlenih.

Nabavne cene prehrabnih artiklov se stalno spreminjajo in verjetno marsikdo misli, da mi spreminjamo cene. Za primer naj navedem, da so se cene mesnim izdelkom podražile v mesecu septembru kar dvakrat. Prav tako so se spremenile cene mesa v začetku meseca oktobra. Čeprav iščemo vedno najcenejše ponudnike, se razlike med ekonomskimi in prodajnimi cenami povečuje. Podobno je tudi s kosili, ker je nekaj nestalnih abonentov, ki se verjetno ravna le po jedilniku.

Take in podobne težave skušamo vskladiti z našimi možnostmi in potrebami potrošnikov. Upam, (Konec na 4. strani)



Pavle Gantar

PREBERI
TUDI TI!

Kradem, kradeš...

Morda se bo komu izmed nas zdelo tole pisanje odveč: tema ali področje je bilo že tolikokrat in na toliko načinov obravnavano, da je skoraj težko še karkoli dodati. Zadnja razprava na seji delavskega sveta podjetja me je vzpodbudila: delavec, priden in prizadeven, je vzel v tovarni 15.000 S din. Material je bil odpaden in gotovo ne bi več služil ničemur. Pa vendar, po določilih našega statuta, ki smo ga sami izoblikovali in soglasno sprejeli, se taka zadeva šte-

je za hujšo kršitev, za prestop, zaradi katerega je delavec lahko odpuščen iz podjetja.

Tako je bilo tudi v omenjenem primeru: disciplinska komisija je po rednem postopku in na osnovi naših določil predlagala delavskemu svetu podjetja delavca za izključitev. Člani delavskega sveta podjetja pa so po temeljiti razpravi sprejeli sklep, da delavca podjetje ne odpusti. Zakaj? Kot sem dejal, so v temeljiti razpravi prišli do prepričanja, da se delavec s »tatvino« ni nameraval okoristiti.

In prav temu je namenjen tale sestavek, kajti lahko bi se zgodilo tudi marsikomu izmed nas.

Vsako, še najmanjšo stvar, četudi po vašem mnenju brez vrednosti, prijavite, oz. zaprosite zanj. Se mar splača zaradi lastne površnosti, nepremišljenosti, zapustiti delo v naši tovarni?

S A

O delu ZK v SAVI

Nadaljevanje z 2. strani

Delo konferenc in komisij

Konferenca kot nova delovna institucija je za hitro in strokovno obravnavo posameznega problema vedno bolj potrebna in tudi učinkovita. Celotne materiale s potrebnimi predlogi in stališči strokovno pripravi komisija, o njih pa razpravljajo članstvo in nato še konferenca. Skupno so bile pripravljene poleg prve še štiri konference, na katerih smo obravnavali:

- gospodarska vprašanja (na dveh konferencah),
- kadrovske politike in izobraževanje na eni konferenci, in
- razvoj samouprave v podjetju na eni konferenci.

Vse konference so bile vsebinsko dobro pripravljene in so omogočale sprejemati primerna in konkretna stališča. Menimo, da so bile le preveč parcialne, ker poleg predlagane problematike niso obravnavale še drugih vprašanj v tistem trenutku. Zato menimo, da bi v bodoče morali pripraviti za obravnavo še druga vprašanja, ne glede na sam namen konference. Tudi v bodoče je sestavu delegatov potrebno posvetiti precejšnjo pozornost, ker mora konferenca razsojati o perspektivnih in ne samo o trenutnih nalogah. Menimo, da je bila v tem času osnovna pomanjkljivost dela komisij v tem, da so material pripravljale skoraj vedno v časovnih stiskah. Kljub temu pa smo z delom komisij lahko zadovoljni, da so poleg vsebinskih vprašanj morale reševati tudi kadrovske. V tem obdobju so bili zamenjani predsedniki treh komisij in zato je delo včasih nekoliko zastalo, kar je imelo za posledico, da so se programski roki morali prolongirati.

Delo oddelkov in aktivov

Delo oddelkov ni bilo preveč učinkovito, ker še vse preveč upoštevamo in se oprijemljemo principov bivših osnovnih organizacij. Krivda za premajhno učinkovitost ne more biti samo na sekre-

tarjih, ampak na članstvu v celoti. Ne bi se zadrževali na težavah sekretarjev, ker so bile te obravnavane na oddelčnih sestankih. Menimo pa, da mora biti delo organizirano tudi v oddelkih, kjer mora vsak opravljati zaupano kon-



Mirko Pavlovič, direktor nabavne službe

kretno nalogo, pa naj bo ta taka ali drugačna.

Lahko trdimo, da so člani premalo zahtevali konkretnih obravnav na oddelku, sekretariatu ali na konferenci, čeprav take možnosti obstojajo. Prav tako niso zahtevali poročil o delu delegatov na občinski in tovarniški konferenci. Zaradi tega vsebina sestankov ni mogla biti vedno aktualna za vse člane oddelka, v posameznih primerih pa tudi sekretarji niso pokazali iniciative in so vse

preveč čakali na direktivne naloge, kar pa je v nasprotju z namenom organizacije, saj ta išče iniciative ravno od članov organizacije.

Dalje menimo, da so sekretarji premalo upoštevali pravico, da lahko več nalog nalože posameznikom, kar člani sami žele.

Nova oblika dela v aktivih še ni zaživela, čeprav je bilo nekaj primerov konkretnih in zadovoljivih razprav po delovnih enotah. Vzrok za nepopolno uveljavitev te oblike dela vidimo v povezanosti aktivov z oddelkom ali sekretariatom, kar s sedanjo reorganizacijo ni bilo v celoti rešeno in razčiščeno.

Menimo, da bi za učinkovito delo organizacije in realizacijo reorganizacije morali v tem trenutku razpravljati o stalnih aktivih v večjih delovnih enotah in o občasni aktivih. Občasne aktivne naj bi tudi v bodoče skliceval sekretariat, medtem ko naj bi stalni aktivni po našem mnenju morali imeti svojega vodjo, da bi člani lahko organizirano in pravočasno reševali konkretne probleme delovnih enot. Kolikor taka oblika ni sprejemljiva, potem bi v vsaki enoti morali pripraviti konkretne naloge za določen čas.

Prav tako menimo, da bi ob organizaciji ZK in oblikah dela morali ob tem trenutku razpravljati še o bolj deljenem delu. Sedanje komisije zaradi obsežnosti in specifičnosti dela ne morejo vseh vprašanj dovolj vsestransko in pravočasno obravnavati, zato menimo, da bi se število komisij moralo povečati in delo še bolj razdeliti. Menimo, da bi v bodoče poleg konference morali imeti:

- a) gospodarsko komisijo, ki naj bi obravnavala celotna gospodarska vprašanja podjetja. Možno je, da ima komisija svojo podkomisijo, ki bi se ukvarjala z nagrajevanjem po delu;
 - b) kadrovsko komisijo, ki bi sodelovala pri vseh kadrovskih vprašanjih, posebno pa še pri kadrovanju v samoupravne organe in družbeno politične organizacije;
 - c) komisijo za samoupravljanje in informiranje in organizacijo ZK, ki naj bi imela tri podkomisije, in to:
 - za razvoj samouprave v podjetju,
 - za razvoj samouprave po delovnih enotah,
 - za organizacijo ZK v podjetju;
 - č) komisijo za informiranje, ki naj bi proučevala učinkovite in hitre oblike informiranja članov kolektiva in posebej članov ZK v podjetju;
- (Nadaljevanje na 4. strani)

Delovna konferenca sindikalne organizacije

Sindikalna organizacija je 30. oktobra 1969 imela delovno konferenco, katere namen je, analizi dosedanjega in načrtati bodoče delo. Na tej konferenci so predsedniki posameznih komisij poročali o svojem delu in predlagali najpomembnejše naloge, s katerimi se bo naša organizacija morala v bodoče spoprijeti.

Poseben poudarek delovne konference je obravnavo osnutka statuta podjetja. Kot nam je znano, je sindikalna organizacija preko svoje komisije za gospodarjenje in upravljanje vseskozi tesno sodelovala pri izdelavi in nastanku predosnutka in osnutka statuta podjetja.

Zavedati se moramo, da bomo v kratkem sprejeli naš najpomembnejši akt, ki naj bi bil dejansko vodilo pri našem bodočem delu. Če so v predlaganem osnutku nejasnosti in kakšna protislovja našega razvoja, je sindikalna organizacija z vsem svojim članstvom, posebno pa z vodstvom dolžna spremeniti ta protislovja v napredne, družbeno ekonomske odnose, ki naj nas vodijo k realizaciji samoupravnih odnosov in postavljenih poslovnih ciljev.

BLAZ STUDEN

NAŠ RAZGOVOR



Vinko Janša

Za današnjega sogovornika sem izbral delavca, ki je že dolgo med nami, pa ga vendar malokdo pozna. Morda zaradi njegove skromnosti ali pa zato, ker opravlja delo, ki se ne nanaša na neposredno proizvodnjo, pa je za njen nemoten potek tako pomembno. To je pa tudi vse, kar lahko povem o njem. Naj se nam sam predstavi:

1. *Tov. Vinko, kdaj ste prestopili prag naše tovarne, kako ste se tedaj počutili in kakšno je bilo vaše prvo delovno mesto?*

»V Savi sem pričel delati leta 1957 kot elektrotehnik. Tedaj je bil vodja delavnice tov. Klemenc Rudolf, s katerim sva se dobro razumela in sodelovala.«

2. *Elektrodelavnica ima 43 delavcev. To so elektriki in finomehaniki. Kakšnega dela imate največ?*

»Največ dela imamo z vzdrževanjem, zelo veliko pa tudi z montažami in predelavami električnih naprav, instalacij in instrumentov.«

3. *Kratek stik že zdavnaj ni več pojem samo v elektrotehnikah. Kaj menite o tem.*

»Menim, da je pravi kratek stik le v elektrotehnikah.«

4. *Brezštevlni so kilometri električnih napeljav v naši tovarni in tudi kilovati porabljene elektrike. Nam lahko poveste vsaj približno število prvega in drugega?*

»Dolžine instaliranih vodnikov v vseh obratih naše tovarne je težko oceniti, vendar pa prav gotovo presegajo več sto kilometrov.«

Poraba električne energije sestoji iz porabe delovne in jalove energije ter iz dosežene konične moči.

Poraba delovne energije znaša približno 1 kwh na kilogram gotovih izdelkov. Poraba jalove energije ni velika, ker imamo v vseh trafo postajah in pri posameznih večjih strojih vgrajene kondenzatorje. Konična moč, to je največja dosežena konična v mesecu, znaša maksimalno v obratu I 620 kwh, v obratu II 3900 kwh in v obratu IV 900 kwh.

V obratu IV je montirana manjša hidrocentrala na reki Kokri, ki proizvaja približno 2400 kwh dnevno.

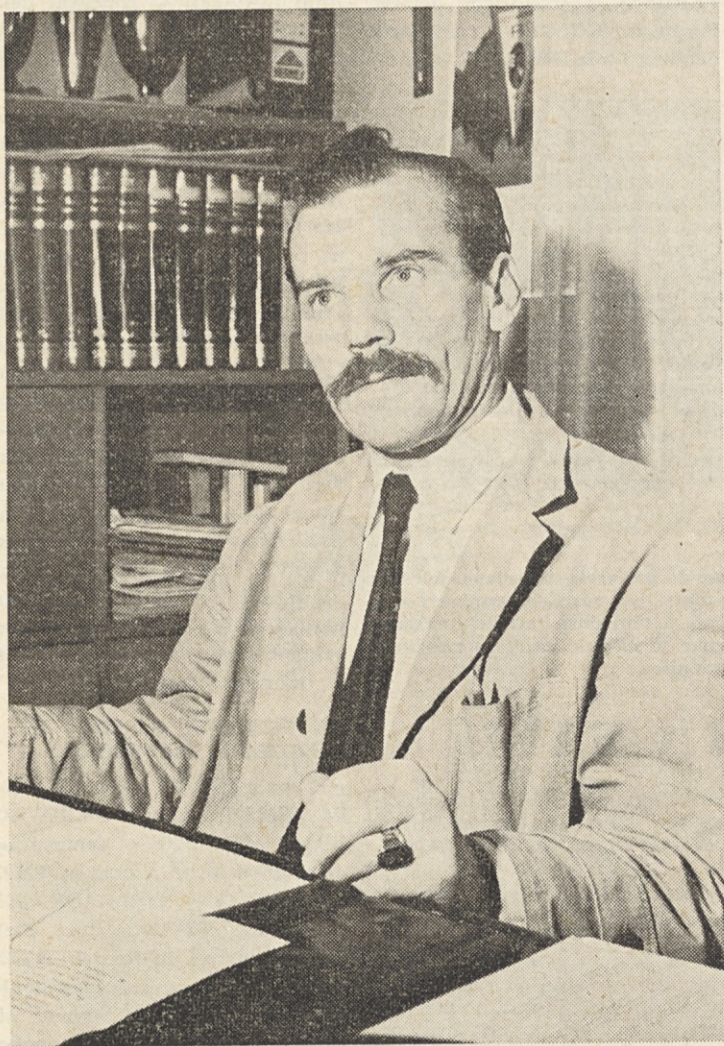
5. *Zadnje vprašanje običajno prepuščam odprto in sogovornik lahko pove karkoli: o delovnih odnosih, organizaciji dela, obveščanju, nagrajevanju, ... Prosim.*

»Delovni odnosi v elektrodelavnici so zelo dobri. Uspeh delavcev je razviden iz razmeroma mojhnega števila zastojev. Število ključnih strojev, ki so vse bolj avtomatizirani, je vedno več. Tem strojem je treba posvetiti še posebno pozornost, ker vsak najmanjši zastoj lahko povzroči zastoj proizvodnje v več proizvodnih oddelkih. Eden takšnih strojev je brizgalni stroj z linijo za hlajenje protektorja v novi pnevmatikarni, ki smo jo v zadnjem času opremili z novimi avtomatskimi napravami. Za vse te stroje je treba imeti vedno na razpolago ustrezne rezervne dele in sposobno osebje za vzdrževanje. Zato je kadrovska politika elektrodelavnice predvsem usmerjena v izobraževanje svojih delavcev. V delovodsko šolo je vključenih pet delavcev in v tehnično šolo štiri delavci. Vsak delavec elektrodelavnice se lahko nadalje izpopolnjuje, ker bo s tem raven vzdrževanja višja. Dežurni elektriki porabijo vse več časa za ugotavljanje napak, kot za njihovo odstranitev. Zato bomo organizirali tudi krajše tečaje za izpopolnitev teoretičnega znanja vzdrževalcev.

Ker so novi stroji opremljeni z elektronskimi in tranzistorskimi napravami, bomo v bodoče izpopolnili tudi kadrovske sestave delavcev v instrumentarni skupini, da bo lahko uspešneje vzdrževala te naprave.

Osnovna naloga elektrodelavnice pa je skrb za varnost delavcev in skrb, da so električne naprave in instalacije vedno v redu. Zato bomo v letošnjem in prihodnjem letu predvsem morali preurediti elektroinstalacije v obratu IV in delo v ostalih obratih tovarne.«

J. Š.



Jože Kocijan je dve leti vodil skupno s člani sekretariata delo zveze komunistov v Savi

V A

Vinko Kepic na kongresu ZB

(Nadaljevanje s 1. strani)

Se nekaj o reševanju stanovanjskega problema borcev, čemur je tako v smernicah kot predhodnem delu pred kongresom posvečena posebna skrb ZB in lahko trdim tudi družbe. Kajti dejstvo je, da danes še vrsta članov ZB nima rešenega stanovanjskega problema, kar je za delovnega človeka osnovna življenjska nujnost. V Savi smo problem stanovanj članov ZB v celoti rešili, razen enega primera, ki bo rešen z zaključkom gradnje novih stanovanj. Poleg tega imamo 5 borcev, ki si sami grade stanovanja. Samoupravni organi so s kreditom te gradnje v celoti podprli. Imamo pa še tri člane ZB, ki imajo sicer že rešeno stanovanjsko vprašanje, vendar jim zaradi povečanja družine ali otrok različnega spola stanovanje ne ustreza. Upravni organi in službe so zagotovile, da bo ta problem rešen, takoj, ko se bo dalo zamenjati stanovanja. Ni pa ta problem rešen tako kot pri nas. Številni problemi so tam, kjer ni močnejših delovnih organizacij in kjer je zaradi tega tudi fond za stanovanjsko gradnjo manjši. Za rešitev le-tega je kongres zahteval, da se z večjo pomočjo družbe ta problem v najkrajšem možnem roku reši.

Se nekaj o odboru ZB aktiva Save. Taki aktivni so uspešno delovali v Kranju in Sloveniji, deloma tudi drugod po Jugoslaviji, ne da bi bilo to predvideno v statutu ZZB. Nov statut pa jim je v neki obliki dal primerno mesto in s tem priznanje. Lahko rečem, da je poleg razumevanja

samoupravnih organov v Savi za sluga aktiva in njegovega odbora, da je stanovanjsko vprašanje borcev pri nas v celoti skoraj rešeno.

in koroških partizanov v Velenju. Poleg tega smo članom ZB omogočili tudi udeležbo na srečanjih posameznih brigad ob obletnicah formiranja teh enot.

Posebno skrb pa je letos in preteklo leto posvetil odbor zdravstvenemu stanju članstva. Borci so večinoma starejši ljudje. Lani in letos so zdravstveno pregledani vsi člani ZB Save. Od pregledanih je letos odšlo 18 članov v klimatska zdravilišča. Stroške tega je na posredovanje odbora, razen manjšega samoprispeljka, krilo podjetje. Zdravstveno stanje tistih, ki so celo povojno obdobje delali v proizvodnji, tudi ni najboljše.

Za bodoče menim, da je ena od osnovnih borčevskih nalog njihova politična aktivnost, posebej pa enotnost na znotraj in navzven. Le tako bo namreč borčevska organizacija v podjetju izpolnila svoje naloge, ki tudi v današnjem času niso manjše, kot so bile med vojno.

Prihodnje leto naj bi ob tej nalogi posvetili več skrbi človeku borcu, kajti poleg aktivnega dela na delovnem mestu, v samoupravnih organih, je še dolžnost, ki so nam jo naložili tisti bojni tovariši, ki so v štiriletnem boju odšli od nas žrtvujoč se za to, da bo skrb za človeka v družbi na prvem mestu. Za nas pa je to nujnost, ker vse več naših članov prehitro izgublja svojo fizično sposobnost. Letos in preteklo leto nas je zapustilo namreč 6 članov, ki so se iz zdravstvenih in drugih razlogov upokojili.



Vinko Kepic

Odbor je letos reševal 10 primerov borčevskih socialnih problemov. (Pomoči pri upokojitvi, pri premetitvi na ustrezno delovno mesto, posredovanje pri rešitvi stanovanjskega vprašanja.) Organizirali smo izlet članov ZB ter se udeležili proslave štajerskih



Kratek razgovor med vodjo in delavcem mnogokrat pripomore k boljšemu delu

Zanimivosti

Po najnovjših podatkih, ki jih je zbrala delavska univerza v Kranju, izhaja v Sloveniji 160 glasil delovnih kolektivov. Sešteta naklada (skupna) je najvišja od vseh dnevnikov ali tednikov, ki izhajajo pri nas. Najvišjo naklado (število izvodov) ima ISKRA glasilo združenega podjetja KRANJ, najmanjšo pa OBVEŠČEVALEC v SIMPLEXU, IDRIJA.

Po istem viru ima le 31 teh glasil profesionalnega urednika ali delavca, ki sprbi za redno izhajanje glasila.

Zahvala

Najlepše se zahvaljujem za prelepo darilo, ki so mi ga ob odhodu v pokoj poklonili sodelavci delovne enote brizgarna in cevarna.

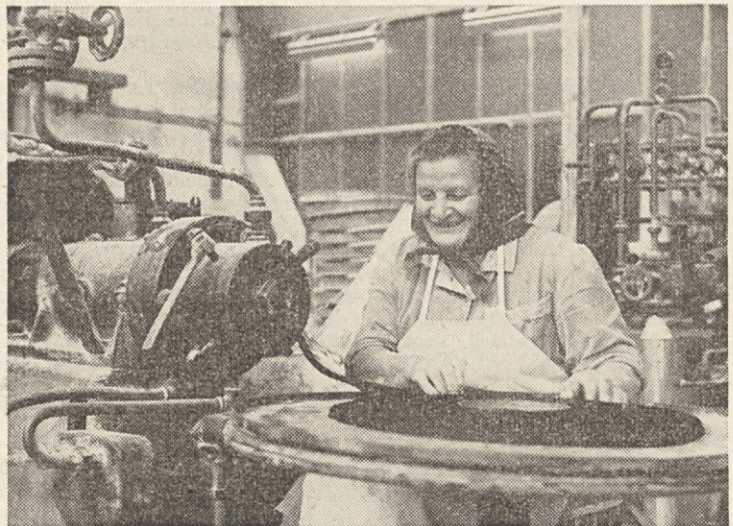
IVANA VIDIC

Nič več prevozov

Pred nedavnim je delavski svet podjetja sprejel sklep, za katerega menim, da bo za mnoge izmed vas zanimiv, zato ga objavljamo.

»Člani kolektiva v bodoče za prevoze ne bodo mogli več dobiti tovarniških kamionov. Socialno ogroženi člani kolektiva lahko za kritje stroškov prevoza dobe pomoč iz sredstev sklada skupne porabe, seveda če za to pomoč zaprosijo.«

V istem sklepu je tudi rečeno, naj kadrovska služba in trgovska mreža do 1. decembra letos pripravita predlog ureditve prodaje odpadnega materiala in izdelkov članom kolektiva. Kadrovska služba bo pripravila tudi predlog višine vrednosti materiala, do katerega bi bil upravičen vsak član kolektiva v enem poslovnem letu.



Zadovoljstvo ob delu — uspešno poslovanje

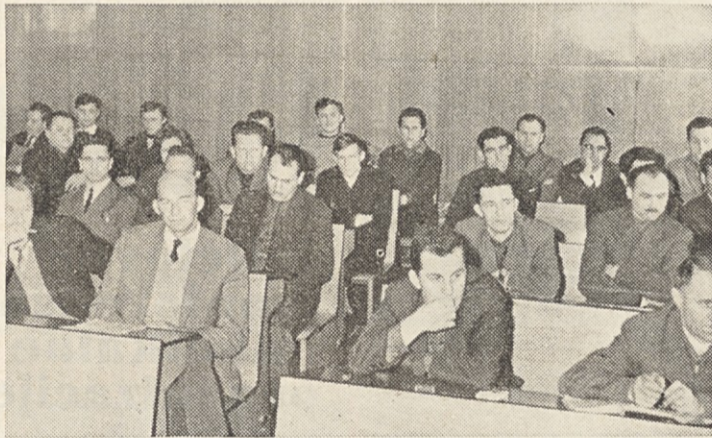
Personalne vesti

V MESECU OKTOBRU 1969 SO SE NA NOVO ZAPOSILILI:

Alojz BLAŽEVIC — polnilec kalupov; Anton KEPIC — vodja profilnega kalandra; Franc SENK — pregledovalec II; Branko CAN-

DER — pomožni delavec pri brizganju velozračnic; Martina JAGODIC — konfekcionerka veloplašev z žmulo; Jožica GOVEKAR — konfekcionerka veloplašev z žmulo; Janja CILENSEK — konfekcionerka žičnih jeder; Slavko PERDAN — skladiščni delavec; Ferdinand GOLOB — transportni delavec; Alojz HOČEVAR — trans-

portni delavec; Anton SPRUK — transportni delavec; Milena ČEBULJ — čistilka; Tomislava TODOROV, inženir gumarske tehnologije — tehnik I; Olga MARINKO, dipl. inženir kemije — stažist; Silvo KOŠNJEK — stažist; Rudi LOPATIČ — izmenski delovodja; Aleksander STOJANOVIC, dipl. psiholog — industrijski psiholog-stažist; Anton GORTNAR — transportni delavec; Cilka BRODER — vulkanizacija velozračnic; Pavel KOZJEK — tehnik III; Jurij BERCE — izmenski delovodja; Marjan ROZMAN — vulkanizer na preši 17, 18 in 21; Martija ZUPANC — plastificer cepljenca; Ciril KUTIN — kašer; Mihaela ŽUMER — administrator; Jože URBANC — skladiščni delavec; Mirko MROVLJE — tehtalec po recepturi C; Milan BOGATAJ — predgrevalec za štirivaljni kalandar; Jože STENOVEC — konfekcioner tovornih avtoplašev; Franc BASELJ — dvoriščni delavec; Andrej VREČEK — pomoč pri dubljanju in prašanju blaga; Bernard GUBIC — delavec pri trovaljčnem kalandru; Ivan NOVAK — transportni delavec.



V tej številki objavljamo daljši sestavek, prirejeno poročilo o delu Zveze komunistov v naši tovarni. Priprave na konferenco so v glavnem končane. V tem času, ko pripravljamo tole številko, datum konference še ni določen, zato vas bomo o tem obvestili v zidnem časopisu.

O delu ZK v SAVI

(Nadaljevanje s 3. strani)

d) komisijo za idejno vzgojo članov ZK v podjetju, ki naj bi v svojem sestavu imeli še podkomisijo za delo z mladimi komunisti. S tem bi se delo ob prizadevanju izvoljenih članov v te konferenčne organe lahko precej izboljšalo.

S tem poročilom o delu organizacije lahko zaključimo. Bližnja konferenca bo nedvomno obravnavala tudi številna druga vprašanja in mislim, da je bilo delo organizacije ZK v Savi kljub samokritični oceni v obdobju 1967—1968 uspešno. Da pa je temu tako, je gotovo več zaslug prizadevnih posameznikov kakor pa aktivnosti

vseh članov ZK. Morda bi bilo treba tudi to oz. o tem temeljiteje razpravljati na konferenci.

Koliko pojemo ?

(Nadaljevanje z 2. strani)

da se bo v bodoče vzporedno z razvojem tovarne odvijal oziroma bomo investirali tudi v tako potreben sodoben obrat družbene prehrane za savske delavce.

Pri pripravljanju toplih obrokov pa se nam dogaja, da včasih skuhamo preveč, drugič pa premalo. Toda tako je, kajti nikoli ne moremo zagotovo vedeti, koliko delavcev bo določenega dne vzelo topli obrok.

V TEM ČASU PA SO PODJETJE ZAPUSTILI:

Franc PARTELI — umrl; Marko ZEMAN, Andrej KEROVEC, Viktor MARUŠIČ — samovoljno prekinili delovno razmerje; Vladimir ŠKERJANC, Ciril HABE, dipl. ekonomist, SOVINČ Jože, dipl. ing. strojništva in Roman JUGOVIC — sporazumno prenehanje dela; Rozalija STARE, Ivana VIDIC, Francka GRACAR — upokojene; Djordje DJORDJEVIČ — odšel na odslužitev vojaškega roka; Slavica PUSTOSLEMSEK — disciplinsko odpuščena iz podjetja.

UREDNIK