OSREDNJA KNJIŽNICA KRANJ
ŠTUDIJSKI ODDELEK
E 19100 1498

KRANJ — 25. JANUARJA 1962 ŠTEVILKA 1
Ureja uredniški odbor: Mirko Brezar, Franc Celestina, ing. Meta Duhovnik, Štefan Gruber, Vladimir Lah, Jožica Kerstein, ing. Cvetka Maksin, Anton Naglič, Miran Rižner, Franc Rozman, Marko Štuhec in Alojz Zalar — Glavni in odgovorni urednik: DUSAN REBOLJ — Telefon: 20-71, lok. 25 — Tisk in klišeji: ČP »Gorenjski tisk« v Kranju — Poštnina plačana v gotovini

Sava

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA TOVARNE GUMIJEVIH IZDELKOV SAVA KRANJ

Ob prvi številki „Save“

Namesto uvoda

Dragi bralci!

Morebiti smo vas nekoliko presenetili? Razumljivo je, da ste malo presenečeni, ko ste kar takole, nepričakovano prejeli namesto revije časopis in to celo po pošti!

Da ne boste preveč ugibali, z besedo na dan..! Meseca julija lani je podjetje izvedlo med člani kolektiva anketo o delavskem samoupravljanju z namenom, da ugotovimo osnovne činitelje za nadaljnji razvoj samoupravljanja v Savi. Odgovori so med drugim povedali, da je slaba obveščenost članov kolektiva eden izmed glavnih vzrokov nezadostne aktivnosti upravljavcev v Savi in da je večina članov kolektiva pripravljena sodelovati v organih samoupravljanja... Da take neugodne razmere kar se da hitro s skupnimi močmi odpravimo, je kadrovsko - socialni sektor pripravil obširen program akcij za nadaljnji razvoj samoupravljanja v podjetju. Osnovni poudarek je na obveščanju kolektiva. V ta namen je tudi že delavski svet podjetja sprejel vrsto sklepov, med njimi tudi, naj v bodoče izhaja časopis »Sava« mesečno

(Nadaljevanje na 2. strani)

Pred razpravo o novih pravilnikih o delitvi ČD in OD in o poglabljanju delavskega samoupravljanja

Smelo stopamo v novo leto...!

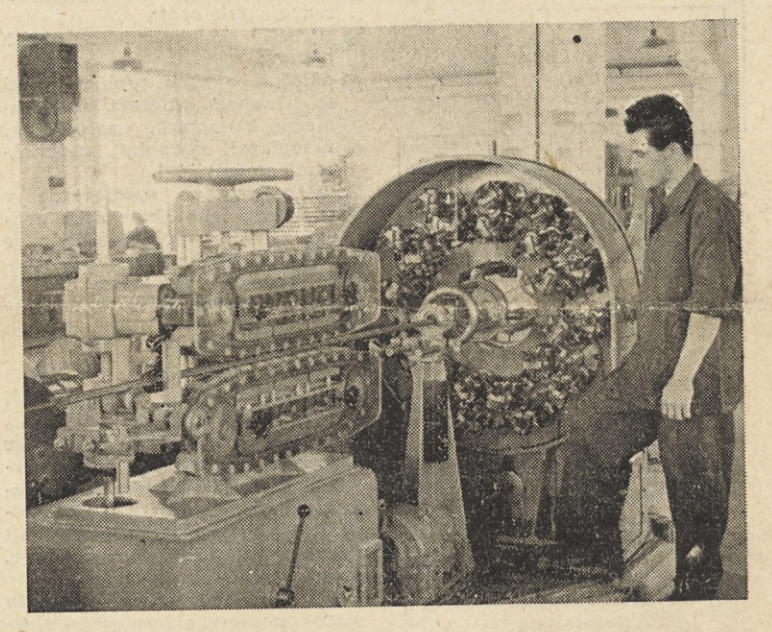
● Zvenket kozarcev, krepki stiski rok in brezštevilni nazdravi ob poslavljajočem se starem in prihajajočem Novem letu so za nami... »Srečno novo...!« smo si zaželeli, se za dan ali dva iztrgali iz delovnega utripa kolektiva ter v krogu svojih domačih pričakali prijetne trenutke, ko je ura odbila polnoč, naznanjajoč, da je leta 1961 konec.

Ni dolgo tega, a vendar o vsem tem in o mnogih veselih ter prijetnih pripetljajih na zadnji dan starega leta in prvi dan novega leta ne govorimo več. Čas hiti... Čakajo nas mnogi novi delovni nalogi, obveznosti in začrtani posli. Med take dolžnosti sodijo prav gotovo nadaljnji ukrepi za poglabljanje neposrednega upravljanja v kolektivu. In prav zato smo namenili številko našega lista prav tem vprašanjem..

Da omogočimo slehernemu članu kolektiva ne glede na to, kje in na kakšnem delovnem mestu si prizadeva za uspeh podjetja, sodelovati v razpravi o novih predlogih pravilnika o delitvi čistega dohodka podjetja ter o delitvi osebnih dohodkov, smo se odločili kar se da razumljivo v našem listu predloge pojasniti in vzbuditi med vami, dragi bralci, živahno razpravo o njih. Predlagana pravilnika o delitvi čistega dohodka in delitvi osebnih dohodkov ter predvidene spremembe v oblikah neposrednega upravljanja v našem kolektivu morajo biti odraz teženj in želja, dela in prizadevanj nas vseh! Le s sodelovanjem slehernega od vas, samo če boste svoje pomisleke, pripombe in predloge na oba pravilnika in predvideni sistem upravljanja izpovedali sedaj, ko je čas za to, si lahko zagotovimo neposredno upravljanje in soodločanje o gospodarjenju podjetja in resnično delitev dohodka po načelu »VSAKEMU PO NJEGOVEM DELU!«.

Do konca tega meseca bomo zato o predlaganih pravilnikih na široko razpravljali na sestankih po ekonomskih enotah. Na njih boste izpovedali svoje pripombe, svetovali in predlagali spremembe, da bo moč vse to vnesti v prečiščeno besedilo pravilnikov. Šele potem bodo o njih razpravljali samoupravni organi ter popravljena pravilnika o delitvi čistega dohodka in razdeljevanju osebnih dohodkov potrdili. Zatorej je vse tisto, kar se v današnji številki našega lista nanaša na reorganizacijo in predvideni razvoj neposrednega upravljanja ter na pravilnika o delitvi čistega dohodka in o razdeljevanju osebnih dohodkov le predlog in prav nič več! Kakšne spremembe in dopolnitve bodo doživeli pred sprejetjem na enem od prihodnjih zasedanj delavskega sveta podjetja, kakšna določila bodo v njih, kakšne pravice, dolžnosti in pristojnosti bodo imeli, to vse zavisi sedaj samo še od nas vseh!

▼ **Nov pletilni stroj za pletenje visokotlačnih cevi z žico**



Seznanjamo vas s predlogom pravilnika o delitvi osebnih oohodkov

Bo pravilnik o delitvi OD takle?

Predlog pravilnika o delitvi osebnih dohodkov, ki naj ga po temeljiti razpravi v posameznih ekonomskih enotah ter po dopolnitvah, ki jih boste predlagali, sprejme delavski svet podjetja, je enkrat že obravnaval delavski svet. Vanj je vnesel nekatere dopolnitve, ki naj bodo samo del tistega, kar je v bodoči pravilnik treba še vnesti. Pravilnik ima namen:

- **spodbuditi člane kolektiva k doseganju večje produktivnosti, ekonomičnosti, rentabilnosti, k večji plačilni zmožnosti in k splošni učinkovitosti dela;**
- **uresničiti cilje vse večjega poglabljanja neposrednega upravljanja in razvijanja socialistične demokracije za nadaljno sprostitev ustvarjalnih sil delavca in upravljavca;**
- **težiti k dosledni uresničitvi razporeditve osebnega dohodka po delu.**

Popolnoma je razumljivo, da gloni ves predlagani pravilnik z vsemi svojimi določili na družbeni lastnini nad proizvajalnimi sredstvi, na socialističnem načelu delitve VSAKEMU PO NJEGOVEM DELU, na doseženi stopnji v razvoju delavskega samoupravljanja, na doseženi ravni gospodarskega, tehničnega in organizacijskega razvoja našega podjetja ter na stališčih, ki so jih zavzele vse družbene in politične organizacije v kolektivu.

Ta predlog pravilnika predpisuje način oblikovanja in delitve osebnih dohodkov ter ureja tudi vse druge prejemke, ki izvirajo iz pravic članov kolektiva. Pravilnik je enoten za vse podjetje in se po sprejetju na zasedanju delavskega sveta podjetja obvezno uporablja v vseh ekonomskih enotah ter za vse osebe, ki so vključene v naš kolektiv. Na osnovi tega pravilnika seveda po sprejetju — sestavijo vse ekonomske enote svoje pravilnike o delitvi osebnih dohodkov. Sprejeli

(Nadaljevanje na 5. strani)

IZ USEBINE

- Organizacija ZK pred novimi nalogami
- Sindikat odločil opustiti uslužnostno dejavnost
- NA ROB!
- RAZGOVOR Z JUBILANTI
- Privatni izhodi padajo, službeni rastejo
- Kako je z idejnim izobraževanjem?
- Razmišljanje o rekreaciji in o letnem oddihu
- Ob 20. obletnici socialistične revolucije
- Razmetuješ tudi ti s spomkami?
- Nagradna križanka
- SVETUJEMO ABC ZA DOM
- STROKOVNA PRILOGA — ST. 1
- Sava — Jesenice 1645 : 1560
- Boljši od Planike
- Trenerja, igrišče in še...!
- Kegljači lani šele peti..

Kako razvijati neposredno upravljanje?

Vsak član kolektiva - upravljavec

Prav gotovo zanima slehernega člana kolektiva nadaljnji razvoj neposrednega upravljanja v našem podjetju. Kadrovsko-socialni sektor je v sodelovanju in ob podpori vseh družbeno-političnih činiteljev v Savi pripravil predlog široko zasnovanega razvoja delavskega samoupravljanja v podjetju. O njem sta že razpravljala tovarniški komite Zveze komunistov in izvršni odbor sindikalne podružnice. Sedaj pa je na vrsti kolektiv, torej mi vsi, da izrečemo o njem svoje mnenje. Zato posredujemo predlog v celoti, od vas dragi bralci, pa pričakujemo množico predlogov, dopolnitev in pripomb. Bolj ko boste sodelovali, laže bomo našli najboljša pota in oblike, ki omogočajo neposredno sodelovanje slehernega člana kolektiva v upravljanju. Le tako lahko približamo odločanje o vseh važnejših vprašanjih iz dela in življenja podjetja proizvajalcem samim. Samo taka je pot k večji ustvarjalnosti, k boljšim medsebojnim odnosom in k novim delovnim zmagam.

Tehnična in ekonomska decentralizacija v našem kolektivu narekuje nadaljnji razvoj delavskega samoupravljanja. Le-to mora odgovarjati sedanji stopnji organizacije podjetja.

V Savi smo imeli doslej razvite demokratične oblike upravljanja, ki so omogočile vključitev delavcev v upravljanje. Precej članov kolektiva neposredno upravlja in odloča, saj imamo:

(Nadaljevanje na 2. strani)

Predlog pravilnika o delitvi čistega dohodka podjetja

Samostojnost ekonomskim enotam

Vzporedno s predlogom pravilnika o delitvi osebnih dohodkov bo te dni ves kolektiv obravnaval na sestankih ekonomskih enot tudi predlog pravilnika o delitvi čistega dohodka podjetja. Posredujemo vam predlog tega pravilnika v nekoliko skrčeni obliki. Skušali smo pripraviti vse gradivo kar se da razumljivo ter s tem omogočiti slehernemu članu kolektiva podrobnejše seznanjenje z vsemi določili. Le tako boste namreč lahko na sestankih ekonomskih enot izrekali o predlogih svoje mišljenje, pripombe in pomagali, da bo tako bodoči pravilnik o delitvi čistega dohodka podjetja kakor tudi pravilnik o delitvi osebnih dohodkov odraz naših skupnih hotenj in želja.

Z namenom, da uresničimo načela neposrednega upravljanja proizvajalcev s proizvodnjo in delitvijo, z namenom, da uresničimo načelo delitve VSAKOMUR PO DELU in v težnji, da odstranimo zadnje ostanke mezdne miselnosti, in mezdnih odnosov naj bi bile s tem pravilnikom določene pravice in dolžnosti članov kolektiva Sava pri oblikovanju in delitvi dohodka.

Določbe tega pravilnika temeljijo podobno kot določbe predlaganega pravilnika o delitvi osebnih dohodkov na družbeni lastnini proizvajalnih sredstev, na socialističnem načelu delitve VSAKOMUR PO NJEGOVEM DELU, na doseženi ravni v razvoju delavskega samoupravljanja v Savi, na organizacijskem, tehničnem in gospodarskem nivoju podjetja in na stališčih, ki so jih zavzele do nadaljnega razvoja samoupravljanja družbene in politične organizacije podjetja.

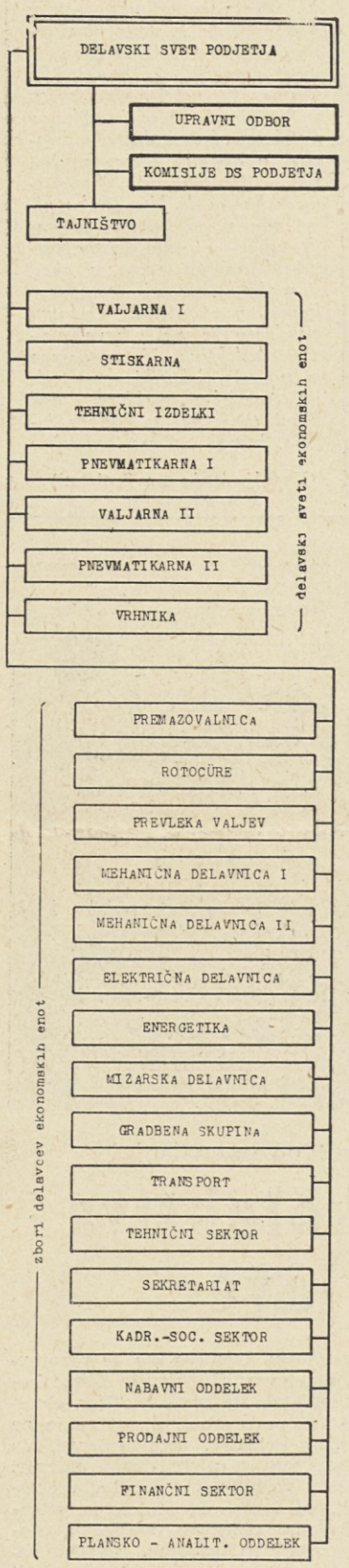
(Nadaljevanje na 3. strani)

Vsak član kolektiva - upravljavec

(Nadaljevanje s 1. strani)

- delavski svet z desetimi komisijami,
- upravni odbor z eno komisijo,
- devet delavskih svetov ekonomskih enot s skupno 18 komisijami.

Doslej so te oblike upravljanja zadoščale, novi gospodarski pogoji in novi odnosi v sistemu našega delavskega samoupravljanja pa terjajo iskanje novih, popolnejših oblik. Najti moramo take oblike, s katerimi bomo omogočili neposredno samoupravljanje slehernemu članu kolektiva.



Predlog organizacijske sheme organov delavskega samoupravljanja v Savi

Kako bomo to dosegli? Ali vemo za oblike, ki bi takšno neposredno samoupravljanje čim bolj zagotovile? Seveda! Če formiramo v posameznih ekonomskih enotah zbore delavcev kot organe delavskega samoupravljanja in če vključimo v te organe vse proizvajalce, oziroma člane ekonomskih enot, potem je odgovor na zastavljeno vprašanje tu!

Upoštevajoč sedanjo stopnjo razvoja našega podjetja predlaga kadrovsko-socialni sektor sporazumno z družbeno-političnimi činitelji v Savi naslednjo zgradbo organov delavskega samoupravljanja:

1. Podjetje upravlja DELAVSKI SVET kot organ, ki sestoji iz PREDSTAVNIKOV ekonomskih enot, centralnih služb in sektorjev. Delavski svet naj bi obdržal v svoji pristojnosti reševanje le tistih problemov, ki izhajajo iz skupne poslovne politike podjetja, kakor so na primer:
- politika in plan nadaljnjega razvoja podjetja;
- razpolaganje s skupnimi sredstvi in združevanje teh za razširjeno reprodukcijo, za znanstveno-raziskovalno delo, za razvijanje centralnih služb, za večje objekte družbenega standarda, za izobraževanje kadrov, itd.

2. Delavski svet podjetja bi volil UPRAVNI ODBOR, kateremu predpiše pristojnosti in pravice.

3. Delavski svet voli stalne KOMISIJE kot svoje pomožne organe, da laže sistematično spremlja posamezne probleme v podjetju.

4. V ekonomskih enotah, kjer je zaposlenih več kot 60 delavcev, bi volili DELAVSKE SVETE EKONOMSKIH ENOT. Ti bi vsekakor:
- vodili poslovno politiko ekonomskih enot;
- sprejemali plan in program razvoja teh enot;
- skrbeli za realizacijo svojih planov;
- odločali o vseh problemih, ki so skupnega interesa za posamezno ekonomsko enoto;
- razpolagali z danimi materialnimi sredstvi itd.

Za neposredno sodelovanje v upravljanju take ekonomske enote pa je treba predvideti, da se pravice o vseh važnejših problemih prenese v pristojnost ZASEDANJA KOLEKTIVA EKONOMSKE ENOTE, to je vseh zaposlenih članov enote.

5. Delavski sveti ekonomskih enot volijo stalne komisije kot svoje pomožne organe.

6. V ekonomskih enotah, kjer je zaposleno manj kot 60 delavcev, bi bili organi delavskega samoupravljanja ZBORI DELAVCEV. Vsak tak zbor bi sestavljali vsi zaposleni člani ekonom. enote. enote.

V centralnih službah, ki imajo status zavodov s samostojnim finansiranjem ali v poslovnih enotah s samostojnim obračunom, kot so Gumarski institut, Gumarski izobraževalni center in Delavska restavracija, pa bi upravljali:

1. SVET kot organ družbenega upravljanja. Tak svet bi tvoril enak del članov, imenovanih iz delavskega sveta podjetja in enak del članov, ki bi bili voljeni iz kolektiva; vodja vsake take poslovne enote pa bi bil član sveta po svoji službeni dolžnosti.

2. UPRAVNI ODBOR.

3. KOMISIJE.

Za podrobnejše in nazornejše razumevanje posredujemo tudi predloge organizacijskih shem predvidenih organov delavskega samoupravljanja. Iz njih je razvidno, da bi imela torej vsaka ekonomska enota svoj organ upravljanja — v enotah z manj kot 60 zaposlenimi bi bili to zbori delavcev, v enotah z več kot 60 zaposlenimi pa delavski sveti, kasneje pa morda zasedanja kolektivov ekonomskih enot.

Ker je pojem ZBOR DELAVCEV večini bralcev še dokaj nepoznan, posredujemo nekaj predlogov o organizaciji in o pravicah, kar bi te zbore posebej odlikovalo in prikazalo v vsej njihovi vrednosti.

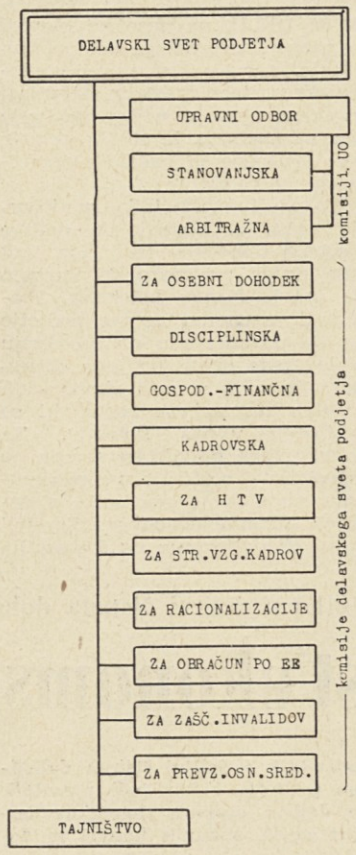
Zbor delavcev bi bil po obravnavanem predlogu organ neposrednega delavskega samoupravljanja v ekonomski enoti, če le-ta zaposluje manj kot 60 delavcev. Sestavljali bi ga torej vsi zaposleni delavci, ne glede na to, ali gre za ekonomsko enoto, za centralno službo ali za sektor. Zbor

Sekretar tovarniškega komiteja Zveze komunistov Franci Rakovec

delavcev bi izvolil predsednika in sekretarja, oziroma PREDSEDSTVO za mandatno dobo enega leta.

Predsedstvo zbora delavcev bi sestavljali poleg predsednika in sekretarja še predsedniki posameznih komisij zbora delavcev. Zbor delavcev bi zasedal najmanj enkrat v mesecu, zasedanja pa bi lahko skliceval predsednik na lastno željo, na zahtevo predsedstva zbora delavcev, na zahtevo posameznih komisij zbora, na zahtevo operativnega vodstva, družbenih organizacij ali na zahtevo ene tretjine zaposlenih delavcev ekonomske enote, centralne službe ali sektorja. Predsedstvo zbora delavcev NE BI IMELO NOBENIH pravic odločanja. Bilo bi koordinator ali vsklajevalec dela komisij zbora delavcev in torej organ, ki bi pripravljal zasedanja zbora delavcev, predlagal načrte dela, skrbel za izvrševanje sklepov zbora, itd.

Pomožni organi zbora delavcev bi bile posamezne KOMISIJE. Te bi samostojno reševale probleme iz svojega področja delovanja, pripravljale bi material in predloge za zasedanja zbora delavcev. Zbor delavcev lahko po potrebi prenese določene pristojnosti in pravice v odločanju za posebne, specifične primere na posamezne komisije. Od sistematičnega in načrtnega dela komisij zbora delavcev bi bila namreč odvisna



Predlog organizacijske sheme delavskega sveta podjetja

delavnost zbora samega prav tako pa tudi pravočasno sprejemanje sklepov, zajemanje in uravnavanje vseh problemov, ki so važni za razvoj neke ekonomske enote, centralne službe ali sektorja. Če se bi posamezne eko-

(Nadaljevanje na 3. strani)

Aktualni razgovor

Organizacija Zveze komunistov pred novimi nalogami

Vzporedno z nadaljnjim razvojem delavskega samoupravljanja in vzporedno z vključevanjem vseh članov kolektiva v resnično neposredno upravljanje si je organizacija Zveze komunistov v našem podjetju pripravila program dela. Le-ta temelji na zaključkih zadnjih dveh kongresov in plenuma Zveze komunistov Jugoslavije. Da bi zvedeli za konkretne naloge, katerih se bodo morali posamezni politični aktivi in s tem vsi člani Zveze komunistov lotiti, smo naprosili za razgovor sekretarja tovarniškega komiteja ZK tov. Francija Rakovca iz mehanične delavnice II. Le-ta je med drugim dejal:

»Prav člani Zveze komunistov se morajo z materialom, ki smo ga pripravili za kar najboljše informiranje kolektiva o predvidenem decentraliziranju samoupravljanja ter o predlaganih pravilnikih o delitvi ustega dohodka, oziroma o razdeljevanju osebnih dohodkov najprej seznanili. Gradivo je treba preštudirati, saj kolektiv pričakuje predvsem od njih, da bodo v razpravi po ekonomskih enotah pojasnejvali značilnosti in pristojnosti predvidenih zborov delavcev v manjših ekonomskih enotah, oziroma zasedaj delavcev v večjih ekonomskih enotah, itd. Seveda pa pričakujemo, da bodo člani ZK podobno aktivni tudi pri reševanju sleherne druge važne naloge v podjetju!

Cetudi sta 6. in 7. kongres ZKJ že daleč, smo ostajali vse preveč za sklepi, ki so bili tamkaj sprejeti. Premalo smo študirali kongresno gradivo in šele zadnji plenum nas je vzdramil ter nas pritegnil k intenzivnejšemu delu, čeprav v glavnem ponavlja in dopolnjuje zaključke obeh kongresov . . .!«

Ko smo se pogovarjali o bodoči reorganizaciji samega sistema neposrednega upravljanja v podjetju, je tov. Franci pristavil:

»Vzporedno z decentralizacijo delavskega samoupravljanja bomo tudi delo naše organizacije bistveno spremenili. Doslej so bile nekatere naše osnovne organizacije po ekonomskih enotah v boljšem položaju od drugih. V nekaterih je bila sestava poleg drugega tudi v izobraženosti članov pestrejša, zato je razumljivo, da so lahko v organizacijah z bolj izbraženimi člani lažje obravnavali posamezne probleme, ki jih je bilo treba reševati. Da v bodoče take neenakosti odpravimo ,bomo ne glede na to, v katere ekonomske enote posamezni člani spadajo, formirali osnovne organizacije, da bodo po sestavi približno enake in da bo v vsaki nekaj članov z višjo izobrazbo. Tako bo delo lahko še bolj plodno. V samih ekonomskih enotah pa bomo formirali aktive komunistov.

Kadar bomo razpravljali o problemih in pojavih v podjetju, oziroma v posameznih ekonomskih enotah, bomo odprli vrata sej na široko. Naj pridejo in sodelujejo v razpravi in izražajo svoje mnenje tudi nečlani. Nimamo namreč prav ničesar skrivati . . .! Zavedati se moramo, da je potrebno povsod povezovati teorijo s prakso, saj je le tako mogoče neka načelno že rešena in razčiščena vprašanja prenesti v prakso in jih prilagoditi potrebam okolja, kjer se je problem pojavil . . .«

Ker uredništvo našega lista pričakuje tudi od organizacije Zveze komunistov polno razumevanje in vsestransko pomoč, smo naprosili tov. sekretarja, naj pove še nekaj besed o tem, kakšna naj bi bila osnovna vloga našega lista.

»Menim, da ni napačno stališče,« je poudaril tov. Rakovec, »če zagovarjamo prikazovanje aktualnih problemov v kolektivu in v komuni v resnični sliki ter pri tem zavzemamo svoja stališča. Zato pričakujemo predvsem od članov Zveze komunistov, da bodo sodelovali v listu ter tako na ta način javno nastopali. Problemov, ki nastanejo, naj se ne rešuje po tovarniških stopniščih, slačilnicah in kuloarjih, marveč pred vsem kolektivom. List pa naj bo vedno posredovalec naših stališč in objektivni usmerjevalec ter mobilizator za prave in najprimernejše akcije. Zatorej tudi menim, da mora biti list vedno aktualen, da moramo sodelovati pri oblikovanju njegove vsebine prav vsi in kakor se že sedaj kaže, bomo verjetno v bližnji prihodnosti morali preiti na štirinajstdnevno izhajanje. List ne sme samo registrirati dogodkov in akcij, ki so že za nami, marveč mora predvsem usmerjati ves kolektiv v akcije, ki so še pred nami in ki bodo zahtevale od nas določene napore . . .!

Namesto uvoda

(Nadaljevanje s 1. strani)

ter kar se da informira kolektiv.

Ob sodelovanju organov samoupravljanja in družbenih organizacij sta uredništvo »Save« in kadrovsko - socialni sektor takoj po Novem letu storila vse potrebno za nemoteno izhajanje našega novega lista. Namesto revije, ki je imela poudarek bolj na strokovnih prispevkih, bo časopis odslej ne samo obveščal kolektiv o dogajanju v Savi, marveč vas vse tudi vključeval v posamezne akcije znotraj podjetja, vas skušal izobraževati, med seboj spoznavati in tudi zabavati. Časopisno obliko pa smo nadomestili z revijalno zato, ker so časopisi lahko tako vsebinsko kakor tudi oblikovno bolj razgibani, v tiskarni pa jih lahko hitreje stiskajo. Zaenkrat bo list »Sava« izhajal mesečno, vsakokrat okoli 15. Če se bo krog dopisnikov razširil in če boste z listom zadovoljni, bo »Sava« izhajala v nekoliko skrčenem obsegu vsak drugi teden. Vse zavisi največ od vas, dragi bralci. Tudi zanimivost in pestrost! Zato sodelujte v njem in dopisujte. Urednik bo vsakomur nasvetoval, kako in o čem naj piše ter vaše prispevke tudi po potrebi popravil. Zato brez bojazni pero v roko in oglasite se že v naslednji številki!

Pa še nekaj! »Z denarjem razmetujemo« boste dejali, ko ste prejeli list na dom po pošti. Ne, ni tako! Le krog bralcev bi radi razširili, saj so člani našega kolektiva pravzaprav tudi družine nas vseh, ki delamo v Savi! In ker smo vsi v podjetju prezaposleni z delom, ker ne moremo lista prebirati v podjetju, ker ga kaj radi pozabimo kje v omarici ali pa v kakem predalu, vas bo list počakal kar doma. V miru boste segali po njem, v krogu svojih domačih prebirali zanimivosti v njem in reševali razne nagradne križanke in uganke . . . Upamo torej, da nam tega vseeno ne boste šteli v zlo!?

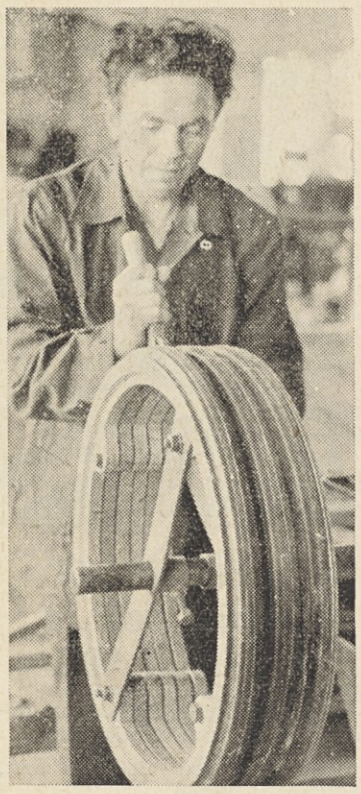
Vse dopise, prispevke, pripombe in napisane želje pošiljajte na naslov: UREDNIŠTVO »SAVE«, TOVARNA GUMIJEVIH IZDELKOV SAVA, KRANJ. Urednika lista lahko pokličete tudi po telefonu na št. 25! Kakor doslej, bomo tudi v bodoče vse prispevke honorirali. Kakšni so honorarji in vse podrobnosti, o tem pa boste lahko brali v 2. številki naše Strokovne priloge.

Uredniški odbor

POMEMBNI SKLEPI DELAVSKEGA SVETA

Na zadnjem zasedanju v lanskem letu, ki je bilo 28. decembra, so člani delavskega sveta sprejeli med drugim naslednji sklep: Po temeljiti obravnavi predloženega pravilnika o delitvi čistega dohodka za leto 1962 v kolektivu, ki naj traja ves mesec januar 1962 po ekonomskih enotah, naj se dostavi komisiji, ki jo sestavljajo: Rudi Babnik, Miran Rižner, Franci Rakovec, Franc Golob, Štefan Horvat, Ciril Oman, Mirko Klemenc, Jože Nograšek in Janko Bajt, zapisnike vseh pripomb in predlogov. — Imenovana komisija naj na osnovi tega dokončno popravi predlagani pravilnik in ga da do 10. februarja v razpravo delavskemu svetu podjetja. Podobno bo razpravljal kolektiv po ekonomskih enotah tudi o predlogu pravilnika o delitvi osebnih dohodkov!

Konfekcija klinastih jermen Dubliranje gumiranega blaga za dežne plašče in podobno ▶



Sindikat je odločil opustiti uslužnostno dejavnost

Razgovor s predsednikom sindikalne podružnice

Potem ko se je sindikat v našem podjetju odločno postavil na stališče, da enkrat za vselej naredi konec najrazličnejšim težavam zaradi uslužnostne dejavnosti in organiziranja cenenega nakupa drv, ostankov blaga, ozimnice, itd., je prav gotovo zanimivo, čemu se bo ta najmasovnejša organizacija pri nas posvetila v bodoče. Da bi dobili odgovore na ta in podobna vprašanja, smo prosili Staneta Kaltenekarja, predsednika sindikalne podružnice, naj razkrije bodoče delo sindikalne podružnice, kakor si ga sam zamišlja.

Na vprašanje »Kako boste prilagodili delo sindikalne podružnice novim pogojem delavskega samoupravljanja?« je tov. Stane odgovoril:

»Doslej smo imeli v podjetju trinajst sindikalnih pododborov, v vsaki obračunski enoti enega. V bodoče bomo to obliko razširili na vseh 24 ekonomskih enot in izvolili pododbore v vseh ekonomskih enotah. Ti pododbori bodo v bodoče prevzeli vse delo, katerega je doslej opravljal izvršni odbor naše sindikalne podružnice, seveda v okviru svojih enot. Pripraviti si bodo morali programe dela ter izdelati predračune, zlasti za socialno šibke delavce, za prosvetno dejavnost in podobno. Tako bo preostalo sedanjemu izvršnemu odboru le še vsklajevanje dela vseh pododborov, da bodo akcije celotne podružnice enotne.«

»Kaj pa konkretne naloge sedajle, v mesecu januarju?« smo zastavili drugo vprašanje.

»Menim,« je poudaril predsednik sindikalne podružnice, **»da moramo sedajle člani izvršnega odbora in člani plenuma predvsem temeljito pregledati predlagana pravilnika o delitvi čistega dohodka in o delitvi osebnih dohodkov ter se vsak posebej seznaniti z vsemi potankostmi v njih. Nam je namreč zaupano vodstvo sestankov kolektivov posameznih ekonomskih enot, ki bodo te dni v podjetju z namenom, da se kar se da jasno pogovorimo o vsem dobrem in o vsem slabem, kar se morebiti nahaja v predlaganih pravilnikih. Če mi ne bomo znali posameznih določil sodelavcem pravilno pojasnjevati, potem je razumljivo, da vsi njunih določil ne bodo docela razumeli in da se utegne potem najti ta ali oni, ki bo dejal, češ, saj ni čudno, da ne razumem, ko pa niti člani izvršnega odbora ne razumejo in zato ne pojasnjujejo zadosti razumljivo . . .!«**

▲ Predsednik sindikalne podružnice Stane Kaltenekar

Ko smo se menili o programu za prihodnje mesece, je tov. Kaltenekar pripomnil, da bi naj bile po njegovem mišljenju poleg dobre priprave razprave o predlaganih pravilnikih v kolektivu sedaj glavne naloge sindikalne organizacije obravnavati plan podjetja in to po nalogah posameznih ekonomskih enot, zasledovati gibanje osebnih dohodkov v kolektivu, izobraževati predvsem člane pododborov in jim nuditi izpopolnjevanje na idejno-političnem področju, ter končno tudi sproti zasledovati rezultate, uspehe in slučajne slabosti sprejetih pravilnikov o delitvi osebnih dohodkov in o razdeljevanju čistega dohodka.

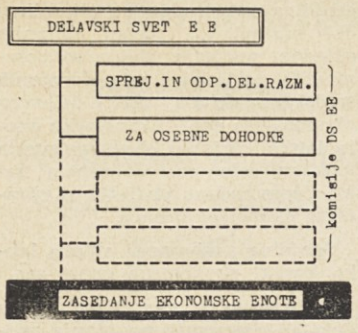
»Kar pa se tiče sklepa, da opustimo uslužnostno dejavnost,« je še pristavil tov. Stane, **»in se lotimo predvsem političnega dela, je že zadnji čas. Sindikat ni zato, da se ukvarja s trgovino in celo z branjarijo! Zagovarjamo sicer, da je treba v sodelovanju z drugimi delovnimi kolektivi omogočiti članom našega kolektiva nakup različnih tovarniških izdelkov široke potrošnje po znižanih cenah, toda ne na sedanji način. Zato smo predlagali delavskemu svetu podjetja, naj sprejme že sicer predlagano ustanovitev delovnega mesta referenta za družbeni standard, ki naj poleg skrbi za letni oddih, za rekreacijo našega delovnega človeka, za najrazličnejše druge posle s področja družbenega standarda tudi posreduje članom kolektiva cenejši nakup ozimnice, drv in podobnega! Sindikati imamo preveč bolj pomembnih nalog, saj nam vsem še marsikaj manjka, predno bomo res lahko dobro upravljali s kolektivom . .!«**

Vsak član kolektiva - upravljavec

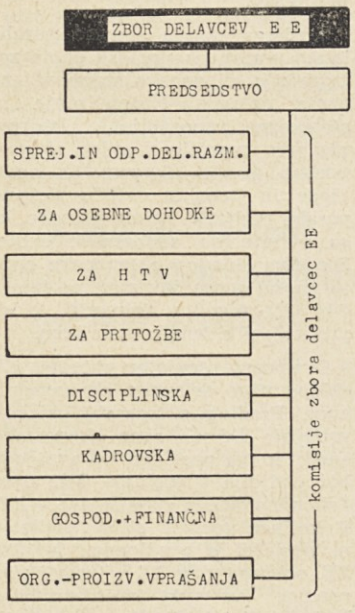
(Nadaljevanje s 1. strani)

nomske enote, centralne službe ali sektorji med seboj sporazumeli, lahko oblikujejo skupne komisije, ki bi razširile področje svojega dela na več ekonomskih enot, služb ali sektorjev.

Zboru delavcev v ekonomski enoti, službi ali sektorju, ki zaposluje torej manj kot 60 delavcev, bi bil delavski svet podjetja organ delavskega samoupravljanja druge stopnje.



Predlog organizacijske sheme delavskega sveta ekonomske enote z več kot 60 zaposlenimi delavci — črno obarvani organ ZASEDANJE EKONOMSKE ENOTE naj bi sestavljali vsi zaposleni delavci ekonomske enote

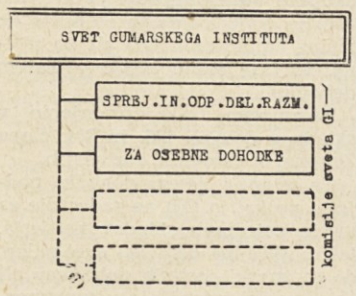


Predlog organizacijske sheme ZBORA DELAVCEV ekonomske enote z manj kot 60 zaposlenimi delavci, katerega bi sestavljali vsi zaposleni delavci ekonomske enote

Da bo slika o predlaganem delavskem samoupravljanju v našem podjetju zares jasna, spregovorimo še o tem, kakšne naloge čakajo po obravnavanem predlogu zbore delavcev?

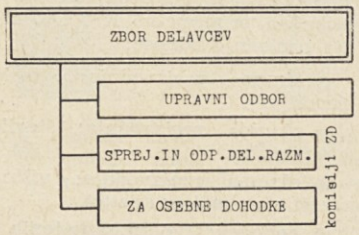
Zbori delavcev bi predvsem:

- **odločali o razporejanju in uporabi lastnih skladov, s katerimi bi razpolagale ekonomske enote, centralne službe ali sektorji po pravilniku o delitvi čistega dohodka podjetja in po ostalih pravilnikih;**
- **izdelovali pravilnike o delitvi čistega dohodka in o razdeljevanju osebnih dohodkov za potrebe svojih enot, centr. služb ali sektorjev;**
- **izdelovali mesečne operativne plane ali načrte ekonomskih enot v skladu z dinamiko letnega plana podjetja po količini in sortimentu, to je po različnosti izdelkov;**
- **zasledovali izvrševanje mesečnih operativnih planov, mesečnega obračuna ter odločali o potrebnih merah in ukrepih za uspešno poslovanje;**
- **sprejemali plan kadrov po številu, kvalifikacijski strukturi ali sestavu ter odločali o njihovem pravilnem zaposlovanju:**
- **odločali o merah in načinih za pravilno izkoriščanje sredstev, s katerimi bi sami razpolagali;**



Predlog organizacijske sheme organov družbenega samoupravljanja v Gumarskem institutu

- **po potrebi sprejemali in razpravljali o poročilih šefov ekonomskih enot v zvezi z delom in poslovanjem enot, centr. služb ali sektorjev;**
- **odločali o planu izobraževanja delavcev, o izboru kandidatov za izobraževanje in dajali za te potrebe tudi sredstva;**
- **reševali pritožbe delavcev na odloke o plačanem in neplačanem dopustu, v kolikor teh pritožb ne bi obravnavali na prvi stopnji; podobno bi reševali tudi pritožbe o nadurnem delu, o nočnem delu, o nedeljskem delu ter razpravljali o pritožbah na analitično ocenitev delovnih mest, na postavljene (določene) norme ter odločali o pritožbah na razporejanje delavcev znotraj ekonomskih enot;**
- **odločali o odobritvi plačanih in neplačanih dopustov, ki trajajo več kot 7 dni;**
- **odločali o nadurnem delu v ekonomskih enotah, centralnih službah ali sektorjih;**
- **odločali o namestitvah, premestitvah delavcev na delovna mesta izmenskih preddelavcev in delovodij, kakor tudi za ostala delovna mesta, če so za rešitev pristojne ekonomske enote;**



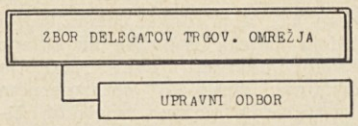
Predlog organizacijske sheme organov družbenega upravljanja v Delavski restavraciji — upravni odbor bi sestavljali trije predstavniki kolektiva Delavske restavracije, trije predstavniki delavskega sveta podjetja in upravnik Delavske restavracije

- **sprejemali poslovnike o delu zborov delavcev;**
- **odločali o oblikovanju, izboru in odpoklicu ali razpustu komisij zborov delavcev ter svojim komisijam določali in nakazovali delo;**
- **sprejemali plan letnih dopustov v okviru splošnega plana, katerega postavlja delavski svet podjetja;**
- **dajali predloge za odpis osnovnih sredstev in ugotavljali upravičenost takega odpisovanja;**
- **odločali o merah in ukrepih za izboljševanje delovne discipline;**
- **in tako dalje.**

Če sedaj zaključimo in ocenimo predlagani načrt razvoja neposrednega samoupravljanja v našem podjetju, vidimo, da so pravice odločanja zares prenesene na neposredne proizvajalce in da predlog res temelji na načelu VSAK PROIZVAJALEC NAJ BO RESNIČNO TUDI NEPOSREDNI UPRAVLJAVEC! Organizacijske oblike bodočega delavskega samoupravljanja so prilagojene tehnološkemu procesu, organizaciji dela in poslovanju podjetja.

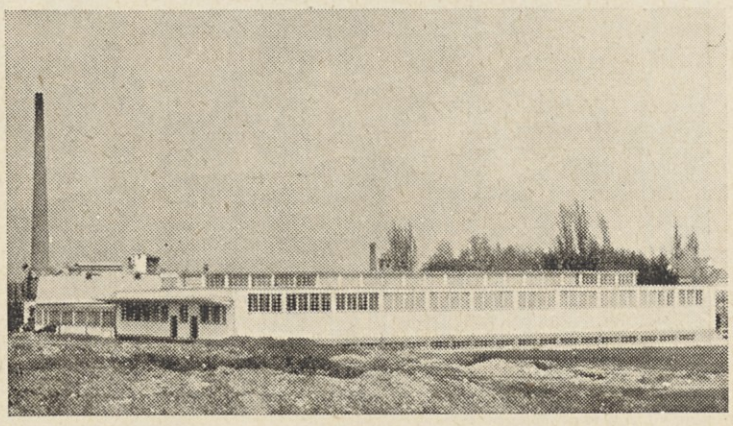
Vse predlagane oblike delavskega samoupravljanja lahko uvajamo šele sedaj, ko so dane resnične možnosti, temelječe na sedanji razvojni stopnji podjetja. Pravice in pristojnosti zborov delavcev so obdelane precej v podrobnostih, v poslovnikih organov delavskega samoupravljanja pa bo treba obdelati poleg pravic in pristojnosti zborov delavcev še pravice in pristojnosti upravljavcev, delavskih svetov ekonomskih enot, upravnega odbora in delavskega sveta podjetja.

Vse nanizano in pojasnjeno je seveda le predlog! Široko zasnovana razprava po kolektivu in sodelovanje vseh družbenih in političnih sil v podjetju pa naj sedaj najde najprimernejše oblike in naj nakaže odločitev za takšen sistem upravljanja, kakršnega si vsi želimo.



Predlog organizacijske sheme organov upravljanja v trgovskem omrežju — Zbor delegatov bi bil občasni in najvišji organ upravljanja delavcev trgovskega omrežja. Sestajal bi se dvakrat ali trikrat letno po rotacijskem sistemu v krajih, kjer so poslovalnice. Sestavljali bi ga delegati, ki bi jih predhodno izvolili kolektivi poslovalnic za vsako zasedanje posebej. Seveda pa bi lahko imeli ti voljeni delegati tudi daljšo mandatno dobo, če se zato odločijo kolektivi poslovalnic: toda največ za dobo dveh let. Upravni odbor bi imel sedež v Kranju. Sestavljali bi ga trije predstavniki kolektiva trgovskega omrežja, ki deluje v Kranju, trije predstavniki, ki bi jih določil delavski svet podjetja, ter šef trgovskega omrežja po službeni dolžnosti. Pravico sprejemati in odpovedovati delavce ter razdeljevati osebni dohodek pa bi imele posamezne poslovalnice same. Zbor delegatov bi določal za to najprimernejša merila.

▼ Obrat II z južne strani



Samostojnost ekonomskim enotam

(Nadaljevanje s 1. strani)

Uresničevanje načela o razdeljevanju dohodka po delu zahteva, da merimo produktivnost dela in ekonomičnost poslovanja, hkrati pa si moramo omogočiti neposredno sodelovanje proizvajalcev pri gospodarjenju podjetja. S pravilnikom o delitvi čistega dohodka podjetja postavljamo osnove in merila o razdelitvi doseženih rezultatov kolektiva kot celote in njegovih ekonomskih enot, prav tako pa tudi postavljamo osnove za delitev osebnega dohodka ter skladov.

Kaj so ekonomske enote in koliko naj jih bo?

Ekonomske enote so skupnosti delavcev, ki jih povezuje odrejen tehnološki proces, izdelki ali usluge in katerih rezultate dela lahko merimo. Vsaka ekonomska enota ima svoje organe upravljanja. Najvišji organ upravljanja je v ekonomski enoti z manj kot 60 zaposlenimi zbor delavcev, z več kot 60 zaposlenimi pa delavski svet ekonomske enote. Podjetje je razdeljeno na ekonomske enote zato, da razvijamo neposredno upravljanje ter s tem sprostimo ustvarjalnost proizvajalcev in hkrati uredimo ekonomske odnose z delitvijo ustvarjenega čistega dohodka po delu.

V podjetju imamo 24 ekonomskih enot, katerih pregled je razviden iz sheme na 2. strani. Te ekonomske enote so: VALJARNA I, STISKARNA, TEHNIČNI IZDELKI, PNEVMATIKARNA I, VALJARNA II, PNEVMATIKARNA II, VRHNIKA, PREMAZOVALNICA, ROTICURE, PREVLEKA VALJEV, MEHANIČNA DELAVNICA I, MEHANIČNA DELAVNICA II, ELEKTRIČNA DELAVNICA, ENERGETIKA, MIZARSKA DELAVNICA, GRADBENA SKUPINA, TRANSPORT, TEHNIČNI SEKTOR, SEKRETARIAT, KADROVSKO-SOCIALNI SEKTOR, NABAVNI ODDELEK, PRODAJNI ODDELEK, FINANČNI SEKTOR in PLANSKO-ANALITSKI ODDELEK.

Ekonomska enota mora skrbeti za pravilno vzdrževanje in izkoriščanje osnovnih sredstev in obratnih sredstev, s katerimi razpolaga. Če ekonomska enota ne bi pravilno vzdrževala in izkoriščala sredstev, ki so ji zaupana, lahko podjetje odredi, da se ta sredstva vzdržuje v breme čistega dohodka ekonomske enote.

Prenos osnovnih in obratnih sredstev iz ene ekonomske enote v drugo kakor tudi njihovo izločanje iz uporabe lahko sledi na predlog delavskega sveta ali zbora delavcev ekonomske enote v soglasnosti z delavskim svetom podjetja.

V primeru uničenja ali poškodbe osnovnega sredstva mora ekonomska enota nadomestiti neodpisano vrednost iz sredstev lastnih skladov.

Vsaka ekonomska enota ima obvezne naloge v gospodarskem načrtu podjetja. Ekonomska enota lahko proizvaja tudi preko obveznih nalog, če je zagotovljena

Vsako negativno odstopanje od sprejetih planskih nalog — neizpolnjevanje plana po sortimentu, neizvrševanje rokov, itd. — se prav tako negativno odraža na oblikovanju osebnih dohodkov ekonomske enote. Za vsak negativni pojav, ki nastane zaradi posegov ekonomske enote kot celote in posameznih članov, določi centralni delavski svet podjetja ustrezna merila.

Medsebojne odnose ekonomskih enot, obveznosti in kazni zaradi neizvršenih obveznosti uravnavajo pogodbe. Osnova za pogajanje med ekonomskimi enotami mora biti ekonomski plan in sklepi organov upravljanja podjetja. Morebitne spore proučuje arbitražna komisija, ki jo imenuje upravni odbor podjetja. Odločbe o rešitvi sporov izdaja upravni odbor podjetja.

Razmerje organov upravljanja ekonomskih enot proti centralnim organom upravljanja, njih področje dela ter postopek pri sprejemanju predlogov in sklepov usmerjamo s pravili podjetja.

Kakšne sklade bi imelo podjetje še v bodoče?

Podjetje bi imelo še v bodoče naslednje sklade:

- poslovni sklad
- rezervni sklad
- sklad skupne porabe in
- ostali po zakonu dopustni skladi

Udeležbo posameznih skladov v ostanku čistega dohodka določa delavski svet podjetja na podlagi določb tega pravilnika in razmerjih gospodarskega plana podjetja. Rezervni sklad podjetja lahko po sklepu delavskega sveta podjetja povečamo tudi nad predpisanim minimumom. Iz skupnih skladov lahko delavski svet odobrava za posamezne primere posojila skladom EE. V primerih pomanjkanja kritja čistega dohodka za sklade lahko delavski svet podjetja sprejme sklep o sorazmernem zmanjšanju skupne udeležbe čistega dohodka ekonomske enote v korist potrebnih skladov, vendar največ do višine zajamčenih osebnih dohodkov. S sredstvi skupnih skladov razpolaga delavski svet podjetja na predlog upravnega odbora podjetja. Sredstva skladov lahko koristimo samo po zaključnem računu podjetja.

Splošni predlog uporabe sredstev skupnih skladov da DS pod- Posamezne postavke iz okvira jetja na referendum kolektivu. skupnih skladov lahko DS podjet- splošnega plana uporabe sredstev ja prav tako da na referendum kolektivu brez ozira na že sprejeti splošni plan uporabe sredstev.

S sredstvi skupnih skladov razpolagamo v mejah plana koriščenja, ki ga sprejmemo istočasno s finančnim planom podjetja in ki mora biti v skladu z zakonitimi predpisi ter sprejet z referendumom po določilih tega pravilnika.

Kako bi se delil čisti dohodek ekonomske enote?

Skupni čisti dohodek ekonomskih enot bi se delilo ekonomskim enotam na osnovi ugotovljene produktivnosti in ekonomičnosti poslovanja. To dosežemo na ta način, da ugotovimo doseženi znesek OD za vsako EE po enoti proizvodov, kar korigiramo glede na doseženo kvaliteto in prihranke v smislu pravilnika o delitvi osebnih dohodkov. Tako ugotovljeni skupni znesek OD za vsako ekonomsko enoto služi kot osnova za delitev čistega dohodka.

Pri določevanju razmerij delitve čistega dohodka se morajo samoupravni organi (DS podjetja, DS EE in zbori delavcev EE) ravnati po načrtu dobrega gospodarjenja in upoštevati gibanje produktivnosti, ekonomičnosti in rentabilnosti v primerjavi s primerjalnim razdobjem. Pri tem je treba upoštevati tudi gibanje osebnih dohodkov ostalih podjetij v panogi. Za izračun produktivnosti dela in ekonomičnosti poslovanja se v odnosu na primerjalno leto uporablja naslednje odnose:

- skupna proizvodnja: število zaposlenih
- skupna proizvodnja: število efektivnih ur
- skupna proizvodnja: višina osebnih dohodkov (netto)
- dohodek: število zaposlenih

Skupna proizvodnja predstavlja količino proizvodnje, izraženo v reprezentativnih fizičnih enotah izdelkov. Reprezentativne enote se ugotavlja s pomočjo faktorjev, ki izražajo razmerja vloženega živega dela.

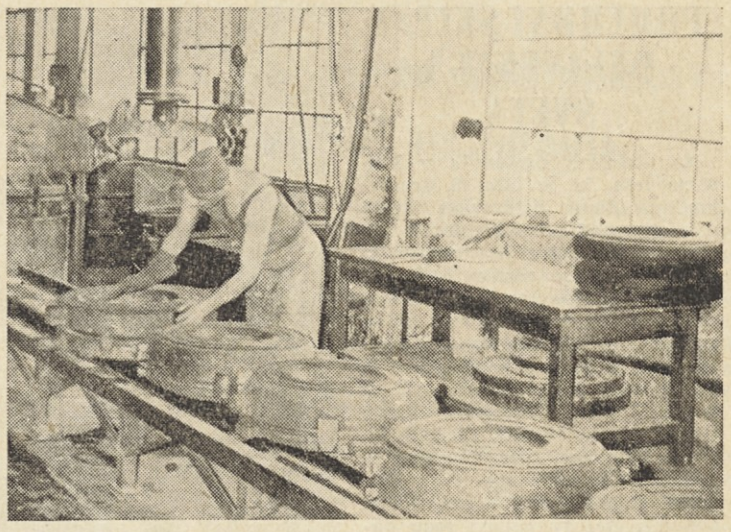
Ekonomske enote morajo v svojem pravilniku o delitvi čistega dohodka navesti določila, da se delitev čistega dohodka — v kolikor ekonomska enota preseže planirani čisti dohodek — uredi tako, da se delež za sklade povečuje po progresivni lestvici. Ekonomska enota lahko del sredstev za osebne dohodke prenese na podlagi sklepa zbora delavcev v svoje sklade, medtem ko ne more zvišati svojih osebnih dohodkov na račun skladov rezervnega sklada osebnih dohodkov. Koriščenje sredstev na osebni dohodek mora biti v skladu s pravilnikoma o delitvi OD podjetja in ekonomske enote.

Ekonomske enote sprejemajo svoje pravilnike o delitvi čistega dohodka in pravilnike o delitvi osebnih dohodkov. Pravilniki o delitvi čistega dohodka EE morajo vsebovati osnove in merila za delitev čistega dohodka na sklade in osebne dohodke upoštevajoč določbe tega pravilnika.

▼ **Desetina naših gasilcev, ki je nastopila na zadnjem ocenvanju**

Gasilci dobro ocenjeni

(IVAN PETRIČ — SPLOŠNA UPRAVA) — Kakor vsako leto so bili naši gasilci tudi lani ocenjeni. Savo je zastopala ena desetina. — Kdo so bili to, vidite na sliki. Tekmovali smo tokrat v okrnjenem programu — le v teku na 100 metrov, v trodelnem napadu, to je v posebni gasilski vaji ter v praktičnih vajah. Zbrali smo 430 točk, kar je prav dobro.



▲ **Priprava na vulkanizacijo avtoplaščev**

Na čem temelji udeležba delavca pri delitvi OD?

Udeležba pri delitvi OD na posamezne delavce temelji na:

- analitski oceni delovnih mest, izraženi v točkah,
- individualnem učinku posameznega delavca,
- gospodarskem uspehu ekonomske enote,
- gospodarskem uspehu podjetja.

Osnove za delitev osebnega dohodka so:

- seznam točk po času za vsa delovna mesta v podjetju,
- seznam točk za delovni učinek,
- ostala merila za ugotavljanje individualnih uspehov pri delu.

Ekonomske enote s svojimi pravilniki o delitvi OD odrejajo merila za nadaljno delitev osebnih dohodkov.

Kako kriti izgube ali pasivne ekonomske enote?

Podjetje v celoti doseže izgubo v primeru, če čisti dohodek ne zadostuje za kritje izplačanih OD.

Izgubo lahko krijemo iz:

- skladov ekonomskih enot, v kolikor so jih posamezne ekonomske enote dosegle
- rezervnega sklada podjetja
- poslovnega sklada podjetja

V primerih izgube lahko DS podjetja sprejme sklep, da iz skupnih skladov podjetja krijemo osebne dohodke delavcev samo do višine zajamčenih OD ali do višine, ki ima svoje kritje v čistem dohodku.

Zajamčene OD izplačujemo v skladu z določili 196. in 204. člena Zakona o delovnih razmerjih.

Če ostanek čistega dohodka podjetja po kritju OD ne zadostuje za kritje potrebnih skladov podjetja, lahko sprejme delavski svet sklep, da se zneski osebnih dohodkov ali skladov EE zmanjšajo v sorazmerju z doseženim čistim dohodkom, oziroma v skladu s potrebami za kritje skladov, vendar največ do višine zajamčenih osebnih dohodkov.

Rezervni sklad podjetja v primerih izgube uporabimo za kritje OD največ do zneska že izplačanih OD. V kolikor izgube ne bi mogli kriti iz rezervnega sklada podjetja, jo krijemo v breme poslovnega sklada. V primerih, kadar je poslovni sklad obremenjen za izgubo, je podjetje dolžno nadoknaditi porabljena sredstva sklada v naslednjem obdobju.

Kadar posamezne ekonomske enote ne dosežejo dovolj lastnega dohodka za kritje zajamčenih osebnih dohodkov, bo podjetje iz sredstev za splošne potrebe pokrilo razliko do zajamčenih OD, vendar ji v tem primeru lahko uvede interno prisilno upravo. Interno prisilno upravo bi lahko uvedel DS podjetja tudi v primerih, kadar ekonomska enota posluje neekonomično. Postopek interne prisilne uprave urejujejo pravila podjetja.

Kakšni naj bi bili skladi ekonomskih enot

Skladi ekonomskih enot so:

- poslovni sklad
- sklad skupne porabe
- rezervni sklad za osebne dohodke

Poslovni sklad zajema poleg osnovnih in obratnih sredstev tudi del amortizacije za nadomestitev. S planom investicijskega vzdrževanja za celotno podjetje določimo zneske za te namene, ki odpadejo na vsako ekonomsko enoto. Ta plan sprejema DS podjetja na osnovi predlogov ekonomske enote. Iz sredstev, ki jih ekonomska enota nameni za sklade, mora poravnati družbene obveznosti v skladu z zakonitimi predpisi. Ekonomska enota koristi sredstva skladov predvsem za izvršitev proizvodnega plana ter plana rekonstrukcij in razširitev podjetja s predpostavko, da je za te plane ekonomska enota dala svoje soglasje. Ekonomska enota lahko sredstva svojih skladov ali njihov del odstopi ali posodi skupnim skladom podjetja. Udeležbo posameznih skladov pri doseženih sredstvih določa zbor delavcev ekonomskih enot. Ekonomske enote lahko koristijo sredstva svojih skladov šele po odobrenem zaključnem računu podjetja in obračunu ekonomskih enot.

Sredstva poslovnega sklada lahko koristi ekonomska enota za:

- investicije zaradi olajšanja dela ali doseganje povečanja proizvodnje
- stroške pri izvajanju odobrenega tehničnega napredka
- vloge in posojila v skupni poslovni sklad podjetja

Sredstva rezervnega sklada lahko koristi EE v smislu zakonitih predpisov.

Sredstva sklada skupne porabe lahko koristi ekonomska enota za: izgradnjo ali nabavo stanovanj za svoje delavce, štipendiranje in strokovno usposabljanje kadrov, vloge in posojila v sklad skupne porabe drugih ekonomskih enot, vloge in posojila skladu skupne porabe podjetja, ostale potrebe, ki so v interesu ekonomske enote. Sredstva skladov ekonomske enote se ne more koristiti za izplačilo OD, razen v primerih, ki so predvideni s tem pravilnikom.

O uporabi sredstev skladov EE sklepa zbor delavcev ekonomskih enot. Predlog o uporabi skladov proučuje DS ali zbor ekonomske enote, ki ga predlaga upravni odbor podjetja v soglasje, šele nato dokončno odloča zbor delavcev EE. V kolikor upravni odbor podjetja ni soglašal s predlogom, bo DS EE, oziroma zbor EE pripravil nov predlog. Delavski svet podjetja lahko tudi odredi, da v posebnih primerih EE začasno ne morejo koristiti svojih skladov. Takšni sklepi morajo biti z obrazložitvijo pismeno dostavljeni organom upravljanja EE.

(Nadaljevanje na 5. strani)

Bo pravilnik o delitvi OD takle? Na rob!

(Nadaljevanje s 1. strani)

jih bodo delavski sveti ekonomskih enot, če štejejo le-te več kot 60 delavcev, oziroma zbori delavcev, če štejejo ekonomske enote manj kot 60 delavcev.

Od česa zavisi višina osebnega dohodka

To je vsekakor osnovno vprašanje, na katerega mora dobiti odgovor vsakdo. Zatorej najprej o tem!

Višina osebnega dohodka delavca zavisi od:

- **rezultata, ki ga delavec sam ustvari na svojem delovnem mestu — to je individualna količina vloženega dela;**
- **rezultatov dela in poslovanja ekonomske enote;**
- **rezultatov gospodarjenja podjetja kot celote.**

Če podjetje iz svojega čistega dohodka ne more kriti osebnih dohodkov delavcev ali jih ne more kriti v polnem znesku, se lahko izplača delavcem osebne dohodke najmanj v višini celokupnega zneska zagotovljenih osebnih dohodkov po splošnih veljavnih predpisih. Če tudi sredstva rezerv za osebne dohodke ne zadostujejo za kritje zagotovljenih osebnih dohodkov, preskrbi potrebno razliko Občinski ljudski odbor Kranj. Delavec ima namreč pravico do minimalnega ali najmanjšega možnega osebnega dohodka ne glede na doseženi dohodek podjetja, oziroma ekonomske enote. Ta minimalni osebni dohodek delavca znaša po zveznih predpisih za vsakogar od nas 9500 dinarjev bruto na mesec.

Oblikovanje in delitev sredstev za osebne dohodke

Osebni dohodki podjetja se delijo na osebne dohodke za splošne potrebe podjetja in na osebne dohodke ekonomskih enot.

Oglejmo si najprej, kaj spada pod sredstva za osebne dohodke za splošne potrebe podjetja!

Sredstva osebnih dohodkov za splošne potrebe podjetja se ugotovi za vsako poslovno leto vnaprej s predračunom. Iz teh sredstev se krije:

1. zavarovalne premije,
2. popuste za letne dopuste,
3. doplačila za dnevnice in prevoze,
4. dodatek za stalež v podjetju,
5. doplačilo za zmanjšanje delovno zmožnost,
6. odpravnine,
7. jubilejne nagrade,
8. sejnine iz naslova »nadomestila in povračila.«
9. nagrade in premije za tehnične izboljšave in patente, v kolikor jih ne krijejo ekonomske enote iz sredstev za osebne dohodke,
10. honorarje zunanjih sodelavcev za delo po naročilu podjetja,
11. izredne izdatke, ki jih je treba po zakonskih določilih kriti iz osebnih dohodkov (kazni, penali, nadomestila za škode — o tem razpravlja delavski svet podjetja,
12. osebne dohodke za izredna in nadurna dela v splošnem interesu podjetja,
13. osebne dohodke za rizike v proizvodnji,
14. osebne dohodke za dežurno službo ponoči,
15. osebne dohodke za dežurno gasilsko službo,
16. dodatek za nadomeščanje dijakov Tehničke gumarske šole,
17. izdatke za vse ostale potrebe v okviru plana podjetja na osnovi sklepa podjetja,
18. nadomestila za redni dopust in državne praznike,
19. OD delavcev v začasnem delovnem razmerju v splošnem interesu podjetja.

Predračun trošenja sredstev osebnih dohodkov za splošne potrebe podjetja se sestavlja in sprejema na isti način, kakor gospodarski načrt podjetja. Delavski svet podjetja lahko del neizkoriščenih sredstev za osebne dohodke za splošne potrebe podjetja prenese v poslovni sklad.

Kaj pa sredstva za osebne dohodke ekonomskih enot? Po predlogu naj bi se sredstva za osebne dohodke ekonomskih enot oblikovalo na naslednji način:

1. Dejansko količino končnih izdelkov v proizvodnih ekonomskih enotah izraženo v kilogramih se pomnoži s faktorjem sortimenta. S tem se izravnava količino proizvodnje glede na udeležbo živega dela kolektivov ekonomskih enot v enotah proizvodov.

2. Tako ugotovljeno količino proizvodnje v kilogramih se pomnoži s faktorjem udeležbe osebnega dohodka v enoti proizvoda, ki je izračunan za vsako ekonomsko enoto posebej upoštevajoč obseg vloženega dela, stopnjo strokovnosti vloženega dela, stopnjo produktivnosti in dosedanjo raven osebnih dohodkov v ekonomski enoti.

3. Izračunano maso osebnih dohodkov se korigira upoštevajoč doseženo kvaliteto izdelkov po lestvicah, ki so določene.

4. Na prihrankih pri poslovnih stroških je udeležena vsaka ekonomska enota z določenim odstotkom za osebne dohodke, oziroma se vsaki zmanjšajo sredstva za osebne dohodke za višino prekoračenih poslovnih stroškov.

5. Na omenjeni način izračunana masa osebnih dohodkov po enoti proizvoda je le akontacija ali predplačilo na osebni dohodek. Ob periodičnem in dokončno z zaključnim računom pa se ugotovi na osnovi instrumentov delitve čistega dohodka, ki jih vsebuje pravilnik o delitvi čistega dohodka, delež osebnega dohodka in se maso osebnih dohodkov korigira. Kolikor je predplačilo osebnega dohodka višje od korigirane ali popravljene mase osebnega dohodka, je predplačilo dokončen obračun.

Proizvodne ekonomske enote: pnevmatikarna I, pnevmatikarna II, stiskarna, tehnični izdelki, premazovalnica, rotocure, prevleke valjev in konfekcija Vrhnika formirajo sredstva za osebne dohodke na osnovi dejansko realizirane količine proizvodnje ekonomske enote, proizvodni ekonomski enoti valjarna I in valjarna II pa formirata sredstva za osebne dohodke na osnovi dosežene proizvodnje celotnega podjetja. Vse ostale ekonomske enote ugotavljajo višino sredstev za osebne dohodke na osnovi obsega proizvodnje celotnega podjetja. Glavni direktor, direktorji sektorjev in vodje samostojnih oddelkov niso vključeni glede razdeljevanja osebnega dohodka v nobeno ekonomsko enoto. — Njihovi osebni dohodki se oblikujejo zavisno od doseženega uspeha in ravni osebnega dohodka celega podjetja po osnovah udeležbe, ki jih sprejme delavski svet podjetja.

Ekonomske enote izločijo določen odstotek osebnega dohodka pred delitvijo med delavce v svoj rezervni sklad za osebne dohodke v višini, kot to določajo pravilniki o delitvi osebnega dohodka posameznih ekonomskih enot. Ta sredstva naj bi posamezne ekonomske enote uporabljale:

- **če se zmanjša proizvodnja zaradi večjih popravil strojev,**
- **če je potrebno to za izravnavanje večjih razlik v dinamiki proizvodnje (dopusti itd.),**
- **če je treba to zaradi spremembe faktorjev udeležbe osebnega dohodka.**

▲ **Zaradi težave s prostorom morajo člani reklamacijske komisije kar takole opravljati svoje vsakdanje delo. Je res nemogoče najti zanje kak primernejši prostor . . . ?**

Kako pomagati reklamacijski komisiji?

(ING. META DUHOVNIK — GUMARSKI INŠTITUT) — Delo in namen reklamacijske komisije verjetno že dobro poznate. Ta postopek je v našem podjetju k sreči že precej dobro organiziran. Do lanskega leta je opravljal te posle tov. Jereb sam in na tem področju zoral ledino. Potem je prevzela to delo tričlanska komisija. Sestajajo se dvakrat na teden, da rešujemo reklamacije domala sproti.

Res je sreča, da je delo komisije tako organizirano. Vse reklamacije rešimo najkasneje v osmih dneh in v kolikor podjetje kupcem reklamacije prizna, oziroma ne prizna, leti v najkrajšem času zvedo, na čem so. Seveda, če dobimo pravočasno vso potrebno dokumentacijo. Če pa bi reševali reklamacije redkeje, bi se reklamirani proizvodi pričeli kopičiti in res ne vem, kam bi jih dajali. Saj že tako nimamo nobenega primernega prostora. Komisija dela kar v ekspeditu. Poslužuje se pri pisanju raznih zabojev in gumijevih plošč. Ker smo venomer v napoto nakladalcem blaga na avtomobile, se moramo neprestano umikati, da o prepihu sploh ne govorim. Zgodi se tudi, da nam delavci, ki nakladajo blago, poberejo izpod rok »mizo«, ker morajo pač material naložiti na kamion in odpremiti kupcem.

Sreča je pri vsem tem, da reklamacij ni veliko. V odstotkih izraženo je v našem podjetju upravičljivih reklamacij vedno nekoliko manj kot znaša evropsko povprečje!

Seveda pa to ni izgovor, ki bi spodbil upravičenost vprašanja: MAR RES NI MOGOČE NAJTI NEKJE PRIMERNEJŠEGA PROSTORA ZA DELO REKLAMACIJSKE KOMISIJE, KOT PA JE EKSPEDIT?

Samostojnost ekonomskim enotam

Formiranje in delitev celotnega dohodka podjetja

(Nadaljevanje s 4. strani)

Celotni dohodek podjetja tvori vrednost prodanega blaga in opravljenih storitev. Celotni dohodek, izračunan na osnovi teh določil, se poveča še za ostale dohodke po obstoječih predpisih. — Celotni dohodek se deli na stroške poslovanja, na izredne stroške in na ostale stroške, ki bremenijo celotni dohodek pred ugotovitvijo dohodka (davek na promet proizvodov) in dohodek.

V stroške poslovanja proizvodnih ekonomskih enot se prenese tudi stroške predračunskih ekonomskih enot. Merila za delitev (ključe) teh stroškov določi za vsako leto posebej delavski svet podjetja s finančnim planom.

Kako bi se delil čisti dohodek podjetja po tem predlogu?

Delavski svet podjetja določi za vsako leto posebej z družbenim planom, kolikšen del čistega dohodka naj se odloči za kritje skupnih obveznosti in potreb podjetja v:

- **rezervni sklad podjetja,**
- **družbene obveznosti, ki so določene z zunanjimi predpisi,**
- **poslovni sklad podjetja,**
- **sklad skupne porabe;**
- **osebne dohodke za splošne potrebe;**
- **ostale sklade, ki so dopustni z zakonom.**

V omenjene sklade zajemamo tudi po tem pravilniku del čistega dohodka, ki je rezultat ugodnejših komercialnih razmer, ugodnejših družbenih instrumentov in posledica uvedbe mehanizacije, oziroma avtomatizacije. Te vplive ugotovimo z dejanskimi izračuni.

Preden začnemo uvajati izločanje sredstev čistega dohodka za skupne potrebe podjetja, morajo dati kolektivi EE soglasje na predlog DS podjetja. Ostanek čistega dohodka po izločitvi sredstev za skupne potrebe podjetja predstavlja čisti dohodek ekonomskih enot.

Sredstva za OD za splošne potrebe podjetja

Sredstva za splošne potrebe podjetja (glej v prispevku z naslovom »Bo naš bodoči pravilnik o delitvi osebnih dohodkov takle?« v poglavju, kjer so navedene vse oblike! — op. ur.) se lahko vnaša v sklade podjetja, vendar sredstev za sklade ne smemo uporabiti za povečanje osebnih dohodkov. Izjema so primeri, ki so predvideni s tem predlaganim pravilnikom in seveda z zakonitimi predpisi.

Sredstva za osebne dohodke za splošne potrebe podjetja lahko delavski svet podjetja v izjemnih primerih posoja za kritje posameznim ekonomskim enotam. V primerih poskusnega obratovanja, rekonstrukcije ali osvajanja nove proizvodnje lahko delavski svet podjetja sklene, da se osebne dohodke izplača v breme sredstev za splošne potrebe podjetja. Dosežena sredstva osebnih dohodkov za splošne potrebe podjetja služijo za kritje tistih osebnih dohodkov, ki ne bremenijo ekonomske enote ter so zajeti v določilih pravilnika o delitvi osebnih dohodkov. S temi sredstvi razpolaga upravni odbor podjetja v mejah finančnega plana podjetja in v mejah pravil podjetja. Plan izkoriščanja sredstev za osebne dohodke za splošne potrebe podjetja sprejema centralni delavski svet podjetja istočasno in po istem postopku kot finančni plan podjetja. Neuporabljena sredstva osebnih dohodkov za splošne potrebe podjetja lahko prenesemo naslednje leto ali v skupne sklade podjetja na osnovi sklepov delavskega sveta podjetja in v skladu z zakoniti predpisi.

Kdaj se lahko merila za delitev čistega dohodka spremeni?

Delavski svet podjetja lahko na predlog upravnega odbora odstopi od določil tega predlaganega pravilnika kakor tudi od določil pravilnika o razdeljevanju osebnih dohodkov v naslednjih primerih:

1. Če nastopijo spremembe gospodarskih predpisov in finančnih instrumentov.

2. Kadar nastopijo spremembe gospodarskih predpisov v razmerjih ekonomskih enot, v njihovi proizvodnji in v pogojih dela.

3. Če zaradi interesov podjetja, politično — teritorialnih enot ali države nastanejo potrebe po znatnih spremembah v proizvodnji, realizaciji prodaje, v nabavnih cenah surovin in materiala, prodajnih cenah gotovih izdelkov in polizdelkov, itd.

4. Zaradi bistvenih sprememb v tehnološkem procesu proizvodnje kot posledica novih investicij, sprememb v zgradbi ali strukturi vloženega materiala, itd.

5. Če se izkažejo računske napake ali nenavadno velike razlike v obračunu.

6. Zaradi elementarnih nesreč.

7. Zaradi izpada električne energije.

8. Zaradi bistvenih sprememb tržnih pogojev in podobnih razlogov.

Spremembe in dopolnitve tega pravilnika lahko izvrši delavski svet podjetja na zahtevo ene tretjine članov delovnega kolektiva, na zahtevo ene tretjine ekonomskih enot, na zahtevo izvršnega odbora sindikalne podružnice ob soglasju višjih sindikalnih organov in kadar to predvidevajo zakonski predpisi. Na osnovi navedenega mora delavski svet podjetja v enem mesecu sprejeti ustrezne sklepe. Če delavski svet tega ne stori, se razpiše v kolektivu referendum ali splošno glasovanje.

Kdaj se lahko osnove za formiranja osebnega dohodka spremeni?

Osnove za formiranje osebnega dohodka je moč tudi menjati, toda le v naslednjih primerih:

1. če nastanejo bistvene spremembe v mehanizaciji ali v tehnološkem procesu proizvodnje;

2. če pride do večjih organizacijskih sprememb, posledica česar so bistvene spremembe strukture stroškov;

3. če se višina osebnega dohodka spremeni zaradi zakonskih predpisov;

4. če pride do računske napake.

Osnove za formiranje OD (osebnih dohodkov) lahko spremeni v navedenih primerih delavski svet podjetja na predlog komisije za OD.

(Nadaljevanje na 6. strani)

Bo pravilnik o delitvi OD takle?

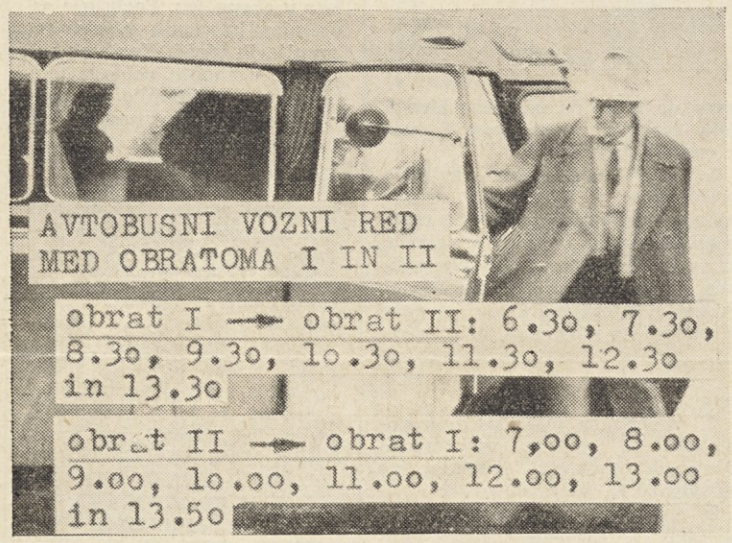
(Nadaljevanje s 5. strani)

Višino mase osebnih dohodkov ekonomskih enot bo po odredbah tega pravilnika po sprejetju na delavskem svetu podjetja ugotavljal plansko-analitski oddelek za vsak mesec in predlagal dokumentacijo komisiji za OD pri delavskem svetu podjetja, ki spremlja gibanje osebnih dohodkov celega podjetja.

Na čem temelji udeležba pri delitvi osebnega dohodka na posamezne delavce?

Udeležba pri delitvi osebnih dohodkov na posamezne delavce temelji na:

- **analitski oceni delovnih mest, izraženi v točkah, ki so merilo medsebojnih odnosov vrednosti delovnega mesta;**
- **individualnem učinku posameznega delavca;**
- **gospodarskem uspehu ekonomske enote, v kateri delavec dela;**
- **gospodarskega uspeha celotnega podjetja.**



Pri določevanju instrumentov delitve osebnih dohodkov na ekonomske enote in pri formiranju osebnega dohodka posameznega delavca se uporablja metodo analitske ocenitve delovnih mest. Ta upošteva vse tehnične, umstvene, fizične in splošne zahteve, ki so pogojene z delovnim mestom. — Vsako delovno mesto je tako izraženo in ocenjeno s točkami, ki predstavljajo notranje razmerje vrednosti posameznih delovnih mest.

Pri delavskem svetu podjetja je komisija za analitsko ocenitev delovnih mest, ki na lastno pobudo ali pobudo kolektivov ekonomskih enot nanovo ocenjuje delovna mesta zaradi sprememb v pogojih proizvodnje in dela v ostalih režijskih službah.

Če se na nekem delovnem mestu bistveno spremenijo delovni pogoji ali če se spremeni obseg dela, ima delavec pravico zahtevati novo ocenitev delovnega mesta. Ta ocena je ena izmed osnov za delitev osebnega dohodka v ekonomski enoti, zato jo mora potrditi delavski svet ekonomske enote, oziroma zbor delavcev. Leti tudi lahko odpirajo in ukinjajo delovna mesta v skladu z gospodarskimi uspehi, ki jih dosegajo, in se pri tem lahko poslužujejo uslug komisije za analitsko oceno delovnih mest. Na režijskih delovnih mestih, kjer se uvaja nova delovna mesta ali zahtevajo ekonomske enote popravek instrumentov za delitev osebnega dohodka zaradi potrebe po novih režijskih delavcih, mora komisija za analitsko ocenitev delovnih mest pregledati upravičenost takih zahtev za nova delovna mesta in predlagati komisiji popravek instrumentov za delitev osebnega dohodka, ali pa je treba dodati ekonomski enoti v takem primeru določeno màso osebnih dohodkov v fiksnem, stalnem znesku.

Osnove za delitev osebnega dohodka

Osnove za delitev osebnih dohodkov so:

- **seznam točk po času za vsa delovna mesta v podjetju,**
- **seznam točk po delovnem učinku,**
- **ostala merila za ugotavljanje individualnih uspehov, to je uspehov vsakega posameznika na njegovem delovnem mestu.**

Enota delovnega učinka je izražena v točkah in zavisi od resnično potrebnega delovnega časa in od vrednosti delovnega mesta po analitski oceni delovnih mest. Seznam točk za delovne učinke sestavlja za vsako ekonomsko enoto in ga tudi sprejema delavski svet ekonomske enote, oziroma zbor delavcev. Pri tem upošteva analitsko oceno delovnih mest in resnično potreben delovni čas za določene delovne operacije. V pomoč so biro za študij dela v tehničnem sektorju.

Ustvarjeni osebni dohodek ekonomske enote se deli med delavce po točkah, ki jih posamezniki dosežejo. Točke posameznih delavcev se ugotavlja:

- **po času (po spisku delovnih mest),**
- **po učinku (po seznamu točk za delovni učinek),**
- **z dodatki (po ostalih merilih, nadurno delo, nočno delo, dodatek za nameščanje, itd.!). Ekonomske enote uvajajo lahko izmed navedenih meril najbolj primerne, upoštevajoč pač značilnosti in potrebe svojega dela ter pogoje dela.**

Kakšna bodo merila za ugotavljanje osebnega dohodka?

Merila za ugotavljanje delovnih uspehov v posameznih ekonomskih enotah so najrazličnejša in sicer za: **dvig kvalitete, dvig količinske proizvodnje, doseganje plana dohodka, prihranek na materialu, prihranek na režijskih stroških, dvig produktivnosti dela, boljše izkoriščanje časa, uresničitev plana prodaje, znižanje zalog materiala, polizdelkov in gotovih izdelkov, zmanjšanje stanja dolžnikov, povečanje količnika obračanja poslovnih skladov podjetja, zmanjšanje nesreč pri delu vsem tistim, ki se v preteklem letu niso ponesrečili in organizatorjem v proizvodnji, zmanjšanje bolniškega staleža, realizacijo rokov in programov dela, zmanjšanje zastojev v proizvodnji zaradi pomanjkanja surovin in ostalega materiala, znižanje zastojev v proizvodnji zaradi pomanjkanja polizdelkov, znižanje zastojev zaradi popravil strojev, naprav in instalacij, znižanje reklamacij zaradi nepravočasne dobave po pogodbah in višine plačanih penalov ali kazni, znižanje reklamacij zaradi kvalitete proizvodov, skrajšanje časa priučevanja za instruktorje, znižanje fluktuacije ali prehajanja delovne sile iz podjetja in v podjetje, staž v podjetju.**

Dosežek delovnega učinka se izraža v točkah. Število točk za posamezne delavce, ki delajo po času, se dobi z množenjem vrednosti delovnih mest, ki so izražene v točkah, z dejansko izvršenim delovnim časom. Ker delajo delavci pretežno po učinku, se jim število točk poveča ali pomanjša, zavisno pač od doseženega delovnega učinka. Če delavec dodatno izpolnjuje določene pogoje in dosega ostale predpisane učinke, ima seveda pravico do nadaljnih točk po ostalih merilih. Z dobljenim skupnim številom točk sleherni delavec v podjetju participira — je torej udeležen — na ustvarjenem delu osebnega dohodka svoje ekonomske enote.

Vrednost točk naj bi ugotavljala po tem predlogu vsak mesec izplačilna služba tako, da ustvarjeno maso ekonomske enote (o tem smo govorili, ko smo obravnavali formiranje sredstev za osebne dohodke ekonomskih enot) po odbitku sredstev za rezervni sklad deli s skupnim številom točk po vseh merilih za razdeljevanje osebnih dohodkov. Čisti ali neto osebni dohodek delavca je znesek, ki ga dobimo, če skupno število točk, ki jih je delavec dobil po vseh merilih za delitev osebnih dohodkov, pomnožimo z vrednostjo točke v določenem obračunskem obdobju. K temu znesku se doda tudi fiksne zneske osebnega dohodka po ostalih merilih, ki se jih ne obračunava po sistemu točk. Razdeljuje se jih iz sredstev za splošne potrebe podjetja.

Vsi delavci, ki jih glavni direktor z odločbo imenuje za stalne namestnike, dobijo k svoji oceni delovnega mesta še določeno število točk — namestniki direktorjev sektorjev in samostojnih oddelkov ter vodje proizvodnje 10 točk in namestniki šefov ekonomskih enot ter oddelkov 5 točk.

Na delovnih mestih, na katerih se zaposlijo z odločbo delavskega sveta podjetja delavci, ki so zaradi nesreče pri delu ali starostne onemoglosti invalidi v podjetju in druge osebe, katerim se je zmanjšala delovna sposobnost zaradi višje sile, lahko prejemajo le-ti iz sredstev za osebne dohodke za splošne potrebe podjetja določen dodatek. O tem sklepa na predlog komisije za OD delavski svet podjetja. Delavci, ki so bili zaradi zmanjšane delovne zmožnosti oškodovani na osebnem dohodku, imajo pravico do dodatka 12 mesecev pred odhodom v pokoj. Sredstva za to doplačilo gredo v breme sredstev za OD za splošne potrebe podjetja.

Žene, ki delajo na delovnih mestih oziroma delih, zabranjenih za čas nosečnosti, se razporedi za ta čas na lažja delovna mesta, oziroma dela. V takih primerih obdrže nosečnice vsa merila za delitev OD prejšnjih delovnih mest, oziroma dobijo merila novih delovnih mest, na katera so bile začasno razporejene ter se jim obračunava osebni dohodek po ostalih merilih delovnih mest, na katerih začasno delajo, če je to zanje ugodnejše.

V času zmanjšanja obsega proizvodnje se delavec lahko začasno premesti na delovna mesta, ki ne odgovarjajo njegovi strokovnosti. Delavci pa imajo v takih primerih pravico do osnov za delitev OD s prejšnjih delovnih mest ,če je to zanje ugodnejše. Taka razporeditev, ki je začasnega značaja, lahko traja največ tri mesece ter mora biti odrejena s pismeno odločbo pristojnega organa.

Kako je z osebnim dohodkom v primeru prekinitve dela?

Prekinitev dela lahko nastane brez krivde delavca (v primeru elementarne nezgode, zaradi prekinitve električne energije, zaradi nepripravljenosti materiala, orodja in zaradi ostalih ovir na delovnem mestu) ali pa po krivdi delavca zaradi nediscipline ali nepravilnega odnosa do proizvodnje in delovnih nalog.

V primeru prekinitve dela zaradi elementarnih nezgod in v primeru izpada električne energije se delavcem izplačuje osebne dohodke v višini 80 odstotkov njihovih osnov za delitev osebnih dohodkov. V primerih prekinitev dela po krivdi delavcev le-tem ne pripada nadomestilo za čakanje. Če je prišlo do prekinitve dela zaradi nepripravljenosti materiala ali zaradi ostalih ovir, se obračunava nadomestilo za čakanje v višini 90 odstotkov od osnov za delitev OD. V primerih takih prekinitev dela se delavce lahko razporeja na druga dela v podjetju. Če delavci na to ne pristanejo, jim ne pripade nadomestilo v primerih prekinitve dela. Nadomestilo ne more biti manjše od zneska minimalnega osebnega dohodka.

Kaj pa nadomestilo za poskusno dobo?

Za čas, ko je delavec v preizkusni dobi, mu pripada osebni dohodek po merilih po času za tisto delovno mesto, kjer delavec dela. Na delovnih mestih v proizvodnji, kjer zaradi odrejenih strojnih zmogljivosti delavci, ki pomagajo priučevati, ne morejo dosegati predpisanih delovnih učinkov, se jim priznava trimesečno povprečje delovnega učinka za čas povprečne predpisane dobe priučitve. Delavec, ki je na priučitvi, lahko dobi osebni dohodek po učinku, ko dokaže, da že obvlada vse delovne operacije in stalno dosega predpisani delovni učinek. O tem odloča vodja instruktažnega sektorja na predlog instruktorja za stroko. Delavcem, ki so na novo sprejeti ali pa premeščeni na povsem nova delovna mesta ter zato ne morejo dosegati predpisanih učinkov, se določi za delitev osebnih dohodkov do 20 odstotkov nižje osnove za dobo največ enega leta. O tem odloča na predlog šefa ekonomske enote zbor delavcev, oziroma delavski svet ekonomske enote.

Nosečnice, razporejene na delovna mesta, ki so za take pogoje primerna, obdržijo vsa merila za delitev OD s svojih prejšnjih delovnih mest, če so ta merila na novih delovnih mestih manj ugodna. Če pa so merila za delitev OD na novih delovnih mestih ugodnejša, veljajo zanje merila z novih delovnih mest.

Nadurno in nočno delo

Za nadurno delo, odrejeno s pismenim nalogom šefa ekonomske enote, ali pooblaščene osebe, ima delavec pravico do povečanja svoje obračunske postavke od 50 do 75 odstotkov. Kakšen je odstotek, to je določeno v pravilniku o delitvi osebnih dohodkov vsake ekonomske enote. Za nočno delo, ki ga opravljajo delavci med 22. in 5. uro naslednjega dne, imajo delavci pravico do 25-odstotnega dodatka.

Razne nagrade

Vsak delavec, ki je v kolektivu predpisano dobo, je upravičen do enkratne jubilejne nagrade v višini povprečnega osebnega dohodka zadnjih treh mesecev, in sicer ženske, če so v kolektivu neprekinjeno 20 let in moški, če so v kolektivu neprekinjeno 25 let.

Vsem članom kolektiva, ki zapustijo kolektiv tovarne Sava zaradi upokojitve, invalidske upokojitve ali upokojitve po 73. členu Zakona o invalidskem zavarovanju, pripada enkratna nagrada v višini povprečnega osebnega dohodka, če so bili v tovarni Sava zaposleni neprekinjeno 10 let.

Vsem šoferjem podjetja, ki upravljajo vsaj 9 mesecev v letu motorna vozila, pripada enkratna nagrada v višini 3000 dinarjev neto, če v preteklem letu niso po lastni krivdi povzročili prometne nesreče.

Izredni plačani dopust

V primerih ko ima delavec pravico do izrednega plačanega dopusta po Pravilniku o delovnih razmerjih podjetja, mu pripada nadomestilo za izgubljeni osebni dohodek v višini svoje osnove po času.

Okoli tega je še precej nerazjasnjenih mnenj. Treba je namreč za tiste delavce, ki delajo po učinku, najti najprimernejša merila za formiranje osnov za osebni dohodek. Predlagano je bilo na primer, naj se določi 70 do 80 odstotkov od osnove. Kaj mislite o tem vsami? Ali je to primerno, ali je treba najti druge oblike?

Kaj pa povračilo za prevozne stroške?

Delavci, ki stanujejo v kraju, kjer je sedež poslovne enote podjetja in se dnevno vozijo na delo in z dela, imajo pravico do povračila prevoznih stroškov, in sicer:

- **za prevoz na razdaljah nad 3 kilometre v zimskem času (to je od 1. novembra do 30. aprila) prispevajo delavci po 600 dinarjev, vse stroške nad 600 dinarjev pa krije podjetje;**
- **za prevoz na razdaljah nad 5 kilometrov v letnem času prispevajo delavci 600 dinarjev, vse stroške nad 600 dinarjev pa krije podjetje;**
- **stroški, ki jih krije podjetje, so omejeni na razdaljah do 20 kilometrov. Na razdaljah nad 20 km krijejo stroške prevoza delavci sami, in sicer tako, da krije podjetje vse stroške z izjemo 600 din, ki izvirajo iz prevoza na razdalji do 20 kilometrov, vse stroške nad temi vrednostmi, ki izvirajo zaradi povečanja razdalje od 20 km naprej, pa krijejo delavci sami;**
- **za prevoz s tovarniškim avtobusom prispevajo delavci mesečno 600 dinarjev neupoštevajoč dolžino razdalje, od koder se vozijo na delo in z dela. Če uporabljajo delavci te prevozne usluge manj kot polovico meseca nepretrgoma, plačajo polovico tega zneska, to je samo 300 dinarjev, če se vozijo nad 15 dni, plačajo prevozne stroške v celoti, torej 600 dinarjev;**
- **vsak član kolektiva, ki se vozi z javnim prevoznim sredstvom in vozovnice pravočasno ne odjavi, krije stroške prevoza v celoti sam. Če to zakrivi obračunovalka, nosi stroške za kritje vozovnice obračunovalka sama;**
- **v primeru, da je nek delavec daljši čas v mesecu odsoten in bi stroški za mesečno vozovnico prekoračili dejanske stroške prevoza po običajni tarifi, se delavcu izplača za ostale dneve, ko se vozi na delo, pripadajoči znesek za prevozne stroške.**

Kdaj izplačilo osebnih dohodkov?

Ob mesečnem obračunu se izplačuje osebne dohodke najkasneje do 15. v mesecu za pretekli mesec. Med mesecem se lahko izplača posameznikom do 1. v mesecu na njihovo zahtevo akontacijo ali predplačilo, vendar le do višine njihovega ustvarjenega osebnega dohodka. Ob izplačilu osebnih dohodkov mora dobiti sleherni delavec mesečno pismeni obračun. Na koncu poslovnega leta mora dobiti vsak delavec pismeni obračun svojega osebnega dohodka. Le-ta mora vsebovati vse podatke in osnove obračuna ter izplačila osebnega dohodka delavca po obstoječih predpisih.

RAZGOVOR Z JUBILANTI

„O jubileju še nisem razmišljal...“

Te dni, natančneje 24. januarja, »se je srečal z Abrahamom« Franc KOZINA, izmenski delavec v valjarni I. Ko sem ga poiskal v njegovi pisarni in pobaral, kako

Petdesetletnik Franc Kozina, izmenski delovodja valjarne I

kaj namerava praznovati 50. obletnico rojstva, mi je brez zadrege odgovoril:

»Da vam po pravici povem, o jubileju še nisem razmišljal. Preveč imam dela in skrbi...«

Tov. France je doma iz Struževega pri Kranju. Sedaj dela v popoldanskem in nočnem delovnem turnusu ali izmeni, ker njegov tovariš obiskuje Tehniško gumarsko šolo in je zato vezan samo na delo v dopoldanski izmeni.

»Kdo bi odrekel mlademu človeku, ki je voljan poleg osemurnega dela še obiskovati šolo in se v preostalem, skopo odmerjenem prostem času še učiti...? — Tudi sam sem si želel nekdaj nadaljevati šolanje, toda nisem imel priložnosti. Pa bi sedaj ne odrekel pomoči! Res je včasih v nočni izmeni malo težko, zlasti ker nisem najboljšega zdravja. Toda bom že vzdržal, dokler tovariš ne doštudira...« je pripovedoval že nekoliko sivolasi Franc.

Prav gotovo bi se pogovorila še marsikaj, toda delo terja svoje in delavci so čakali na delovne naloge. Stroji ne čakajo. Vsaka izgubljena minuta je izguba več tisočakov...!

Ob lepem jubileju, ti France, kličemo: »Mnogo družinske sreče, novih delovnih uspehov na delov. mestu, predvsem pa zdravja v prihodnosti!«

„Kmalu bom imela 28 let službe...!“

Te dni praznuje dvajseto leto dela v našem podjetju tudi Vera Pravhar, ki dela sedaj kot vodja skladišča gotovih izdelkov II na Gašteju.

Ko sem jo obiskal in zmotil pri delu, sprva ni bila kdo ve kako

Administratorka skladišča surovin Vera Kunčič

Desetega januarja je bilo dvajset let, ko je prišla v naše podjetje. Ni računala, da bo kdaj delala v tovarni gumijevih izdelkov, toda kdo sploh ve, kaj prinese prihodnost...?

Da, Vera Kunčič ni imela kaj izbirati. Uprava podjetja, v katerem je delala pred prihodom v takratno »Gummiwerke«, je prišla z okupacijo pod Italijane. Postavili so jo pred odločitev: ali na delo v Nemčijo ali pa v tovarno gumijevih izdelkov v Kranju.

»Nisem veliko premišljevala,« je pripovedovala Vera. »Biti doma in za kratek pomenek. No, pa se je le otajala...

»Veste,« je pripovedovala, »pred prihodom v naše podjetje, ki se je imenovalo takrat Gummiwerke, sem delala v Jugobruni. Ne vem, zakaj sem prišla raje sem in pričela prevzemati blago. Potem sem delala v skladišču gotovih izdelkov in z leti so se seveda tudi večale delovne izkušnje. Delo, ki ga opravljam, je zelo zanimivo, seveda pa tudi odgovorno. Čeprav imam skoraj 28 let delovne dobe, bom morala še nekaj let delati. To me sedaj niti ne skrbi, saj sem vajena delati velikokrat tudi do večera. Saj veste, kamioni čakajo in blago je treba odpraviti. Takrat pač ni čas za gledanje na uro...!?«

Tudi vam Vera želi ves kolektiv, da bi še vnaprej tako vestno opravljala svoje delo, kot ga opravljate sedaj in da bi bili s svojim delom in svojimi sodelavci vedno najboljše volje!

„Trgovina me je veselila...,“

hoditi na delo v Kranj, ali pa oditi nekam v neznano, je velika razlika... Zaposlila sem se torej in delala najprej eno leto v ekspeditu, nato pa v skladišču surovin pričela spoznavati skrivnosti svojega posla, ki ga opravljam že devetnajst let...

Če primerjam takratne razmere z današnjimi, so seveda precej drugačne. Takrat človek ni vedel, ali bo dočakal naslednji dan..., danes pa smo vsi svobodni in vsakdo se po svojih močeh trudi prispevati k uspehu podjetja.«

Ko sva se pogovarjala o prihodnosti, je Vera potožila:

»Škoda, da nisem imela v mladih letih priložnosti učiti se! Zelo me je vseskozi veselila trgovina. Če bi bila še enkrat mlada, bi se ji prav gotovo posvetila..!«

Pred njo je še precej napornega dela. Pravi, da bo skušala ostati med nami do upokojitve, to je 12 let. Z delom, ki ga opravlja, je zadovoljna, škoda je le, da zaradi pomanjkanja prostora uporabljajo pisarno obenem tudi za skladišče. To seveda vse, ki tamkaj delajo, močno ovira pri delu...

Prepričan sem, da lahko v imenu vsega kolektiva zaželim tovarišici Veri še mnogo zdravih in zadovoljnih let v naši sredi!

Sef skladišča gotovih izdelkov obrata II Mara Pravhar

„Moj konjiček je kurjereja...!“

Nočnega čuvaja Pavla PETERNELJA je težko dobiti, ker je med svojim delovnim časom stalno na obhodu po posameznih oddelkih in tovarniški okolici. Po-

Nočni čuvaj obrata I Pavel Peternelj, petdesetletnik

čakati sem ga moral zato po delu, ko se je že odpravljal s kolesom domov v Spodnje Bitnje.

Ko sva se dobila in menila o najrazličnejših rečeh, mi je tov. Pavel zaupal, da doslej kot čuvaj kake posebne nevšečnosti ni imel. Le enkrat je moral seči po ročnem gasilnem aparatu.

»Ko sem bil še čuvaj v tkalnici na Gašteju, se je pri nekem stroju vnel ležaj in kot bi trenil, je bušknil plamen iz ostankov prediva. Pograbil sem najbližji aparat za gašenje in hitro pogasil ogenj...!« je pripovedoval tovariš Pavel.

Da bo te dni obhajal petdesetletnico, se niti spomnil ni. V gostilno ne hodi, doma ima dovolj dela, zato na slavitev niti ne misli.

»Imam druge skrbi,« je pripomnil. **»Veste, že precej časa bi bil lahko upokojen. Pa nimam priznanih še nekaj let dela med vojno, ker osebe, ki bi to mogla izpričati, ni več v Kranju. Sedaj čakam obljubljeno potrdilo iz Kopra že tri mesece, a pisma ni in ni...«**

Tov. Peternelj je navdušen kurjerejec in kakor je povedal, kaže, da se bo posvetil po upokojitvi temu svojemu konjičku. — To omenjam zato. ker se utegne v bodoče kdo obrniti na našega čuvaja in se priporočiti za sveža jajca iz njegovega kokošnjaka...?

Še bi se menila, toda Pavlu se je mudilo. Komaj sem še utegnil, da mu v imenu vsega kolektiva čestitam k obletnici in mu zaželim še mnogo zadovoljnih in zdravih let!

Silvestrovanje in še kaj...

(VLADO LAH — GUMARSKI INSTITUT) — Običaj praznovanja Novega leta sega daleč nazaj. Vsako leto so programi pestrejši, zanimivejši in veličastnejši. Toda to ne velja za povsod!

Vsakdo si zamišlja, da bo s slovesom starega ter prihodom novega leta doživel nekaj novega, boljšega ter da bo novo leto plodnejše od prejšnjega. Človeku se nehote porajajo samo dobre misli in želje. Vsak hoče pozabiti grenke trenutke v upanju, da bi v naslednjem letu že ti izginili, pa čeprav vemo, da brez teh le ne gre. Zato je tudi prav, da proslavimo ta praznik kar najlepše, saj takrat človek za nekaj časa pozabi na vsakdanje skrbi ter se sprosti v svoji družbi. Temu pa morajo kolektivi, posebno komuna, posvetiti vse večjo pozornost. Saj vemo, da takšnega praznovanja človek zlepa ne pozabi; posebno, če je bilo resnično lepo.

Slišal sem celo pripombe: »Čemu vsi ti sejmi in nepotrebni stroški ob takih prilikah?« Takšna mnenja niso popolnoma brez osnove. Vse kar je, je to, da trgovsko omrežje delno razbremenijo zaradi navala potrošnikov. Pri tem dajejo podjetja malenkostni popust, ki je za potrošnika skoraj neobčuten. S tem pa sejmi, ki jih prirejajo ob takšnih prilikah, ne zadostijo potrošnika v celoti. Kajti sejem bi se moral bistveno razlikovati od običajne prodaje v trgovini. Žal pa na naših sejmih ni nič drugega, kot to, da se prodaja v drugem prostoru. Da bi se razlikovali od trgovine, bi morali posvetiti aranžerstvu več pozornosti, saj je potrošnik zelo občutljiv. Ne bi bilo napačno, če bi spremenili za takšne prilike način prodajanja, v samopostrežnega, kar bi povečalo zanimanje potrošnika. Seveda bi se v to moralo vložiti več sredstev, ki bi se verjetno izplačali. S tem bi sejmi pridobili na pomenu ter zadovoljili one, zaradi katerih tudi so!

Sejem si je ogledalo tudi precej članov našega kolektiva, ki niso imeli prilike ogledati si naš paviljon. Ravno ob takih prilikah ima podjetje priliko popularizirati svoje proizvode. Imamo veliko izdelkov, ki so še marsikomu nepoznani.

Med pogovorom o silvestrovanju mi je nekdo na vprašanje: »Zakaj ne praznuje v Kranju«, odgovoril: »Ko pa je tako ‚mrtvo‘!«

Z njegovo ugotovitvijo sem se popolnoma strinjal in mislim, da je še veliko ljudi takšnega mnenja. Tako industrijsko mesto kot je Kranj s 30.000 prebivalci, bi lahko priredilo za svoje prebivalce boljši program. Vzemimo na primer sprevod Dedka Mraza, ki je vsako leto skoraj enak; ob manjših dopolnitvah, ki so še skoraj neopazne za gledalca, gledamo ta sprevod že več let. Delovni kolektivi bi lahko pri tem veliko pomagali, saj gre vendar za njihove člane.

V našem podjetju je organizirala silvestrovanje za člane kolektiva mladinska organizacija. Lepo je, da ji je sindikalna organizacija zaupala takšno nalogo. Toda za to morajo biti na razpolago določena denarna sredstva, po drugi strani pa je treba kriti vse slučajne posledice, ki večkrat spremljajo takšne zabave. Že izkušeni organizatorji so doživeli nemoč. Zato bi se toliko preje lahko zgodilo kaj podobnega neizkušenim. Navsezadnje pa se je vse dokaj dobro končalo. Glavno, da so bili vsi zadovoljni, ki so prišli na tovarniško silvestrovanje!

Personalne vesti

(SLAVICA PELZEL - KSS) — Najrazličnejši podatki, kot so imena novih članov kolektiva, imena tistih, ki so naš kolektiv zapustili, število zaposlenih in podobni podatki prav gotovo zanimajo večino bralcev našega lista. Zato bomo odslej objavljali v njem na tejle strani najrazličnejše personalne zanimivosti ter kratke razgovore s petdesetletniki, z delavci, ki odhajajo v pokoj, z jubilanti, ki delajo v podjetju že 20, 25 ali celo več let in hkrati tudi objavljali njihove fotografije.

● **V mesecu decembru 1961 je bilo zaposlenih v našem podjetju 1.350 delavcev, od tega v obratu I 820, v obratu II 459 in v obratu III 71.**

● Zaposlili so se v decembru 1961 naslednji delavci: **Anton Prezelj kot gumar v pnevmatiki, Matevž Krt kot ključavničar v mehanični delavnici ter Vencelj Gašperšič kot ključavničar v mehanični delavnici.**

Vsem novim članom našega koletkiva želimo v novem podjetju mnogo delovnih uspehov in osebnega zadovoljstva!

● Decembra lani so zapustili naš kolektiv naslednji delavci: **Marija Slevec — na lastno željo sporazumno s podjetjem; Janez Lobe — po disciplinskem odpustu, ker je izostajal z dela; Ivan Aleš — zaradi neopravičenega izostanka nad 7 dni; Franc Prislan st. — umrl.**

● **Število družinskih članov se je decembra povečalo Ivani Pacek, ki je rodila dečka, in Julki Žagar, ki je rodila deklico.**

Obema srečnima mamicama ter očetoma čestita ves kolektiv!

● **Petdesetletnico življenja praznujeta 24. januarja Franc Kozina iz Valjarne I in 25. januarja Pavel Peternelj — nočni čuvaj obrata II.**

Dvajsetletnico dela v našem podjetju so, oziroma bodo praznovale: Ljudmila Oman iz valjarne II 8. januarja, Vera Kunčič iz skladišča surovin 10. januarja in Mara Pravhar 26. januarja.

Vsem jubilantom kličemo: »Na mnoga, zdrava in zadovoljna leta!«

ali že veste ??

Privatni izhodi padajo službeni pa rastejo!

(ANTON BOŽIČ — SPLOŠNA UPRAVA) — Vsake tri mesece naredimo pri nas pregled privatnih in službenih izhodov ter kot posledico tega število izgubljenih delovnih ur. V zadnjem tromesečju preteklega leta smo v vseh treh obratih izgubili zaradi 1204 privatnih izhodov 2301 delovno uro, zaradi 2531 službenih izhodov 4899; skupno smo torej izgubili zaradi izhodov iz podjetja med delovnim časom 7190 delovnih ur!

Privatni izhodi po številu počasi upadajo v primerjavi s tretjim četrtletjem, število službenih izhodov in število izgubljenih delovnih ur pa naraščata. Ker menim, da je število privatnih izhodov še vseeno preveliko, zlasti pa, ker so med njimi tudi neupravičeni, bi bilo morda pametno uvesti sistem propustnic, kakor imajo to že v Iskri ali v Planiki. Tam vse izhode dnevno zasledujejo po ekonomskih enotah in privatne izhode odtegujejo od osebnih dohodkov. Kazalo bi tudi vpeljati tovarniške izkaznice, saj bi tako službujočim vratarjem omogočili točen pregled nad prihajajočimi v posamezne obrate; zaposlenih nas je le preveč, da bi le-ti mogli nas vse poznati.

Vse to samo v premislek!

Francu Prislanu v spomin!

V nedeljo, 24. decembra lani je po težki bolezni preminul naš dolgoletni član Franc Prislan st. v 57. letu starosti. Izguba sodelavca, prijatelja vsakogar prizadene. Franceta smo poznali kot marljivega delavca, dobrega tovariša in zato nas je njegova smrt presunila. Izgubili smo prijatelja, kakršnih si vsako želi.

Franc Prislan st. se je rodil 6. septembra 1904. leta v Mozirju v Savinjski dolini. V našem podjetju se je zaposlil leta 1939. Bil je najprej vodja skladišča, nato vodja ekspedita, zadnja leta pa je delal v knjigovodstvu.

Ob izgubi očeta, moža in starega očeta hkrati z vsemi domačimi iskreno sočustvujemo!

Kako je z idejnim izobraževanjem?

(MIODRAG MILIVOJEVIĆ – SKLADIŠČE GOTOVIH IZDELKOV OBRATA II) – Še borih nekaj dni nas loči od sedmega Kongresa Ljudske mladine Slovenije. Ker bo le-ta tokrat v Kranju, se tudi mladina iz našega kolektiva nanj pripravlja. Zato menim, da je prav, če se pogovorimo enkrat bolj podrobno o idejnem izobraževanju pri nas.

Če ocenjujemo dosedanje idejno-vzgojno prizadevanje mladih v naši mladinski organizaciji, postane kaj kmalu jasno, da pravzaprav nismo razvijali politično - ideološkega vzgojnega dela, ki naj bi bilo predvsem priprava na posamezne politične akcije mladih. Razvijali smo predvsem samo idejno-vzgojno delo v obliki raznih izletov, ekskurzij, itd. Premalo skrbi smo posvetili idejno-političnemu izobraževanju, to je raznim predavanjem iz tega področja, debatnim krožkom, predavanjem, predvajanjem filmov, itd. V kolikor pa smo uspeli organizirati kaj takega, smo običajno ocenjevali uspešnost in neuspešnost idejno-vzgojnega dela vse preveč samo po številu takih oblik in množičnosti udeležbe, nismo pa se poglabljali in analizirali kasnejših rezultatov svojega dela. Premalo smo sestavljali programe dela na osnovi analiz raznih potreb po ideološkem izobraževanju v posameznih aktivih. Premalo smo se zavedali, da le-ti potrebujejo za uspešno politično delovanje poglobljenega znanja iz najrazličnejših področij, predvsem pa iz področja družbeno-ekonomskih ved.

Ljudska mladina mora pri nas predvsem mašiti vrzeli, ki jih je redna šola zapustila v izobrazbi mladih ljudi na družbeno-ekonomskem in etičnem področju. V sodelovanju s partijsko organizacijo usposabljamo mlade proizvajalce za kar najboljše delo v ekonomskih enotah. Čeprav mora LMS vedno nositi določeno breme političnega in družbenega izobraževanja svojih članov, menim, da mora preiti tako važno področje izobraževanja čimprej v okvir rednga pouka na šolah. Tako bi lahko na primer naši učenci v Gumarski šoli vsaj enkrat na teden poslušali predavanja s tega področja.

Velika ovira dosedanjemu delu mladine je bil boj proti mračnjaštvu, vražjevernosti, predvsem pa proti religioznosti. Prav vernost namreč trga mlade ljudi od resničnega dogajanja v svetu.

Res je sicer, da je resnično vernih le malo mladincev in da danes hodi mladinec v cerkev večji del ali če rečemo bolj jasno pred cerkev zato, da se tam shaja s prijatelji, pogovarja, dekleta pa razkazujejo svoje nove obleke, itd. Zato je nujno potrebno s takimi mladinci prijateljsko pogovoriti se o tem in jim pomagati do spoznanja, da je razgledanost in marksistični znanstveni nazor tisto, kar odpira pot v boljše in srečnejše življenje ter v osvoboditev človeka. Tistim mladim ljudem, ki hočejo po vsej sili posnemati samo tuje stvari od jazza do cowboyskih veščin in ki trdijo, da je pri nas slabo, ker nimamo takega življenjskega standarda kot v Ameriki, pa bi bilo treba enkrat za vselej izprašati vest. Res me zanima, kaj in koliko so naredili in doprinesli za dosego življenjske ravni, o kateri tako sanjajo?

Pri ocenjevanju dosedanjega dela tovarniškega komiteja LMS na področju idejnega izobraževanja posameznikov moramo tudi ugotoviti, da je bilo doslej pri nas idejno delo bolj zaprto in se je razvijalo vse preveč na ozki krog mladincev. Zato bo v bodoče naša glavna naloga pritegniti predvsem tiste mladince iz posameznih oddelkov, ki se še nikoli niso udeležili mladinskega sestanka ali pa predavanja!

Prav zaradi tega vsega smo letos priredili v našem podjetju seminar za mladinske aktiviste. Z udeležbo smo sicer lahko zadovoljni, saj vemo iz prakse, da veliko mladincev zaradi izmenskega dela, oddaljenosti tovarne od njihovih domov, zaradi obiskovanja raznih popoldanskih tehniških ali osnovnih šol ne more prihajati na seminarje v tovarno. Če dodamo k temu dejstvo, da smo pri organizaciji seminarja naleteli med starejšimi člani kolektiva na veliko razumevanje in pomoč, potem moramo priznati, da smo v svojih načrtih uspeli, ideološko-politični komisiji pri tovarniškem komiteju Zveze komunistov, ki nam je vsestransko pomagala, pa tudi na tem mestu vsa zahvala! Seminar smo priredili predvsem zato, da dobimo kader in z njim osnovo za bodoče delo. Takšno nalogo smo si zastavili in jo že do bližnjega Kongresa LMS izvršili.

V bodoče mislimo predvsem prirejati filmske predstave, h katerim bi vabili vso našo mladino. Prirejali bomo tudi proizvodne konference, na katerih nameravamo obravnavati vprašanja organizacije in kvalitete dela v obratih, delovno disciplino, realizacijo plana podjetja, norme, racionalizatorsko dejavnost, delitev dohodka, storilnost, delovne pogoje, razporejanje sredstev v komuni itd. Ker zavisita uspeh in delo mladine od članov samih, od vodstva organizacije ter od komune kot samoupravnega mehanizma naše družbe, bo morala prav komuna v bodoče posvetiti več pozornosti urejanju materialnih pogojev mladine v Kranju, zlasti pa bo morala rešiti n-katere probleme, katerih doslej nismo reševali. Mladini je treba zagotoviti kulturno zabavo, koristno in zdravo preživljanje prostega časa. Za to bo treba ustanavljati centre, kjer se bo mladina zbirala v prostem času, se med seboj spoznavala in širila svojo razgledanost. Na to ne pozabimo in smatrajmo to vprašanje kot enega osnovnih . . !

Domači humor

„. . . Je to tista . . . no, saj veš . . . ta lahkovnetljiva!“

Ko smo še vsi nosili na delovnih haljah značke, so tisti, ki niso dobro razumeli pravilnika o razpoznavanju, spraševali, kaj pomeni ena in kaj druga značka in kaj taka in drugačna barva. Takrat je prišel v tovarno tudi nek tujec. Bil je precej radoveden. Vse ga je zanimalo. Pa je vprašal našega Fonzeljna:

»Ti, je to tista . . . No, saj veš! Tista ta lahkovnetljiva . . .?«

Pokazal je namreč na eno izmed deklet v podjetju, ki je nosila poleg oglate še okroglo značko. Ta pa je bila ob robeh črno pobarvana, v sredi pa rumeno, podobno kot so pobarvani avto-

mobili za prevažanje lahkovnetljivih snovi. Toda Fonzelj, ki je po naravi bolj kratke pameti in počasi dojema, ni znal radovednežu odgovoriti, kaj pomeni tista okrogla značka. – Ali veste pravi odgovor morda vi?

Razmišljanje o rekreaciji in o letnem oddihu

(ŠTEFAN HORVAT — KSS) — Komur ni počitek potreben, naj ne . . . Letni oddih bo kmalu pred durmi. Ali ste se že odločili, kje ga boste preživeli in kako?

Čas, v katerem živimo, spričo naglega razvoja tehnike, vedno večjih intenzivnosti dela, vedno bolj zahtevnih in zapletenih delovnih nalog, vedno bolj poglobljenega in zahtevnega delavskega in družbenega samoupravljanja, zahteva vedno bolj smotrno in vsestransko fizično in duševno rekrecijo, oziroma vedno bolj smotrni in vsestranski počitek delovnih ljudi. Znano je, da z zdravo zabavo, s športom in oddihom lahko dosežemo take pogoje, da bo delovni kolektiv mnogo lažje obvladoval svoje delovne naloge, nove in zahtevnejše tehnološke procese, itd. S tem bo sebi in družbeni skupnosti ustvarjal boljše življenjske pogoje, oziroma bo na ta način omogočil ustvariti vrednejše in bogatejše življenje delovnim ljudem sploh. Prav zato je vprašanje smotrne rekreacije — počitka mnogo pomembnejše družbeno - ekonomsko vprašanje, kot ga sicer pojmujemo. Brez smotrne rekreacije si pravzaprav ne moremo zamišljati večje produktivnosti dela, ker je pač rekreacija ena izmed osnovnih predpogojev za dosego teh ciljev. V bodoče pa bo rekreacija postala še pomembnejši činitelj pri doseganju večjih gospodarskih uspehov. Rekreacija pa je prav tako tudi sestavni del družbenega standarda. In čim smotrnejša bo, tem višji bo tudi družbeni standard. Za dvig le-tega pa sta odgovorna predvsem dva činitelja — p o d j e t j e in k o m u n a.

Čeravno s pričujočim sestavkom nisem imel namena razpravljati o vprašanju rekreacije kot celote, pač pa le o letnem oddihu kot eni izmed oblik rekreacije delavcev, je spričo pomembnosti vprašanje rekreacije kot take ob tej priložnosti tudi potrebno omeniti! Seveda pa bo potrebno tudi o drugih oblikah rekreacije, kot sta n. pr. dnevni in tedenski odmor, temeljito razpravljati.

Letni oddih kot ena izmed oblik rekreacije delovnega človeka je pri nas že dobil domovinsko pravico. Seveda pri tem mislimo na smotrno izkoriščanje letnega oddiha. Odkar ima podjetje počitniški dom, v zadnjem času celo dva in druge možnosti za izkoriščanje letnega oddiha, število letovalcev iz leta v leto narašča. Porast d e l a v s k e g a t u r i z m a pa beležijo tudi v drugih kolektivih. Leta 1960 je v kranjskem okraju od 50.000 zaposlenih delavcev smotrno izkoristilo svoj letni oddih 15.600 delavcev ali 31 odstotkov, v letu 1961 pa že nekaj nad 17.000 delavcev ali za 10 odstotkov več kot leta 1960. V Sloveniji se je delavski turizem v lanskem letu v primerjavi z letom 1960 dvignil za 11 odstotkov, število nočnin pa je poraslo za 10 odstotkov. Še hitreje naraščajo zmogljivosti počitniških domov. Na Gorenjskem so v primerjavi z letom 1959 lani narasle za več kot 100 odstotkov. Razna podjetja in ustanove v Sloveniji imajo sedaj skupaj 467 počitniških domov. Največ jih je v okrajih Kranj ter Koper in sicer kar 87 odstotkov.

Iz teh podatkov lahko sklepamo, da se d e l a v s k i t u r i z e m ugodno razvija. Kljub temu pa so v preteklem letu prišla do izraza različna stališča glede počitniških domov. Verjetno zaradi uveljavljanja novega gospodarskega sistema in uvajanja ekonomskih enot?

● Nekateri so zagovarjali sedanji položaj počitniških domov; to je sistem poslovanja zaprtega tipa, ki vsakoletno izgubo dotira ali krije podjetje.

● Drugi so bili mnenja, da je treba počitniške domove enostavno prodati, člani kolektiva pa naj izkoriščajo svoj letni oddih po svoji želji in preudarku. Podjetje naj bi v tem primeru dalo regres članom kolektiva kar na roko.

● V zadnjem času pa prihaja do izraza bolj zmernejše stališče, da je počitniške domove treba obdržati, toda njih poslovanja je treba postaviti na ekonomsko osnovo z družbenim samoupravljanjem.

O raznih naziranjih glede počitniških domov in delavskega turizma je v septembru mesecu preteklega leta razpravljal tudi Svet za turizem pri Izvršnem svetu Ljudske skupščine Slovenije. Svet je zavrnil vse težnje, ki stremijo za tem, da bi z administrativnimi ukrepi spremenili sedanji položaj počitniških domov in napravili iz njih objekte komercialnega gostinstva.

Med drugim so tudi poudarili, da bi taki ukrepi zavrli težnje delovnih kolektivov za vlaganje svojih sredstev v počitniške domove. To bi pomenilo konec investicijske gradnje precejšnjega dela prenočitvenih zmogljivosti.

O vsem tem je bilo potrebno spregovoriti v našem listu, kajti tudi v našem kolektivu ne manjka najrazličnejših mnenj in stališč glede počitniških domov in letnega oddiha. Široka informiranost članov kolektiva o teh problemih — z novim časopisom je taka možnost dana — bo samo pripomogla k temu, da vsa nerešena vprašanja čimprej razčistimo in da se kristalizirajo določeni zaključki. Na vsak način moramo razčistiti vse nejasnosti pred novo letovalno sezono. Ta pa bo kmalu pred durmi . . . Zato bo vsak dober predlog o bodočem načinu letovanja članov kolektiva dobrodošel tako strokovnim službam, kakor tudi organom delavskega samoupravljanja ter političnim organizacijam.

Da nam bo problematika letnega oddiha, oziroma počitniških domov čimbolj razumljiva, si oglejmo nekatere konkretne podatke. (glej tabelo na 9. strani!)

S pričujočega pregleda lahko zaključimo dvoje ugotovitev:

1. V preteklem letu je v primerjavi z letom 1960 znatno (za okoli 35%) poraslo število letovalcev in nočnin. To je pozitivna ugotovitev!

▼ Člani kolektiva in njihovi ožji svojci vsako poletje prihajajo na letni oddih v Crikvenico

2. V istem razdobju pa so še v večji meri porasli dejanski materialni stroški, zlasti v počitniškem domu v Crikvenici. Pri tem pa še niso všteti stroški za vsakoletno investicijsko vzdrževanje, ki niso majhni! Prav tako niso všteti razni drugi stroški, kot n. pr. stroški za prevoz letovalcev, itd.

Med omenjenimi podatki sta zanimiva še tale dva:

● 140 članov kolektiva je letni oddih preživelo v prelepem obmorskem kraju Bolu na otoku Braču po zelo ugodni ceni. Cena pensiona je znašala le 650 do 700 dinarjev, medtem ko je znašal le-ta v počitniškem domu v Crikvenici kar 1.200 dinarjev, v letu 1960 pa nekaj nad 800 dinarjev!

● 190 članov kolektiva pa je svoj letni oddih v pretekli sezoni izkoristilo drugod. V primerjavi z letom 1960 je to velik uspeh. K temu je prav gotovo pripomogel regres, ki je lani znašal 500 dinarjev na dan za največ 14 dni, v letu 1960 pa le okoli 260 dinarjev!

Poizkus organizirati letni oddih v Bolu je skoraj povsem uspel, saj so bili vsi letovalci zelo zadovoljni. Žal nismo izkoristili vseh zmogljivosti. Lanskoleten uspeh z Bolom bo treba upoštevati pri organizaciji letovanja tudi v bodoče!

Omembe vredni so tudi tile podatki:

● V pretekli sezoni je brezplačno izkoristilo svoj letni oddih okoli 170 članov kolektiva, to je 50 več kot v letu 1960.

● Stroški za brezplačno letovanje so v preteklem letu znašali 750.000 dinarjev. Podjetje jih je krilo iz dveh skladov in sicer: 450.000 dinarjev iz preventivnega fonda, 300.000 dinarjev pa iz sklada osebnih dohodkov.

Prav je, da se dotaknemo še nekaterih problemov in pomanjkljivosti, ki so se pojavljale pri organizaciji letnega oddiha.

Najbolj izstopa vprašanje nezadostnega izkoriščanja prenočitvenih zmogljivosti v obeh počitniških domovih. V Crikvenici je sicer število nočnin v lanskem letu znatno naraslo, toda kljub temu dom ni

Ob 20. obletnici socialistične revolucije

(FRANC MERHAR — PLANSKO-ANALITSKI ODDELEK) — Ko sedaj na široko razpravljamo o nadaljnjem poglabljanju socialističnih odnosov pri nas, ko vključujemo v neposredno samoupravljanje znotraj kolektivov resnično vse zaposlene delavce, ne bo napak, če se za nekaj minut poglobimo tudi v bistvo takšnega dogajanja. Obrnimo kolo zgodovine nkoliko nazaj ter analizirajmo družbene odnose, ki jih je porajala takratna stopnja razvoja proizvajalnih sil.

Temeljni kamen, ki narekuje družbene odnose, je pojav **lastnine.** Z njo se je začela diferenciacija — ločitev ljudi na **lastnike** proizvajalnih sredstev, ki so med zgodovinskim razvojem vedno bolj kopičili sredstva za proizvodnjo v svojih rokah, ter na **osiromašeno večino,** to je tiste, ki so dejansko ustvarjali dobrine, s katerimi je razpolagala in v nekaterih deželah še danes razpolaga manjšina.

Nakazano protislovje med družbenim značajem proizvodnje in primarnim prilaščanjem je znanstveno nakazal Marx v svojih ekonomsko-političnih študijah. V njih je razkril bistvo in izvor bogatenja manjšine. Znanstveno je zanikal koncepcijo, ki pravi, da je izvor bogatenja v lastnini nad proizvajalnimi sredstvi oziroma v prizadevanjih lastnikov. Napačnost take trditve postane takoj jasna, če se poglobimo v proces proizvodnje. Le-ta zahteva za svoje delovanje:

- predmete dela (surovine, orodja za delo),
- stroje,
- človeka.

Brez oklevanja si moramo priznati, da moramo iskati izvor bogatenja v človeku, saj je samo on sposoben, da že predhodno opredmeteno delo spravi v gibanje. Proizvajalna sredstva sama so mrtva, zato tega ne zmorejo!

Proizvodni odnosi kapitalistične ekonomske formacije so temeljili na privatni lastnini in medsebojnem izkoriščanju človeka po človeku. Ta nenasitni nagon, ki ne pozna ne meja in ne razumnosti, je moral nujno pripeljati tak sistem do gospodarskih polomov, ki so dobivali najmočnejši izraz v ekonomskih krizah. Vzroki zanje so prav v omenjenih protislovjih . . .!

Kapitalistični družbeni odnosi ponekod še danes obstoje, ker se umetno vzdržujejo s tistimi izpodbudami, ki so že delno značilne za nove družbene odnose. Vloga privatnega prilaščanja je že precej odrinjena. To se kaže v aktivnem državnem poseganju v kapitalistično gospodarstvo, ki skuša ublažiti disharmonijo ali protislovje med proizvodnjo in potrošnjo ter skuša odpraviti načrtno preseljevanje kapitalističnega investitorja ali vlaganja denarja v panoge, ki najbolj težijo k ustvarjanju ekstraprofita, to je nastajanju nekega dodatnega dobička. Popolna odprava gospodarske stihije, ki izvira iz osnovnega nasprotja kapitalističnega proizvodnega načina pa s takim poseganjem država ni zmožna. To se danes kaže v gospodarskem valovanju z recesijami, bolj blagimi pojavnimi oblikami gospodarskih kriz.

Tudi pojav monopolov, katerih težnja je bila odstraniti konkurenčni boj, ki so finančno šibkejšim kapitalom onemogočali nastop na tržiščih, niso uspeli, saj družba še vedno ni obračunala z osnovnim vzrokom nesorazmerja. Monopoli so prerasli svoje tesne nacionalne okvire in osvajali tuja področja. To je pripeljalo do protislovij med interesi posameznih držav ter dobilo svoj izraz v imperialističnih vojnah. Da posledice teh občuti predvsem delavski razred, na to posebej ni potrebno opozarjati! Istočasni pojavi kolonializma so onemogočili samostojno gospodarsko rast ogromnega dela sveta ter ustvarili gospodarsko nerazvita področja.

Znanstveni dosežki marksistov, ki so ta družbena nasprotja analizirali, so pričeli prodirati v zavest delavskega razreda. S tem je dobil delavski razred idejno orožje za strmoglavljenje in dokončen obračun s krojilci svoje usode. Druga svetovna vojna je bila odraz nasprotij kapitalističnega družbenega sistema ter močan klic na pomoč. Nekateri narodi tega klica niso preslišali. Izkoristili so krvavo imperialistično vojno za socialistično revolucijo in s tem dokončno obračunali s povzročitelji omenjenih nasprotij. Tako se je razširil socialistični svet, ki je bil po prvi svetovni vojni ali po imperialistični vojni omejen samo na Sovjetsko zvezo.

Idejno zrelemu delavskemu razredu pri nas, na čelu s Komunistično partijo, je uspelo prevzeti krmilo nadaljnjega odločanja in vodenja gospodarstva ter tako v temelje spremenilo družbene odnose z odpravo kapitalistične privatne lastnine. Zaradi obstoja dveh nasprotujočih si taborov, ki vladata v svetu, se zavedamo, da je edina možna pot ublaževanja teh nasprotij pot aktivne miroljubne koeksistence ali sožitja kot edina oblika, dokler z dokončnim propadom kapitalizma sedanja nasprotja ne izginejo. Žal proletariat v celoti še ni popolnoma uspel uresničiti svoje ideje, ker so subjektivni činitelji in v njih združena oblast nad večino še premočan element, ki ruši, oziroma zavira idejno rast ustvarjalcev. Naša ljudska revolucija je uresničila besede marksizma in postali smo lastniki proizvajalnih sredstev. To predstavlja osnovo za ustvarjanje lepše bodočnosti naših narodov.

Pri nas smo prehodili pot administrativnega socializma, ki je bila kot prvo obdobje nakazane poti nujna zaradi skromne »dediščine« in odstranjevanja nesorazmerij v gospodarskem razvoju posameznih panog in republik. Sledilo je obdobje prehajanja upravljanja v roke neposrednih proizvajalcev kot naslednja stopnja v poglabljanju socialističnih odnosov, kar se kaže v delavskem in družbenem upravljanju. Nadaljnji proces poglabljanja delavskega samoupravljanja uresničujemo danes z uvajanjem ekonomskih enot kot tistih osnovnih proizvodnih celic, v katerih nastajajo materialne dobrine, in prepuščamo pristojnosti porazdelitve skupnega uspeha vsaki ekonomski enoti sami v skladu s poslovno politiko celotnega podjetja. To pa pomeni, da sproščamo in hkrati mobiliziramo tiste notranje rezerve, ki bodo prispevale k še hitrejši rasti našega gospodarstva. S sproščanjem ekonomskih zakonitosti po nekem preoblikovanem zakonu vrednosti v naših pogojih blagovne proizvodnje pa nikakor nočemo ustvariti take liberizacije v blagovni proizvodnji, ki bi privedla do rasti majhnih gospodarskih obratov, kakor si to nekateri napačno zamišljajo. Jasno je namreč, da taki manjši obrati ne morejo uporabljati današnjih tehniških dosežkov, niti ne zagotoviti masovne proizvodnje kot nujen pogoj, če se hočemo približati mednarodni stopnji produktivnosti in postati na svetovnem trgu enakovredni partnerji ter tako izgladiti razlike med življenjsko ravnijo pri nas in pri gospodarsko razvitejših narodih.

Samoupravljanje in decentralizacija pa lahko zaživita samo takrat popolnoma, če to mi kot upravljavci pravilno razumemo in če se zavedamo pravic in hkrati tudi OBVEZNOSTI, ki jih s sproščanjem usmerjamo sami. Razumeti te pravice in obveznosti pa pomeni dojeti bistvo našega časa in dogajanja, ko gradimo bodočnost na tistih izhodiščnih osnovah, od katerih smo bili vse do danes odmaknjeni!

V svojih vsakodnevnih naporih se še vse preveč zanašamo na odločitve vodilnih tovarišev, ki so že — nekateri več, drugi manj — znali prisluhniti in dojeti smisel uvajanja ekonomskih enot in spoznali vlogo, ki jim v bodočnosti pripada. Dobro se zavedajo, da njihovo mesto in vloga »vodij« v klasičnem zapovedovalnem smislu odmirata in da smo s starimi prijemi, ki so v celoti odgovarjali že preživelemu družbenemu redu, mi v socialistični revoluciji že dokončno obračunali. Vedo tudi, da je njihovo torišče dela danes v vsklajevanju mnenj in v upoštevanju predlogov nas vseh, saj je tudi to del bistva samoupravljanja!

IZ POVEDANEGA SLEDI, DA LEŽI VLOGA DOJEMANJA IN URESNIČEVANJA NAČELA SAMOUPRAVLJAN,A NA NAS, NEPOSREDNIH PROIZVAJALCIH IN DA JE VLOGA VODILNIH OSEB, DA NAM S SVOJIMI STROKOVNIMI IZKUSNJAMI IN OBJEKTIVNIMI MNENJI VSESTRANSKO POMAGAJO IN NAŠE SKUPNO DELO POVEZUJEJO V ORGANSKO CELOTO PODJETJA. EDINO TA OBLIKA POTI JE JAMSTVO, DA BOMO SAMI V SEBI VZBUDILI TISTI ČUT KOLEKTIVNOSTI, KI SO GA SKOZI TISOČLETJA ZATIRALI, TER RES SPOZNALI, DA PREDSTAVLJA VSAK ČLAN KOLEKTIVA ENAKO MOČAN ČLEN V KOLEKTIVU OZIROMA V DRUŽBENI VERIGI!

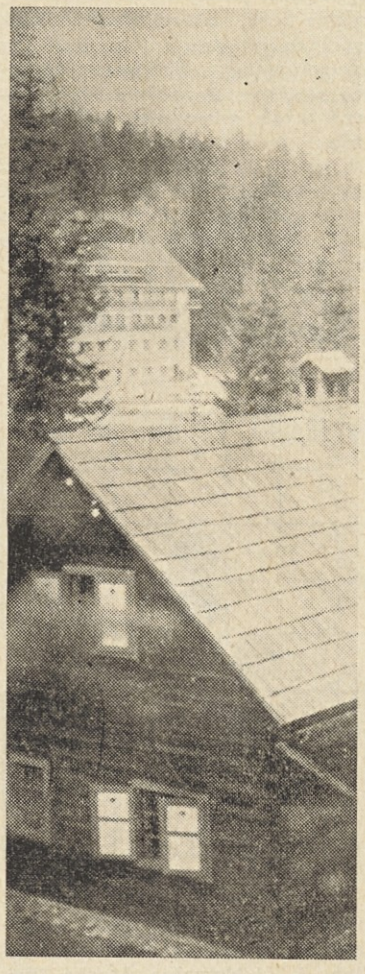
---

bil polno zaseden. Zadovoljivo zaseden je bil le dobra dva meseca. Na Pokljuki pa je število nočnin v primerjavi z letom 1960 padlo za okoli 30 odstotkov. Dejstvo, da je v lanskem letu na Pokljuki izkoristilo svoj letni oddih le 85 ljudi, nas sili k razmišljanju. Pri tem ne gre za to, da bi dom prodali, temveč predvsem za to, kako bi njegove zmogljivosti čimbolj izkoristili. Vzbuja se mi vprašanje, ali ne bi lahko počitniški dom na Pokljuki predstavljal ugodno postojanko za tedenski oziroma enodnevni ali dvodnevni oddih članov kolektiva? Ali ne bi za tja lahko organizirali izlete — tam gojili zimski šport, itd? Ali Pokljuka ni ugoden kraj za letovanje manjših skupin ljudi? Ali se tam ne bi lahko tisti člani kolektiva, ki izredno študirajo, pripravljali na zaključne izpite? Za vse to in še za marsikaj je počitniški dom na Pokljuki zelo primeren. Dostopen je od vseh strani prelepih Julijcev. Tak je, kot ga je opisal tov. Brezar v članku, ki ga je objavil v zadnji številki naše revije. Vse njegove ugodnosti in lepote je treba maksimalno izkoristiti. Zato bo treba storiti vse, da bodo v bodoče zmogljivosti počitniškega doma na Pokljuki v čimvečji meri izkoriščene!

V preteklem letu je predstavljala veliko zavoro pri organizaciji letnega oddiha nekakšna dvotirnost. Ta se je izražala v tem, da je počitniški dom v Crikvenici in letovanje na Bolu upravljal upravni odbor počitniškega doma, operativne naloge je izvrševal oddelek za socialne službe, medtem ko je počitniški dom na Pokljuki upravljal in operativno vodil izvršni odbor sindikalne podružnice. Glede na to, da je bilo tako stanje očitno zgrešeno, je izvršni odbor sindikalne podružnice nedavno sprejel sklep, da odslej naprej ne bo več upravljal počitniškega doma na Pokljuki. Kmalu nato je DS podjetja sprejel tudi sklep o nastavitvi strokovnega sodelavca, ki bo opravljal vse operativne funkcije glede letnega oddiha. Poleg tega bo opravljal še vse tiste naloge, ki so v zvezi z družbenim standardom kolektiva. Delavski svet podjetja bo moral sprejeti še sklep o združitvi obeh počitniških domov in imenovati bo moral nov družbeni upravni organ.

O problematiki letnega oddiha in počitniških domov je nedavno razpravljal tudi upravni odbor podjetja. Ker so se takrat o tem izkristalizirala nekatera stališča, jih ob zaključku našega sestavka nanašam z namenom, da bi o njih razmišljal čim širši krog ljudi. Stališča so takale:

- *Počitniška domova v Crikvenici in na Pokljuki je treba postaviti v tak položaj, da bosta poslovala na osnovi gospodarskega računa, brez akumulacije.*
- *Počitniška domova v Crikvenici in na Pokljuki naj bi predstavljala tako ekonomsko enoto, ki bi imela organ družbenega samoupravljanja. Ta organ naj bi bil sestavljen iz predstavnikov kolektiva (osebja) počitniških domov in določenega števila članov delovnega kolektiva, ki bi jih imenoval DS podjetja.*
- *Počitniški dom v Crikvenici naj bi bil odprtega tipa, torej pristopen vsem domačim turistom. Prednosti bi imeli člani kolektiva Tovarne Sava. To pravico, prednost je treba zagotoviti s pravilnikom počitniških domov, ki ga je prav tako treba čimprej izdelati.*
- *Vsa operativna opravila glede organizacije letnega oddiha naj bi prevzel določeni strokovni sodelavec. Ta bo hkrati opravljal tudi naloge s področja družbenega standarda. Deloval bo v okviru oddelka za socialne službe kadrovsko-socialnega sektorja.*



▲ **Naš počitniški dom na Pokljuki, v ozadju Športhotel**

- *Popust za letni oddih naj bi se izplačeval v bodoče na roko in sicer samo tistim članom kolektiva in njihovim nepreskrbljenim svojcem, ki bi dejansko izkoristili svoj letni oddih v turističnih, oziroma letoviških krajih ali v počitniških domovih. O višini regresa kakor tudi o drugih predlogih naj sklepa DS podjetja po končani razpravi vsega kolektiva.*
- *Zagotoviti je treba tudi v tem letu določeno število prenočitvenih zmogljivosti v hotelu »Zlatni Rat« v Bolu na Braču.*
- *Navezati je treba stike z Stalno konferenco pri ObSS za oddih in rekreacijo in z drugimi zainteresiranimi podjetji. Z njihovimi predstavniki se je treba nato pogovoriti o morebitni ustanovitvi počitniške skupnosti, v katero bi vključili počitniški dom v Crikvenici. Na ta način bi omogočili članom kolektiva in njihovim svojcem, da lahko svoj letni oddih izkoristijo tudi drugod.*
- *V počitniške domove in v letovanje sploh je treba vnesti tudi druge oblike počitka in razvedrila, kot so n. pr.: šport, kulturne in zabavne prireditve, itd. Odločno premalo je namreč samo to, kar so počitniški domovi do sedaj nudili letovalcem — samo prenočišča in hrano!*

In končno je bil UO še mnenja, naj bi v doglednem času obravnavali problematiko drugih oblik rekreacije delavcev. Te oblike so n. pr.: dnevni in tedenski odmor, športna in kulturna dejavnost, itd. Analizo v tem naj bi pripravil KSS oddelek za socialne službe ob sodelovanju drugih družbenih činiteljev podjetja. Lahko pa bi k temu pritegnili tudi določene zunanje specializirane institucije in ustanove.

Ob koncu lahko zaključimo, da je vprašanje smotrne rekreacije in posebej še letnega oddiha kot ene izmed oblik rekreacije zelo važno družbeno — ekonomsko vprašanje današnjega časa. Za smotrno urejevanje problemov s tega področja kličejo zelo razgibani čas, v katerem živimo in cilji, ki jih pri tem zasleduje naš kolektiv in družbena skupnost.

PREGLED

števila letovalcev in nočnin, višinestroškov in krajev letovanja članov kolektiva in njihovih svojcev v

Kraj letovanja	Število letovalcev		Število nočnin		Skupni inkaso letovanja		Skupni dejanski stroški	
	leta 1960	leta 1961	leta 1960	leta 1961	leta 1960	leta 1961	leta 1960	1961 leta
PD Crikvenica	474	410	3.536	4.771	873.330	2,769.572	1,373.000	3,954.297
PD Pokljuka	118	85	999	587	280.040	—	548.400	—
»Zlatni rat« Bol na Braču	—	140	—	1.106	—	563.275	—	1,133.655
Drugod	46	190	—	—	—	—	121.390	995.500
Skupaj	628	825	4.525	6.354	1,153.370	3,332.847	2,042.790	5,083.452

Razpisali smo natečaj tem za izpopolnitev proizvodnje

(ING META DUHOVNIK — GUMARSKO-IZOBRAŽEVALNI INŠTITUT) — Že takoj ob ustanovitvi našega Gumar. inštituta, ki se je v drugi polovici preteklega leta prelevil iz prejšnjega Razvojnega centra, je bilo jasno, da ta ustanova še ne more zadihati v polnem obsegu. Pojavilo se je precej problemov, med katerimi sta glavna pomanjkanje prostorov in kadrov. Zato je začetna naloga instituta predvsem reševati probleme tekoče proizvodnje, saj brez tega delo v podjetju ne more teči dalje. Seveda pa je treba istočasno misliti in po možnosti izvršiti čim več razvojnih del, kajti le na ta način bomo zmogli konkurenco domačih in tujih podjetij naše stroke.

Iz omenjenih razlogov je padlo več predlogov, kako bi obstoječe osebje in aparature v razpoložljivih prostorih čimbolj izkoristili. Sprejet je bil sklep in to soglasno, naj se vsi strokovni delavci v podjetju specializirajo na posamezna delovna področja. Na ta način bo mogoče doseči njihov največji delovni učinek. Vsakdo se pač ne more poglabljati v vse probleme, na svojem področju pa bo delo lažje zmogel.

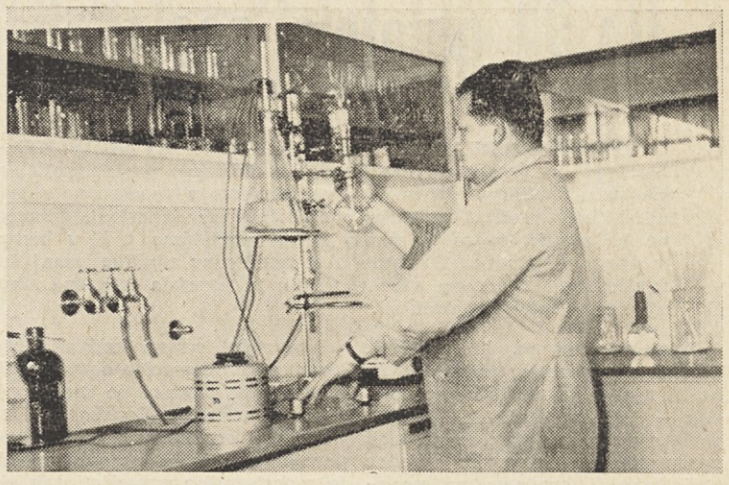
V podjetju obstoja mnogo kompleksnih, to je obsežnih problemov, ki nujno terjajo rešitev. Da bi bilo v najnujnejših primerih mogoče dobiti rešitev čim preje, je zato svet Gumarskega instituta na zadnji seji konec decembra sprejel sklep, da se za izpopolnitev obstoječe in za razvoj bodoče proizvodnje v našem podjetju razpiše naslednje teme:

- **Vsklajanje obstoječih zmesi v pnevmatiki.**
- **Uporaba zapadnega sintetičnega kavčuka v protektorju potniških plaščev.**
- **Uporaba KBS — 3012 — kavčuka v protektorju potniškega plašča.**
- **Uporaba regenerata v protektorju pnevmatičnih izdelkov.**
- **Tekoča guma za konserve, kvaliteta in postopek.**
- **Gumene vzmeti, spoj med gumo in kovino, predračun in priprava kataloga.**
- **Zračnice iz butil-kavčuka, študij zmesi in uvajanje v obrat.**
- **Izboljšava tehnološkega postopka izdelave klinastih jermenov.**
- **Izdelava zahtevnejših valjev iz temnih zmesi.**
- **Prototipna izdelava pnevmatičnega čolna v zmanjšanem razmerju dimenzij.**
- **Laboratorijsko uvajanje proizvodnje penaste gume.**
- **Projektiranje gumarskih obratov:**
  1. **izdelava ponudb**
  2. **izdelava tehnoloških objektov.**
- **Izboljšava kvalitete ležalnih blazin.**
- **Znižanje števila kordnih vložkov v pnevmatičnih izdelkih na osnovi super in super - super korda.**

V tem razpisu vidimo probleme, ki se večkrat ponavljajo na naših proizvodnih sestankih in torej nujno terjajo rešitev. Ker do teh rešitev iz že omenjenih vzrokov v rednem delovnem času večinoma ne bomo mogli priti, se je svet Gumarskega instituta odločil za naslednjo rešitev: Kolikor bo možno, bo Gumarski institut prevzel sam nekaj tém v reševanje med rednim delovnim časom, ostale téme bodo lahko reševali prijavljenci iz kolektiva, ki imajo za to primerno strokovno znanje. Seveda bo pri vsaki témi nekdo z višjo izobrazbo in po možnosti v okviru svoje specializacije nosilec téme, ostali pa bodo njegovi sodelavci. Po rešitvi téme in predložitvi dokumentacije, bo vsak sodelavec nagrajen po svojem delu, ki ga bo izvršil izven svojega rednega delovnega časa. Vsote, ki so predvidene za rešitev posameznih problemov, bodo ponekod predplačilo za posamezno skupino. Kolikor bodo namreč dosežene z rešitvijo problemov razne izboljšave in prihranki v proizvodnji, bo skupina nagrajena še po določilih Pravilnika o izumih in tehničnih izboljšavah. V posebnem prispevku današnje strokovne priloge smo posamezne téme uradno razpisali. Posamezne skupine lahko sprejemajo reševanje izbranih tém in sklenejo z Gumarskim institutom pogodbe. Le-te se bodo nanašale na čas rešitve in na plačilo za rešitev po posameznih problemih ter vsebovale ostale pogoje, ki jih zahtevajo za rešitev dotičnega problema.

Kakor vidite, ima vsak član kolektiva možnost sodelovati pri reševanju proizvodnih problemov. Upamo, da bomo s tem pritegnili širok krog sodelavcev iz najrazličnejših proizvodnih oddelkov, kajti »MNOGO LJUDI MNOGO VE!«

Novi kontrolni laboratorij obrata II je sodobno in lepo urejen ▶



Preuredili smo del laboratorija

(ING. META DUHOVNIK — GUMARSKI INŠTITUT) — Pred nekaj dnevi se je pričelo delo v novem prostoru kontrolnega laboratorija. S preureditvijo bivšega bencinskega skladišča v obratu II smo dobili nov prostor. Treba je bilo sicer izvršiti precej najrazličnejših del, vendar nam danes, ko je prostor nared, ni žal vloženega truda.

Že dalj časa občutimo pri nas potrebo po kemični analizi domačih zmesi ter domačih in tujih vulkanizatov. Pri prvih rezultatih nam analize marsikdaj točno nakažejo slučajne napake v medfaznem delu, predvsem kar se tiče količine prostega žvepla. Še bolj pa je potrebna analiza konkurenčnih izdelkov, saj je za nas zelo važen sestav z ozirom na vrsto kavčuka. Tu je treba vedeti, ali je kavčuk naravnega ali sintetičnega izvora, kateri izmed obeh se nahaja v proizvodu, koliko ga je in v kakšnih razmerjih so posamezni sintetični kavčuki zastopani v izdelku. Pri drugih vulkanizatih je treba spet ugotoviti vrsto in količino polnil, mehčil, pospeševalcev, sredstev proti staranju in drugih primesi, saj vse to vpliva na njihovo kvaliteto. Za take analize je treba mnogo sistematičnega dela, dokler se ne dokopljemo do ustaljenih metod, to je takih, ki so najprimernejše za naše prilike v podjetju. Predvsem pa se mora temu delu vztrajno posvečati eden od kemikov res osem ur dnevno, kajti le tedaj je moč pričakovati na tem polju zanesljive rezultate.

Seveda smo v te namene nekaj že naredili pred ureditvijo novega prostora v kontrolnem laboratoriju. Toda takrat so manjkale potrebne naprave pa tudi primernega prostora ni bilo, kjer bi potrebne naprave sploh mogle stati. Sedaj je naša želja uresničena.

Razmetuješ tudi ti s sponkami?

Izrek »Kamen na kamen — palača . . .!« ni nepoznan. Vsi vemo, kaj se pravi varčevati in zbirati denar za to ali ono. Zato ni namen tega prispevka komur koli soliti pamet o koristnosti varčevanja. Ne, le na neko navidezno malenkost bi radi opozorili . .!

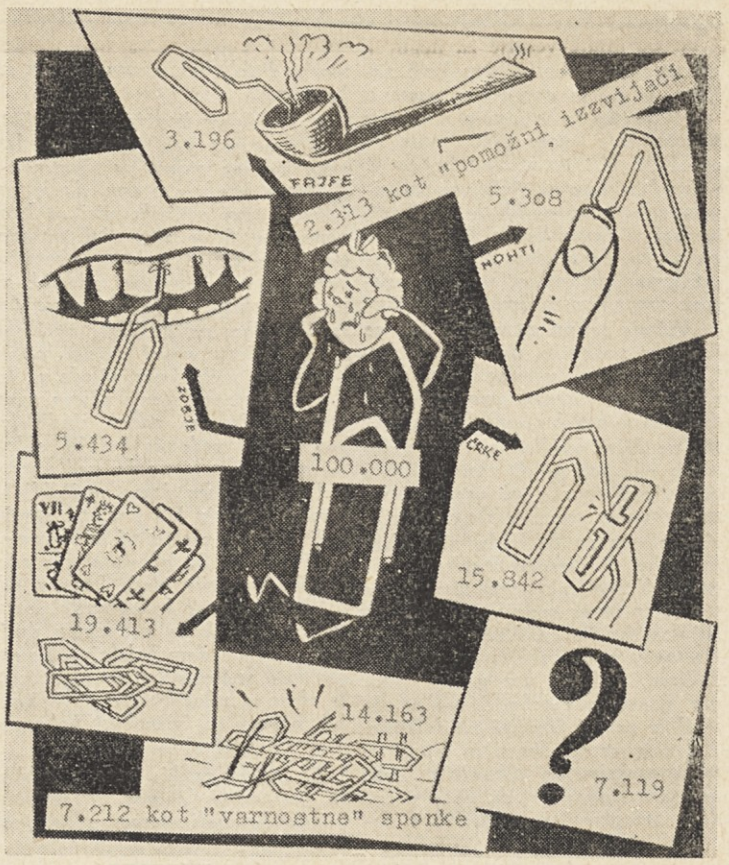
Gre namreč za čisto navadne sponke, ki jih uporabljamo za spenjanje listin, spisov, itd. pri svojem vsakdanjem delu v pisarnah in drugih oddelkih, kjer imamo opravka s »papirnato vojsko«. Ko človek takole mimogrede pogleda po mizah, po tleh ali po koših za smeti, se nehote začudi. Povsod naleti na izmaličene, zlomljene sponke, ki so že »odslužile« in čakajo na krpo ali metlo čistilke, da izginejo v smeteh . . .

Kaj mislite, ali tudi pri nas od sto kupljenih sponk samo dvajset služi svojemu namenu? Tako nekako so ugotovili statistiki, ko so hoteli zvedeti za usodo 100.000 takih sponk. Ali tudi vi uporabljate preoblikovane končke žice, ki so se poprej imenovali s p o n k e, za opravila, kakršna navajajo statistiki, ki so ugotovili:

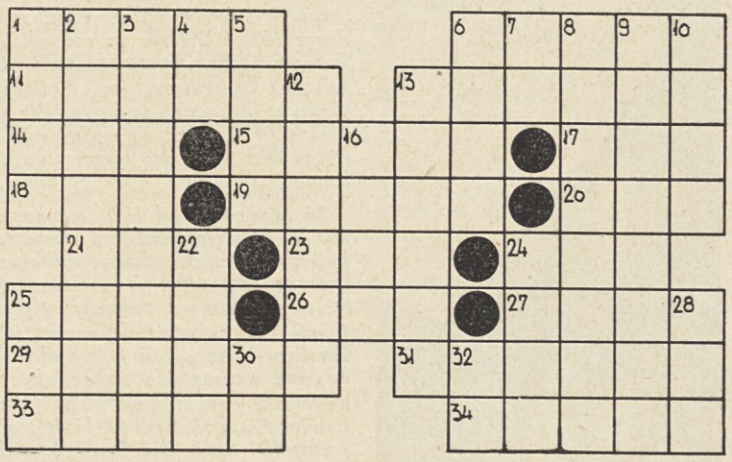
Od 100.000 pisarniških sponk jih služi svojemu namenu le 20.000, za preostalih 80.000 pa je usoda približno takale:

- za čiščenje pip in ustnikov so porabili 3.196 sponk,
- za čiščenje nohtov 5.308,
- za čiščenje zob 5.434,
- za čiščenje tipk, oziroma črk na pisalnih strojih 15.842,
- kot pomožni izzvijači 2.313,
- kot denar pri kartanju 19.413,
- zaradi nervoznosti in zaradi dolgočasnih telefonskih razgovorov jih ljudje 14.163 zlomijo ali izmaličijo,
- kot varnostne sponke v sili 7.212,
- usoda ostalih 7.119 sponk pa je neznana!

Kaj mislite, kakšen bi bil pri n a s rezultat podobne analize? Bi se pri nas tudi pokazalo, da od petih kupljenih sponk služi svojemu namenu samo ena . . .?!



Nagradna križanka



VODORAVNO: 1. kol za privezovanje drevja, 6. del sobe, 11. iz lesa, 13. vrsta plodov, 14. kraj pri Novem mestu, 15. švedska valuta, 17. sončni ali lunin pojav, 18. pristanišče na Finskem, 19. igralec, 20. žensko ime, 21. del drevesa, 23. spis, 24. sanje, 25. mesto v hrvatskem Primorju ob Krki, 26. tretja stopnja pridevnika, 27. naš državni voditelj, 29. nerodno hoditi, 31. ni dvojen, 33. čok, 34. del telesa.

NAVPIČNO: 1. žensko ime, 2. vrsta umetnega kavčuka, 3. posadka osmerca, 4. izraz pri kartah, 5. ljubkovalno žensko ime, 6. v letih, 7. začetnici imena KUD v Ljubljani, 8. planina v Bosni, znana iz NOB, 9. prikrajšanje, 10. ločilo, 12. močni viharji, 13. bolezen žitaric, 16. priprava za čiščenje pluga, 22. kronika, 24. gora v Karavankah, 25. žival, ki živi pod zemljo, 28. osebni zaimek, 30. kazalni zaimek, 32. avtomobilska oznaka za Novo Gradiško.

REŠEVALCI KRIŽANK, SEDAJ PA NA PLAN!

Da razvijemo kotičkarsko dejavnost reševalcev križank, orehov in zank, smo se odločili na zadnji seji uredniškega odbora odslej v vsaki številki našega novega lista objaviti po eno nagradno uganko, zanko ali križanko. Da ne bo nesporazumov, naj povemo, da se bodo lahko potegovali za eno od razpisanih nagrad le člani našega kolektiva, njihovi ožji svojci, to so oče, mati, otroci, bratje ali sestre, naši nekdanji delavci, ki so upokojeni, naši nekdanji delavci, ki služijo sedaj kadrovski rok ali pa so zaradi bolezni priklenjeni na bolniško posteljo ter seveda tudi vsi naši štipendisti ter učenci Gumarske šole! In še nekaj! Vse rešitve morajo biti podpisane s polnim imenom, manjkati pa ne sme tudi pošiljajte jih na naslov: UREDpoln naslov stanovanja. PONIŠTVO »SAVE« — NAGRADNO TEKMOVANJE, TOVARNA GUMIJEVIH IZDELKOV SAVA V KRANJU. Vsak reševalec lahko predloži samo eno rešitev!

Naš znani sestavljalec križank tov. Mirko Brezar je že kar za prvo številko lista pripravil malo križanko. Poskusite jo razvozljati in pravilno rešiti. Rešitve prepišite na kos papirja, če vam je žal izrezati križanko iz lista, pripišite svoje ime, priimek in naslov ter jo oddajte zaenkrat kar pri vratarju, dokler si ne omislimo posebnih skrinjic za dopise in prispevke v naš list. Toda ne pozabite, ZADNJI ROK ZA ODDAJO REŠITEV JE 31. JANUAR 1962! Med tiste reševalce, ki bodo križanko pravilno rešili ter jo pravočasno oddali, bomo z žrebom razdelili tri denarne nagrade — 1. za 1.500 dinarjev, 2. za 1.000 dinarjev in 3. za 500 dinarjev. Pri pregledovanju rešitev in pri žrebanju nagrajencev boste lahko sodelovali — pregled in žrebanje bo v PETEK, 2. FEBRUARJA OB 15. URI V UČILNICI — OBRAT 7.

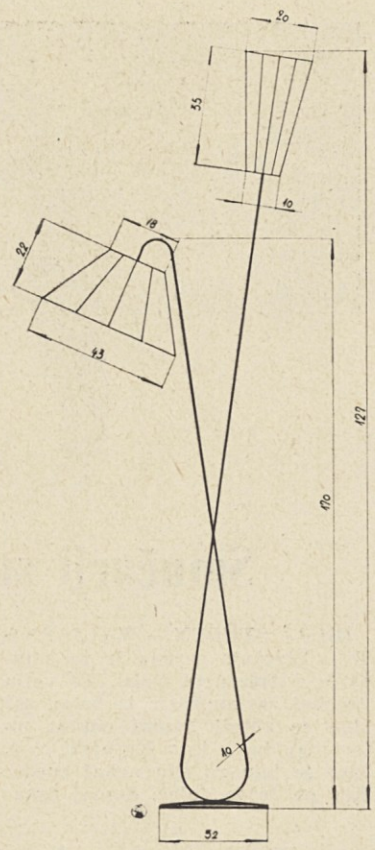
Če ljubite sobne rastline

(MIRAN RIŽNER — KSS) — O tem, kako je treba pozimi gojiti sobne rastline, imamo »popolnoma zanesljive recepte« iz dobe naših prababic, in seveda najnovejša, »super moderna« navodila, ki jih dajajo vrtnarji že ob prodaji rastlin.

Kar se tiče uspehov naših prababic pri gojitvi sobnih rastlin, moramo priznati, da so one imele pri tem res mnogo uspehov in srečno roko. Njihove ljubljenke so bile vedno zdrave in nasičene barve ter so dobro uspevale. Vsekakor vemo, da teh uspekov ne smemo pripisovati le srečni roki ali veliki ljubezni gojiteljic do rastlin. V gojitvi sobnih rastlin nekoč in danes je le velika razlika! Pretirana toplota v naših dnevnih sobah, ki nam »modernim« ljudem tako prija, je večini sobnih rastlin v pogubo. Naše babice in prababice pa so gojile rastline v prostorih, kjer je bilo na ozkih deščicah med okni dovolj vlažnega zraka za nemoteno rast. Takih za rastline idealnih pogojev v današnjih stanovanjih skoroda ni, zato si moramo pomagati ob hladnem vremenu ali zmrzali zaradi relativno prevelike toplote bivalnih prostorov tudi z dvakratnim zalivanjem na dan — zjutraj in zvečer. Toda z zadostnim občutkom! Odmerite le toliko vode, da se rastline ne »zadušijo« in da ne pričnejo gniti koreninice. Voda torej ne sme stati v lončkih!

Naše sobne rastline, ki so jih vrtnarji gojili skozi več generacij, niti niso tako zelo občutljive, kakor si včasih predstavljamo. Kratkotrajnejša sprememba prostora jim ne bo prav nič škodovala. Če imate veselje za negovanje in dovolj časa, lahko občasno prenesete vse svoje varovanke v klet na »tuširanje«. Takšno zalivanje in umivanje koristi, saj izmije tudi prah z listov, ki sicer sčasoma lahko zamaši pore in zmanjšuje sposobnost dihanja rastlini! Odsvetujem tako »tuširanje« v kopalnici, ker utegnete pretiravati in s tem rastlinam več škoditi kot koristiti. Nikakor pa se ne odločite za tako delo pozimi na prostem, na balkonu, terasi ali kje drugje! Takšnega udarca seveda ne bodo prenesle in čez nekaj tednov boste lahko samo še ugotovili, da ste rastline uničili.

Varujte sobne rastline pred prepihom. Tudi ta jih lahko uniči.



STOJEČA SVETILKA ZA MAL DENAR

(DUŠAN REBOLJ — KSS) — K opremi vsake dnevne sobe sodi stoječa svetilka s senčniki. V trgovinah z električnim materialom in v poslovalnicah umetniške zadruge »Borec« v Ljubljani je moč izbrati najrazličnejše izvedbe z enim, dvema ali celo z več senčniki. Cene so najrazličnejše in se gibljejo med 10 in 40 tisoč dinarjev, zavisno pač od obdelave sestavnih delov in od števila ter izvedbe samih senčnikov.

Ker bomo pač temeljito premislili, predno se odločimo za nakup stoječe svetilke, ki stane na primer 30 tisoč dinarjev, posredujem preprost načrt za lično svetilko z dvema senčnikoma, ki si jo v pretežnem lahko naredite sami. Izrežite si pričujoči načrt in stopite z njim do kakega ključavničarja. Naredi naj vam iz 25 do 30 milimetrov debele železne plošče podstavek za svetilko, iz 13 do 15 milimetrov debele železne cevi pa naj ukrivi stojalo za oba senčnika. Sama senčnika naj naredi iz 3 do 5 milimetrov debele železne žice in ju privari na obeh konceh stojala. V spodnjem delu ukrivljene cevi, najboljše tam, kjer je le-ta privarjena na podstavek, naj izvrta še širšo luknjo, da kasneje lahko potegnete skoznjo električno žico.

Tako surovo izdelano svetilko potem sami doma najprej temeljito izgladite s steklenim papirjem, nato pa prebarvajte s prekrivno barvo za kovine. Po enodnevnem sušenju vzemite za poliranje papir, ki ni grob, in izgladite vse dele svetilke. Nato jo pobarvajte s črnim nitro lakom za kovine. Ko boste pripravljali barvo, dodajte razmeroma veliko nitro razredčila, da se barva pri nanašanju ne bo prehitro sušila. Nitro lak bo hitro suh in že čez nekaj ur lahko vso površino svetilke izgladite še s polirno pasto, kakršno uporabljajo avtoličarji za lakiranje avtomobilov.

Preostane vam še napeljava električnega kabla, namestitev stikal in objemkov za žarnice ter izdelava senčnikov. Žico, stikala in objemka ter žarnici kupite v trgovini z električnim materialom. Senčnika lahko preoblečete s poljubnim dekorativnim blagom, s pergamentom ali pa s trstiko. Bolj preprosto in lažje izvedljivo bo preoblačenje z blagom, pergament je precej drag in dobro boste morali paziti, ko boste izrezovali posamezne kose. S trstiko pa bo treba precej potrpljenja in nekaj več ročne spretnosti.

Stroški bodo precej nižji, saj vam ključavničar za material in delo ne bo računal več kot 8 tisoč dinarjev. Barve, električni material in blago, oziroma pergament ali trstika pa tudi ne veljajo več kot 5 tisoč dinarjev.

Seveda si omislite lahko tudi drugačno obliko svetilke. Opisana je prirejena tako, da s spodnjim svetlobnim izvorom — 100 W opal-

▲ Narejena stoječa svetilka, ki je veljala 10.600 dinarjev

na žarnica — osvetljuje na primer mizo in bližnjo okolico v dnevnem prostoru, kadar prebirate knjige, časopise, igrate karte ali opravljate kako ročno delo. Zgornji svetlobni izvor — 60 W navadna žarnica — pa osvetljuje del stropa, odbita umirjena svetloba pa ves dnevni prostor, kadar si zaželite ne preveč močne svetlobe; na primer, če gledate televizijo ali ste pri razgovoru ob čaju itd.

Zakaj zračimo stanovanje?

(MARIJA SUŠNIK — OBRATNA AMBULANTA) — Dober in čist zrak je neobhodno potreben za življenje. Sestavljen je v glavnem iz dveh plinov — enega prostorninskega dela kisika ter štirih prostorninskih delov dušika. In prav kisik je tisti, ki se vdihan z zrakom v pljučih spaja v celicah s hemoglobinom rdečih krvnih telesc ter tako omogoča v celicah razkrajanje hrane ob sproščanju energije in ogljikovega dioksida. Energijo potrebuje organizem za vzdrževanje telesne toplote in za opravljanje najrazličnejših gibov, torej tudi za delo. Nastali in v pljučih iz hemoglobina kot plin izločeni ogljikov dioksid pa organizem izdihava.

Če je tako in če je v čistem, neizrabljenem zraku največ kisika, potem je razumljivo, da moramo v zaprtih prostorih — stanovanjih, pisarnah, delavnicah kjer živimo ali se shajamo — poskrbeti za stalno izmenjavo zraka ter s tem za neprekinjeno dovajanje novih količin potrebnega kisika.

Ker preživimo v svojih stanovanjih pretežni del življenja, se pogovorimo tokrat o tem, kako je in kako moramo skrbeti za stalno izmenjavanje že izrabljenega, treba zračiti posamezne prostore s kisikom siromašnega zraka s svežim, ki je na kisiku bogat!

Predvsem se moramo zavedati, da kisika v stanovanju ne trošimo samo za dihanje; precej ga porabijo goreča drva v peči ali štedilniku, še več premog! K temu moramo dodati še prah, katerega v nobenem stanovanju ne manjka, ter vodno paro pa neprijetno dišeče izparine človeškega telesa in že postane slika o nujnosti po stalnem obnavljanju in izmenjavanju zraka jasnejša.

Posebno važno je dobro zračenje v zimskem času, ko zaradi bojazni pred mrazom kaj neradi odpiramo okna. Pri tem grešimo posebno še, ker morebiti ne vemo, da se izrabljen, s kisikom osiromašen zrak počasneje segreva; posebno še, če je poleg tega vlažen. Mnogi tudi ne vedo, da zaradi takega zraka izgorevajo drva počasneje in da se zaradi pomanjkanja kisika razvija manj toplote. Posebno pa je potrebno poudariti, da se zlasti pri izgorevanju premoga ob nezadostnih količinah kisika spaja ogljik — premog sestoji namreč skoraj samo iz ogljika — z njim v strupeni plin ogljikov monoksid. Če so dimne cevi ter peči ali štedilniki zamašeni s sajami ali so kje odprtine, skozi katere more uhajati slučajno razvijajoči se ogljikov monoksid, potem od nesreče, kaj rado celo smrtne, nismo daleč!

Kaj moramo predvsem paziti, da bo zrak v stanovanjih čist in da se izognemo slučajnim nesrečam? Predvsem moramo stanovanje redno zračiti! S tem ne dovajamo samo potrebnih količin novega kisika, marveč izganjamo tudi vlago, ki se sicer kaj rada izloča v obliki majhnih kapljic na hladnem zidu ali pohištvu.

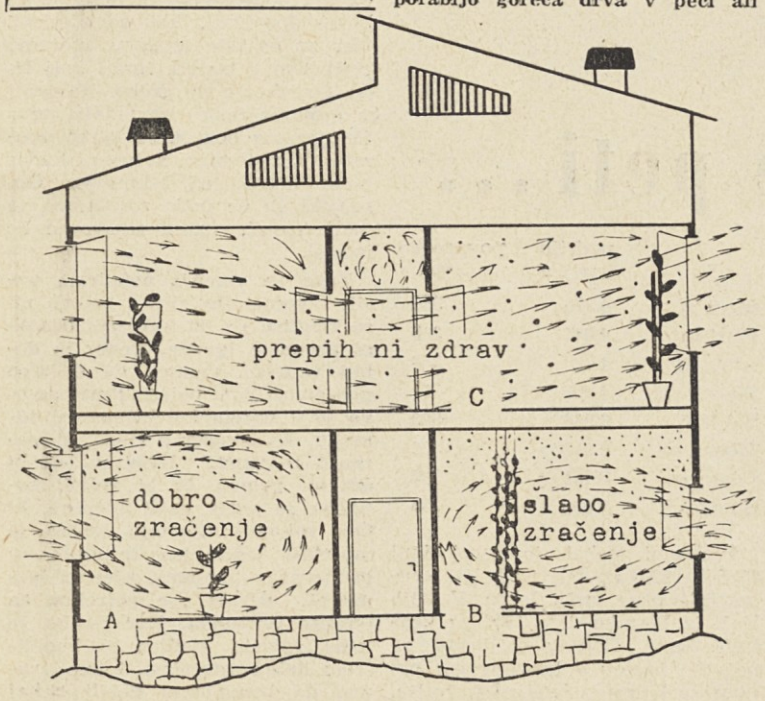
Toda tudi zračiti je treba znati! Mnogo laže je to v stanovanjih, kjer strop ni previsoko in kjer segajo okna skoraj do stropa. Teže pa je v stanovanjih, kjer je strop više in so zgornji robovi oken precej pod stropom. V prvem primeru namreč pri zračenju, ko odpremo okno, hladen in težji zrak laže izpodriva iz prostorov lažji, izrabljeni ter toplejši zrak. V drugem primeru se namreč izrabljen in topel zrak zadržuje pod stropom, torej v pasu od zgornjega okenskega robu do stropa, in le z dolgotrajnejšim zračenjem ga lahko izmenjamo s svežim. Najprimernejša so zato posebej v te namene prirejena okna z manjšimi linami za zračenje v zgornjih delih, saj se skozanje zrak, če so odprte, najlaže in brez prepiha izmenjuje.

Nekateri miselč, da delajo pravilno, zračijo stanovanja tako, da odpirajo vrata med posameznimi prostori ter okna. Ne pomislijo na to, da prepih škoduje njihovemu zdravju in da lahko prevelike količine hladnega zraka naenkrat uničijo vse sobne rastline. Saj sami veste, kako hitro ste si nakopali prehlad, nahod ali rahlo revmo, če ste se gibali na prepihu!?

Ne glede na to, kakšno stanovanje imamo, moramo torej težiti za zmernim izmenjavanjem zraka — če je mogoče vsaj takrat, ko čistimo sobe in zvečer, preden gremo k počitku. Ne pozabimo, da trošimo vsak povprečno po 3 kubične metre zraka na uro!

Pomnožite med seboj v metrih izmerjene dolžine, širine in višine svojih prostorov in dobili boste v kubičnih metrih izraženo količino zraka v njih. Delite te vrednosti s številom ljudi, ki v njih prebivajo, pa boste zvedeli, za koliko ur je dovolj kisika v njih. Seveda pri tem ni upoštevan kisik, ki ga trošijo morebiti goreča drva in premog, saj se potem razumljivo kisik hitreje troši.

Upam, da v bodoče ne boste tako trdovratno zapirali oken in da tudi zračili ne boste več narobe!?



Shematični prikaz zračenja stanovanja — spodaj levo je zračenje pri visokem, do stropa segajočem odprtem oknu, spodaj desno pa pri nizkem odprtem oknu

Pereče vprašanje

▲ Takole pokorno in vztrajno morajo večkrat čakati naši »pisarji« iz pisarn in različnih strokovnih služb, predno se enkrat v mesecu odpro vrata ekonomata, da dobijo potreben pisarniški material. Bi mar ne kazalo sedanjo, že sicer z delom obremenjeno ekonomko razbremeniti tega posla in namestiti v ekonomatu nekoga, ki bo opravljal samo to delo vsak dan ali pa vsaj nekaj dni v tednu . . . ?

Zahvala

Delavskemu svetu podjetja, upravnemu odboru, upravi podjetja, sindikalni podružnici in sploh vsemu kolektivu se najiskreneje zahvaljujem za denarno pomoč, ki ste mi jo nudili med mojo dve leti trajajočo boleznijo. Ne gre samo za to, da ste mi gmotno pomagali takrat, ko sem to najbolj potreboval. Več je bila vredna zavest, da me v najtežjih dneh niste pozabili in da me še vedno štejete za člana kolektiva.

Zdaj ko sem okreval in zopet pričel delati, vam obljubljam, da bom dal vse svoje sile za rast in uspeh našega podjetja in naše socialistične domovine!

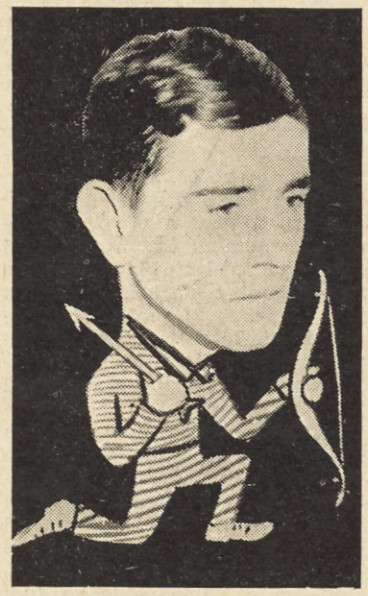
Albin Alič

Sport Sport

V prvem kolu Gorenjske strelske liga zadovoljili vsi

SAVA : JESENICE 1645 : 1560

(STANE KOŠNIK — NABAVNI ODDELEK) — V prvem kolu gorenjske strelske lige, ki poteka v treh skupinah s skupno udeležbo 54 strelskih družin, je ekipa Save v četrtek, 4. januarja premagala ekipo Jesenic s 1.645 : 1.560 krogom. Jesenice so poleg Javornika in Save najresnejši kandidat za prvo mesto v svoji skupini.



Na prvem letošnjem tekmovanju z zračno puško je dosegel novinec Marjan Novak 170 od 200 možnih krogov!

V letošnji sezoni postrelili že 12.000 svinčenk!

(STANE KOŠNIK — NABAVNI ODDELEK) — Smo sredi sezone sobnega streljanja z zračnimi puškami. V Savi smo zaradi tehničnih razlogov pričeli lani kasneje, šele sredi decembra. — Toda kljub temu so strelci zamujeno že nadoknadili in imeli do srede januarja že okoli 20 treningov. — Vsi so bili prav dobro obiskani. Če dodamo k temu še okoli 12.000 postreljenih svinčenk v primerjavi s 45.000 postreljenimi v pretekli sezoni, potem ni potrebno posebej govoriti o množičnosti strelskega športa v našem kolektivu.

Doslej smo imeli redne vaje vsak ponedeljek, sredo in petek od 19.30 ure naprej v prostorih okrepčevalnice. Ker sedaj v sredah tekmujemo v okviru gorenjske strelske lige, bomo urnik vaj nekoliko spremenili. Vse strelce bomo o tem seveda pravočasno obvestili!

Sistem tekmovanja v gorenjski strelski ligi, ki je vključena v republiško ligo, je tak, da nastopi vsaka družina v svoji skupini proti vsem ostalim družinam. Moštva tekmujejo v vsakem kolu istega dne na svojih streliščih. — Ker je v skupini, kjer nastopa Sava, 14 družin, bomo mi nastopili kar trinajstkrat. Zmagovalci posameznih skupin se bodo na enak način pomerili med seboj, da določijo najboljšo vrsto Gorenjske, ki bo nastopila na republiškem prvenstvu v Ljubljani meseca aprila.

V prvem kolu letošnje lige se je moštvo Save kar dobro uveljavilo. Z zmago nad Jesenicami smo se že otresli enega od najresnejših nasprotnikov. Med nastopajočimi se je posebno odlikoval mladinec Marjan Novak, ki je dosegel 170 od 200 možnih krogov rezultat, ki je že za izkušenega strelca lep uspeh. Najboljši so bili v četrtkovem tekmovanju:

Franc Peternelj 179, Mirko Štiftar 178, Stane Košnik 175, Marjan Novak 170 in Tone Živanovič 164 krogov.

Dopisujte v športno rubriko!

Smučarji smo v zagati

(BLAŽ STUDEN — VALJARNA I) — Letošnja sezona je za smučarje v splošnem slaba. To velja posebej za smučarje iz Save, saj smo se zbrali komaj enkrat na treningu in še to v Kranjski gori, kjer je bilo za silo nekaj snega. Ker pa je to daleč, komaj čakamo, da sneg pokrije smučišča blizu Kranja. Potem bomo v popoldnevih redno prihajali na treninge. Moramo se pripraviti na sindikalno tekmovanje pod Storžičem, da ohranimo dosedanji sloves in se morebiti letos uvrstimo še bolje!

Trenerja, igrišče in še...!

(LOJZE ZALAR — TEHNIČNI SEKTOR) — V zadnji številki naše revije sem v kratkem spregovoril o lanskih uspehih, oziroma neuspehih ter o problemih naših rokometašev. Tokrat pa prepuščam besedo nekaterim aktivnim igralcem samim. Naj sami povedo o težavah, načrtih in delu sekcije!

Za razgovor sem zaprosil četvorico, ki jo vidite tudi na sliki. Vsem sem zastavil enako vprašanje: KAJ BO TREBA V BODOČE STORITI, DA PRIDE ROKOMET V SAVI SPET NA ZELENO VEJO? Dobil sem naslednje odgovore:

VIDMAR: Če hočemo v bodoče zavzemati vidnejše mesto v gorenjskem rokometu, moramo v svoje vrste vključiti večje število igralcev — tako članov kakor tudi mladincev. Vzroke za dosedanje uspehe moramo iskati v pomanjkanju rokometnega igrišča, nič manj pa v tem, ker nimamo sposobnega vodstva in trenerja.

ČUHALEV: V prvi vrsti bi morali izboljšati disciplino igralcev ter vodstva in dobiti od mladinske organizacije resnejšo pomoč. Zaradi stalnih težav z denarjem bi kazalo klub osamosvojiti, mu odobriti za celo leto potrebna sredstva in pridobiti za vodstvo kluba starejše ljudi.

BELEHAR: Vsekakor bi morali najprej okrepiti med igralci disciplino ter pravi odnos do vodstva. Potem bodo odnosi taki, kot morajo biti in ne bo se več dogajalo, da igralci samovoljno zapuščajo igrišča med tekmami. Fantje sami niso slabi, toda ker ni treninga, ki je nujno potreben, pač igrajo kot izgubljene ovce. — Rabimo trenerja, igrišče in seveda krepko vodstvo, sestavljeno iz starejših članov kolektiva, ki jim je rokomet pri srcu.

HORVAT: Naš največji problem je igrišče. Seveda potrebujemo tudi trenerja, predvsem sedaj, pred pričetkom sezone. Veliko pozornost moramo posvečati tudi množičnosti, da ne bo problemov, ko bomo sestavljali moštvo. Kar se tiče denarnih sredstev, menim, da teh podjetje ne bi odreklo, če bomo športniki, kot se spodobi. Kar pa se tiče igralcev, moramo predvsem v bodoče igrati bolj trdo, seveda pa ne grobo. Navaditi se moramo dobro obvladati žogo. Če bomo v bodoče še lahko uporabljali naš mali avtobus, kadar bomo morali na tekme po Gorenjski in če bodo stroški za to malenkostni, potem uspeh ne bo izostal.

Taka so mnenja nekaterih naših rokometašev. Prav gotovo niso zmotna. Če so torej res osnovni problemi igrišče, trener in dobro vodstvo, menim, da to niso nepremostljive ovire. Prav gotovo je v našem kolektivu več odraslih, že izkušenih ljudi, ki poznajo rokomet. Dvomim, da bi odrekli pomoč, če bi videli, kolikšna je volja naše mladine, ki igra rokomet! Zavoljo igrišča je morebiti težje, ker trenutno ni primernega prostora, kjer bi bilo mogoče urediti vse potrebno za igranje rokometa. Ker pa bo že letos športni stadion za kopališčem delno uporaben, lahko upamo, da bomo tam dobili nekaj prostora. No, tudi trenerja se da dobiti, saj je v Kranju dovolj dobrih rokometašev, ki se tudi v teorijo in sistematiko treniranja spoznajo!

Novoletni turnir kegljaških krožkov

Boljši od Planike?

(AVGUST POTUŠEK — PLANSKO-ANALITSKI ODDELEK) — Na novoletnem tradicionalnem turnirju najboljših kranjskih krožkov v borbenih partijah je naše moštvo zasedlo s 796 podrtimi keglji odlično drugo mesto.

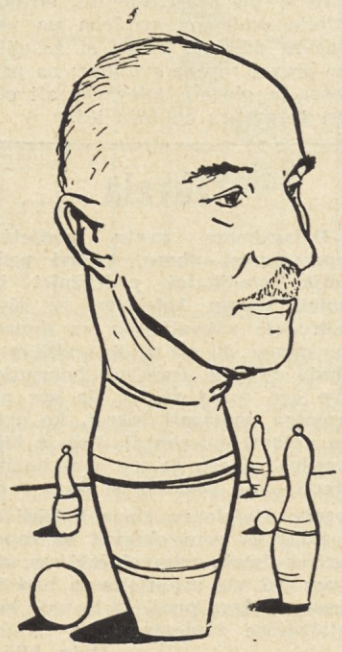
Kakor vsako leto smo tudi letos sodelovali na zaključni prireditvi — reviji najboljših kegljaških krožkov iz Kranja. Že v prvi tekmi 28. decembra lani so bile borbe med desetčlanskimi vrstami osem nastopajočih krožkov zelo ostre. Podobno je bilo tudi v drugi tekmi 11. januarja letos, saj so se obatkrat Iskra A, Sava in Planika kosali za vodstvo in končno zmago iz seta v set. Zmago, prvo mesto in pokal je zasluženo odnesla Iskra A, mi pa smo tokrat premagali Planiko, doslej skoroda nepremagljivega nasprotnika.

Ekipi Iskra A pravzaprav nihče ni mogel do živega, saj je v njej največ tekmovalcev, ki nastopajo za prvo ali drugo moštvo KK Triglav. Uspeh naših je bil tokrat pohvale vreden, zaslužni pa so prav vsi. Dokazali so, da imajo resnične možnosti osvojiti eno od prvih treh mest v letošnjem krožkovnem prvenstvu za pokal Kranja.

Za Savo so na novoletnem turnirju nastopali: Grašič, Hudiček, Toplak, Zavrl, Ambrožič, Žun, Sekne, Reš, Zupan in Potušek.

Posamezna moštva so dosegla naslednje rezultate:

	Število podrtih kegljev		
	I.	II.	skupaj
Iskra A	413	418	831
SAVA	404	392	796
Planika	367	417	784
Iskra B	386	359	745
Tiskanina	356	279	735
Enotnost	389	339	728
Elektro Kranj	370	343	713
Standard	311	315	626



Duhovni oče in volja naših kegljačev je Avgust Potušek iz plansko-analitskega oddelka

Kegljači lani šele peti...

(AVGUST POTUŠEK PLANSKO-ANALITSKI ODDELEK) — Kegljaški krožek, ki deluje v okviru naše sindikalne podružnice, je zaključil četrto leto svojega obstoja. Tudi v lanskem letu so člani tega krožka sodelovali na vseh tekmovanjih, ki sta jih priredila Občinski sindikalni svet Kranj in Kegljaški klub Triglav. Najbolj zanimivo in privlačno je bilo celoletno prvenstvo Kranja za kegljaške krožke kranjskih sindikalnih podružnic in družbenih organizacij v borbenih partijah. Sodelovalo je 18 moštev, vendar je vseh dvanajst prvenstvenih tekem odigralo le osem krožkov.

Med rednimi in vztrajnimi so bili tudi naši kegljači. Priborili so si tri diplome in sicer eno za osvojeno prvo mesto v mesecu avgustu ter dve za osvojeni tretji mesti v septembru in decembru. V skupni oceni so zasedli peto mesto s 3944 podrtimi keglji, kar da povpreček 329 podrtih kegljev v enem nastopu.

Da uspehov ni bilo več, je krivo neredno treniranje naših tekmovalcev. Vzroki so isti kakor v letu 1960. Nekateri člani krožka obiskujejo v popoldanskem času razne šole in tečaje, ali pa so zaposleni v oddelkih, kjer delajo menjaje v vseh treh izmenah. Tekmovalna vrsta je nastopala zaradi tega oslabljena, nekajkrat pa celo številčno nepopolna. Zato tudi je bil napredek lani razmeroma majhen, saj smo se povzpeli od šestega mesta v letu 1960 na petega v lanskem tekmovanju. Razporeditev vseh krožkov, ki so sodelovali vseskozi, je razvidna iz pričujočega pregleda:

	podrtih kegljev	povprečno v nastopu
Iskra A	4.375	364
Planika	4.347	362
Iskra B	4.236	353
Elektro Kr.	4.208	351
SAVA	3.944	329
Tiskanina	3.915	326
Enotnost	3.701	309
Standard	3.699	308

Prehodni pokal je torej lani 1959 in 1960 so bili najboljši kegosvojila prva vrsta Iskre. V letih ljači iz Planike, leta 1958 pa kegljači Save. Čeprav so borbe za najvišji naslov v krožkovnem prvenstvu Kranj iz leta v leto hujše, bo naša naloga uvrstiti se letos med prva tri moštva. Zato bomo morali bolj marljivo trenirati in vključiti v svoje vrste precej novih ljubiteljev kegljanja!