Sava Kranj

Številka 17

LETO XII

29. september 1972

INDUSTRIJA GUMIJEVIH, USNJENIH IN KEMIČNIH IZDELKOV

1. seja delavskega sveta tovarne avtopnevmatike

Tokrat konkretno

Začasni delavski svet tovarne avtopnevmatike je imel svojo prvo redno sejo dne 11. 9. 1972. Sestavljen je takole: vsi predstavniki te delovne enote, ki so bili izvoljeni pri zadnjih volitvah v delavski svet podjetja, in vsi vodje na novo ustanovljenih skupin proizvodnje, vzdrževanja in strokovnih služb tovarne avtopnevmatike. Delavski svet bo v takšnem sestavu deloval do decembra tega leta, ko bodo nove volitve v vse organe upravljanja Save. Delavski svet šteje 21 članov.

Seja, na kateri sem bil navzoč, je bila mnogo bolj živahna, kot smo bili tega vajeni v preteklosti, zlasti pri točki, ko so obravnavali zaposlovanje delavcev v tovarni avtopnevmatike. Razvil se je dialog med člani delavskega sveta in tov. Korenčanom, ki je zastopal kadrovsko službo. Člani delavskega sveta so menili, da kadrovska služba ne zagotavlja dovolj delavcev za nemoteno proizvodnjo v tej tovarni. Trditev so utemeljili z nekaterimi številkami. Tov. Korenčan ni zanikal te obtožbe, vendar pa je za ilustracijo povedal, da se mu zdi vseeno čudno, zakaj je fluktuacija tako velika, saj je bilo v mesecu avgustu na novo zaposlenih 69 delavcev, kar znaša več kot polovico letnega plana zaposlovanja po gospodarskem načrtu vendar pa je podjetje v tem času zapustilo 60 delavcev. Vsekakor za to ni kriva samo kadrovska služba, ampak tudi še kdo drug. Poudaril je, da bi morali predvsem obdržati že pridobljene delavce, saj bi se s tem vsekakor zmanjšali tudi stroški usposabljanja novih delavcev in tudi storilnost bi bila večja. Tudi počutje je dostikrat vzrok za fluktuacijo, je poudaril tov. Korenčan. Odnosi med ljudmi so poleg osebnega dohodka glavni vzrok odhajanja delavcev iz podjetja. Tov. inž. Žener v. d. direktorja tovarne avtopnevmatike, je vprašal, kako bo kadrovska služba zagotovila delavce za novo tovarno radialne pnevmatike, ki je že v gradnji. Opozoril je na zagotovilo, ki ga je kadrovska služba dala ob podpisu pogodbe Sava-Semperit, o zaposlitvi delavcev za to tovarno. Kadrovska služba je takrat zagotovila, da bo preskrbela delavce.

Tov. Korenčan je pojasnil, da je kadrovska služba res zagotovila, da bo našla delavce, vendar je bila ta obljuba takrat pogojena. Uresničljiva bi bila, če bi vsi prizadeti pokazali več razumevanja za predloge, ki jih je v tej zvezi dala kadrovska služba. Že po podpisu pogodbe je predlagala, da bi se bilo potrebno bolj načrtno lotiti gradenj samskih in družinskih stanovanj za naše delavce. Če bi delavcem lahko nudili stanovanja, bi bil problem zaposlovanja delavcev laže rešljiv, saj bi lahko pridobili ljudi iz drugih manj razvitih področij. Tem ljudem je težko dobiti stanovanje v Kranju in okolici, če pa jim to uspe, morajo za stanovanja plačati previsoke cene. Ni tako redek primer, ko mora delavec odšteti za posteljo 40.000 S din. Pri denarju pa se je zataknilo. Kaj potem še lahko napravimo, je vprašal tovariš Korenčan? Člani delavskega sveta pa so menili, da kadrovska služba nima natanko izdelanega programa za zaposlovanja delavcev za tovarno avtopnevmatike. Problem, ki ga obravnavamo, ni skrajno kriti-

(Nadaljevanje na 2. strani)

Kljub ugodnim poslovnim rezultatom delavce TAP tarejo velike skrbi

Obisk iz Indije

V sredo 20. t. m. sta bila na obisku v Savi predsednik nacionalnega sveta KP Indije S. A. DANGE in član izvršnega komiteja nacionalnega sveta KP M. FARUKI. Dobrodošlico jima je izrekel pomočnik glavnega direktorja inž. Turzanski.

Visoka gosta sta se zanimala predvsem za elavsko samoupravljanje in za vlogo zveze komunistov v tem procesu in za vse kar nas spremlja, npr.: informiranje. Na njuna vprašanja so poleg inž. Turzanskega odgovarjali še inž. Gogala, inž. Majcen, tov. Marcijan in tov. Žumer.

Sestanek strokovnega političnega aktiva TTI

V skladu z reorganizacijo podjetja je prav te dni v vseh TOZD živahna dejavnost. Organizirajo namreč delovne skupine, kjer bodo delavci neposredno razpravljali in odločali o vseh zadevah v svojih obarčunskih enotah in TOZD. Kakšna bo njihova samoupravna organizacija se odločajo v vsaki TOZD sami. Sedaj sprejeta organizacija pa je začasna, to je do konca tega leta, ko bodo volitve v vseh treh tovarnah.

Medtem, ko je tovarna avtopnevmatike izvolila delavski svet — o njihovi seji pišemo v sestavku Tokrat konkretno — pa se je v sredo sestal strokovno politični aktiv tovarne tehničnih izdelkov.

Čeprav so imeli na dnevnem redu le tri točke, pa so presenetljivo obširno obravnavali vse svoje delo za pretekla dva meseca obstoja in pa zelo podrobno analizirali pomanjkljivosti. V tem so našli tudi vrsto nujnih nalog, ki jih bodo morali opraviti — sicer bo bi rezultati. Prav o tem, o boljšem gospodarjenju, pa so veliko govorili.

Predvsem so menili, je treba izpopolniti ali pa spremeniti organizacijo in pripravo dela, bolj zaposliti vse delavce. V tem so še precejšnje rezerve in možonsti za povečanje proizvodnje.

»Treba bo paziti na vsak kilogram materiala,« je bilo opozorjeno.

»Potrebno bo ponovno prebrati izdelke, kajti od mnogih nimamo dohodek občutno pod planom. Nižji dohodek pa seveda potegne za seboj celo vrsto težav. No, pravzaprav nekoliko prehitevam. Najprej so obravnavali poročilo o poslovanju v I. polletju. Ustvarili so eno milijardo sto tisoč dobička. Toda, je opozoril dr. Premru, direktor TTI, če ne bodo gospodarili v naslednjih mesecih bolje, ne bo od tega ostalo nič, posebno, ker so v avgustu doseženi zelo slaskoraj nič dobička ali pa zelo malo.«

»Delovne enote so slabo organizirane, čeprav imamo v Savi delavce, ki bi morali za to skrbeti.«

Mnogo rešitev si obetajo od delovnih skupin, ki so jih na tej seji tudi sestavili in potrdili.

Obširnejšo informacijo bomo pripravili za naslednjo številko glasila.

J. Š.

Sestanek strokovno političnega aktiva tovarne tehničnih izdelkov

Nekomu v razmišljanje

Nezgode v I. polletju

V prvem polletju 1972. leta se je v naši tovarni poškoovalo 74 delavcev, 11 delavcev pa na poti v službo ali iz nje. Ta podatek, primerjan s številom zapolenih, je sicer eden najmanjših odstotkov (2,6 %) v zadnjih nekaj letih na zaposlenega — kljub sorazmerno velikemu obsegu proizvodnje.

Popolnoma drugačna slika pa je, če primerjamo poškodbe glede na njihovo težo in na število izgubljenih delovnih dni. Podatki namreč kažejo, da so poškodovanci imeli kar 1513 dni bolezenskega dopusta, oziroma 20,7 dni poprečno na eno poškodbo. V tem obdobju smo imeli tudi en smrtni primer ter tri primere invalidnosti, pri enem zaradi amputacije desne roke, pri dveh zaradi amputacije prstov desne roke. Samo 13 poškodb je bilo zaradi tehničnih (ali objektivnih) vzrokov, vse ostale pa zaradi osebnih (ali subjektivnih) vzrokov. Z navedenega razmerja lahko sklepamo, da so stroji in naprave v precejšnji meri varnostno urejeni, čeprav ne trdimo, da ni nekaterih pomanjkljivosti, ki bi jih bilo treba v prihodnosti odstraniti. Več pozornosti pa bo treba vsekakor posvetiti osebnim vzrokom, to je nevaren ali nedisciplinirani način dela posameznika in skupine.

Vsekakor so zanimive nekatere primerjave, do katerih so z analizo prišli v oddelku za tehnično in zdravstveno varstvo. Pa si poglejmo nekaj podatkov za I. polletje:

—od proizvodnih delovnih enot samo v delovni enoti prevleke v tem obdobju niso imeli nobene poškodbe;

— največ nezgod na 100 zaposlenih je bilo v delovni enoti velopnevmatika — kar 6,5;

— največ nezgod se je zgodilo ob sredah, najmanj ob petkih;

— največ nezgod je bilo med 11. in 12. uro v prvi izmeni, v drugi izmeni med 18. in 19. uro in od 3. do 4. ure zjutraj v tretji izmeni;

— največ poškodovanih je bilo med delavci, ki so stari 19 — 30 let;

(Nadaljevanje na 4. strani)

Člani civilne zaščite se usposabljajo za primere elementarnih nesreč ali sovražne akcije

Da si ne bi člani kolektiva in vsa naša skupnost samo prizadevala za še lepši jutrišnji dan, ampak da bi tudi zaščitili težko pridobljene dobrine in lastnine življenja, ima tudi organizacija civilne zaščite v podjetju važne naloge.

Predvsem je pomembno, da so člani civilne zaščite fizično sposobni člani, da niso preveč oddaljeni od tovarne, kar bi sicer oteževalo udeležbo pri usposabljanju. Da bi bilo delo bolj tekoče, bodo te dni prejeli vsi tisti člani kolektiva, ki so razporejeni v enote civilne zaščte podjetja, nove odločbe, iz katerih bo razvidno, v katero enoto je kdo razporejen. Kdor ima v odločbi napačen naslov ali delovno mesto, naj takoj sporoči referentu civilne zaščite, tel. 205, obrat II.

Prav tako je potrebno sporočiti, če ima kdo dvojni razpored, na primer: na krajevno skupnost, kjer stanuje in v tovarno. Vsi člani kolektiva, posebno pa še člani in članice civilne zaščite so še posebej dolžni sporočati nastale spremembe glede poslabšanja zdravstvenega stanja, žene o nosečnosti in o rojstvu otrok, v primeru poroke pa spremembo priimka. Tečaje, ki so za sedaj bolj teoretični, je v preteklem zimskem obdobju obiskovalo večje število članov civilne zaščite, in sicer:

— splošni šestnajsturni tečaj 155 članov,

— dvajseturni strokovni tečaj za nošenje ranjencev 24 članov,

— šestdeseturni tečaj za bolničarje 10 članov in

— petinštiridesturni tečaj za radiološko biološko kemično enoto 6 članov.

Strokovni izpit je do sedaj (v odstotkih) opravilo naslednje število članov enot:

Enota za obveščanje in zveze	40
Tehnična reševalna enota	35
Radiološka biološko kemična enota	42
Protipožarna enota	65
Sanitetna enota	60

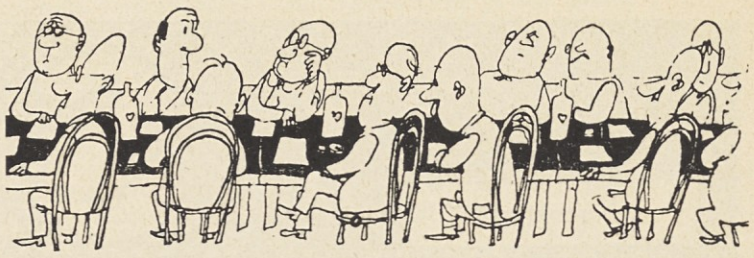
S tem je posebno pri obeh najvažnejših enotah dosežena zadovoljiva strokovnost, vendar moramo težiti za tem, da bi vsaj osnovno splošno in strokovno znanje pridobilo čim več članov enot in da bi pridobljeno znanje z vsakoletnimi dopolnilnimi tečaji in vajami utrdili in poglobili.

Vzporedno z usposabljanjem članov civilne zaščite bo naša posebna skrb še ta, da bi enote zadostno opremili ter zgradili in opremili zaščitne objekte.

Le tako bo tudi organizacija civilne zaščite v podjetju šla v korak z razvojem podjetja.

Anton Božič

Predvsem je pomembno, da so člani civilne zaščite strokovno in fizično pripravljeni.



V roku treh mesecev . . .

V sestavku Naš razgovor z J. Vukom pišemo tudi o številnih nerešenih problemih varstva pri delu v obratu IV. Kaže, da je podobnih težav še, saj so na seji odbora za program in razvoj podjetja obravnavali poročilo . . . »da je nerešenih prek 150 nalog s področja varstva pri delu v vseh obratih tovarne . . .«.

3000 in 1000

Odbor za program in razvoj podjetja je sklenil, da se odslej za koristen predlog izplača akontacija 1000 din (prej 500 din), za tehnično izboljšavo pa 3000 din (prej 1500 din).

Zaradi premajhne plače ga ni bilo na delo

Odbor za oceno kršitev delovnih dolžnosti je na 5. seji obravnaval tudi malce čuden primer. Delavec je neopravičeno izostal z dela — zaradi razburjenja ob prenizkem osebnem dohodku. Dobil je javni opomin. Mislim, da bi vsakdo rad dobil več.

Sto ležišč za nove delavce

Najbrž ste že mnogi opazili, da z vso vnemo gradimo prostore za nov računski center. Stal bo nasproti tovarne avtopnevmatike. Ko bo zgrajen in ko se bodo v nove prostore vselili delavci službe informacijskih sistemov in finančno računovodske službe, bo v sedanjem mladinskem domu približno sto novih ležišč. Pri zaposlovanju novih delavcev bo to v veliko pomoč, saj prav zaradi pomanjkanja stanovanj ne moremo dobiti delavcev iz drugih krajev.

Za napake delavcev je odgovoren tudi vodja DE

Z opominom je bil kaznovan vodja delovne enote — ker s svojimi delavci ni nadzoroval vpisovanje podatkov v evidenčne liste za obračun osebnega dohodka.

Ali je res pomanjkanje denarja vzrok neurejenim zdravstveno varstvenim razmeram?

Kaj menijo Savčani o informiranju?

Informiranost samoupravljavcev je eden izmed pogojev, brez katerega si resničnega upravljanja oziroma odločanja ne moremo niti zamisliti.

Koliko in kako pa so delavci sploh informirani?

Da bi dobili odgovor na to vprašanje, je bila pred meseci izvedena anketa. Anketirali smo desetino Savčanov. Izpolnili so vprašalnik: odgovorili so na dvajset vprašanj v zvezi z informiranjem, in sicer, kako izvedo za dogajanja v Savi, koliko jih obveščajo posamezni informacijski viri (časopis Sava, Informator, predstavniki svetov delovnih enot, predstavniki delavskega sveta podjetja, neposredni predstojniki, vodja delovne enote, predstavniki DPO), koliko verjamejo informacjiam, ki jih dobijo, kakšne informacije pogrešajo, kako ocenjujejo posamezno informacijsko sredstvo ipd.

Ugotovljeno je bilo, da so delavci najbolje obveščeni z Informatorjem, ki so ga tudi najbolje ocenili, to je s poprečno oceno 4,3. Informacijam, ki so objavljene v Informatorju, delavci najbolj verjamejo. Z Informatorjem je lahko res najbolj tekoče obveščati, ker ga lahko izdamo večkrat na teden. Običajno so informacije kratke in jedrnate, in da niso preveč dolgočasne, popestrene še s slikami.

Časopis Sava so delavci ocenili s poprečno oceno 3,5, informacijam, ki jih to informacijsko sredstvo nudi, pa tudi precej verjamejo. Na vprašanje, kakšnih prispevkov pogrešajo v časopisu, je bilo največ naslednjih odgovorov:

— kratke članke, ki imajo namen obveščanja ali pa tudi izobraževanja,

— stvarno kritične odgovore na postavljena vprašanja,

— kulturne in športne prispevke,

— o izboljšavah radialne pnevmatike v tujini,

— razgovore z delavci,

— o razvoju gumarske industrije v svetu,

— o osebnih dohodkih, poslovnih rezultatih,

— novice iz proizvodnje,

— humoristične prispevke,

— o izumih in racionalizaciji,

— križanke.

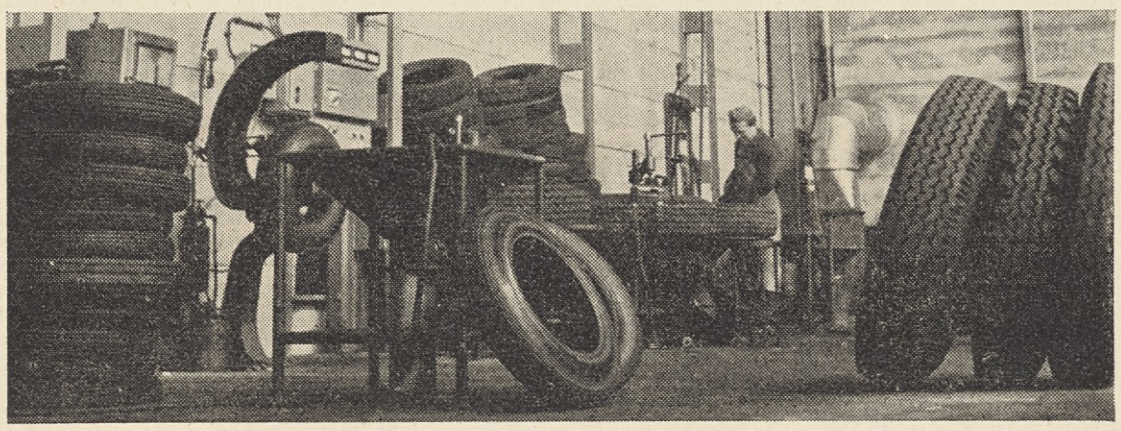
Delavci si torej želijo, da bi bil časopis bolj pester. Zanima jih, kakšen napredek dosega Sava v proizvodnji pnevmatike v primerjavi s sorodnimi podjetji doma in v tujini. Želijo izvedeti kaj novega o radialni pnevmatiki. Pogrešajo pa humor, križanke in šport. Ker pa je glasilo namenjeno vsem članom kolektiva, bi bilo treba te pripombe upoštevati.

Zidni časopis in oglasna deska sta ocenjena približno enako, vendar so ju po vsej verjetnosti delavci zamenjali. Precej je delavcev, ki se ustavijo ob »tablah« in pogledajo, če je kaj novih slik, in preberejo, kar jih zanima. Na tak način je primerno obveščati delavce o raznih prireditvah in izletih, pa tudi opozoriti na napake, ki se dogajajo znotraj kolektiva.

Na koncu vprašalnika je bilo tudi vprašanje, kakšno obliko naj ima časopis. Večina se je strinjala, naj ostane v takšni obliki, kot je, precej pa jih je tudi predlagalo, naj bi časopis izhajal v obliki revije enkrat mesečno, vmes pa bi delavce po potrebi obveščali z Informatorjem. Tudi ta predlog je zanimiv in bi bilo potrebno premisliti, ali bi ga izvedli ali ne.

Kot je že prej omenjeno, si večina želi kratkih člankov. Z večjim zanimanjem prebereš članek, ki je kratek in kljub temu dovolj pove. Z malo besedami veliko povedati, to naj bi bilo geslo, ki bi ga morali upoštevati vsi, ki pišejo članke za časopis. Vsak članek se da napisati enostavneje in krajše. To je sicer najbolj težko, vendar najbolj učinkovito.

D. T.



Že takoj na začetku delovanja TOZD-jev se je pokazala nujnost dobre povezave tudi z organizacijo skupnih služb.

Tokrat konkretno

(Nadaljevanje s 1. strani)

čen, vendar pa se velja nad tem zamisliti. Gradimo novo tovarno, kupujemo drage stroje, toda to sta samo dve tretjini. Vsekakor bo potrebno nekaj narediti: Gradnja samskih in družinskih stanovanj ali nagrajevanje, ki bo privabljalo delavcev v naš kolektiv, sta dve pomembni rešitvi. Minili so časi, ko je bil osebni dohodek v Savi pojem dobrega zaslužka. Če nam ne bo uspelo niti prvo niti drugo, se nam lahko pripeti, da bomo izgubili še marsikoga, ki ki je rastel s podjetjem. Le nekaj deset metrov naprej raste nova tovarna. Lažje in bolj čisto delo; delo v dveh izmenah. Nevarnost za še večjo fluktuacijo pri nas?

Seveda se vsiljuje vprašanje, kje dobiti denar za vse to? Osebno mnenje, izrečeno na seji delavskega sveta tovarne avtopnevmatike: »Naša strojna oprema je izkoriščena cca 75 %. Delavci v prvi, drugi in zlasti v tretji izmeni niso polno zaposleni, saj končajo delo včasih celo uro pred koncem izmene. Vodje delovnih enot bi morali vpeljati večjo disciplino, saj so za to zadolženi in tudi plačani. Odstopanje od tega pa bi bilo treba kaznovati. Prepričani bodimo, da bi se obrnilo na bolje.«

Delavski svet je obravnaval tudi poslovno poročilo za prvo polletje. Poročal je tov. Kepic, diplomirani ekonomist. Poudaril je, da je poslovni rezultat sorazmerno dober, saj je tovarna avtopnevmatike ustvarila 1 milijardo 700 tisoč dinarjev dobička. »Ta številka pa vas ne sme začuditi,« je opozoril tov. Kepic in nadaljeval, »zavedati se morate, da 70 % surovin uvozimo in da so se letos občutno podražile. Te podražitve pa bodo šele v II. polletju v celoti vplivale na poslovni rezultat. V I. polletju smo namreč porabili stare zaloge surovin. Plačati jih moramo z devizami, teh pa nam primanjkuje, ker nam je bila pravica do koriščenja globalne devizne kvote zmanjšana za 15 %, saj smo samo 74 % planiranega izvoza uresničili.« V razpravi, ki je sledila, je prevladovalo mnenje, da so osebni dohodki delavcev iz tovarne avtopnevmatike pod tovarniškim poprečjem, kar po njihovem mnenju ne bi smelo biti.

Kaj storiti?

O tej problematiki bo delavski svet tovarne avtopnevmatike razpravljal na eni svojih prihodnjih sej.

Tov. Žener in tov. Marcijan sta delavski svet seznanila z ustanovitvijo delovnih skupin v proizvodnji, vzdrževanju in strokovnih službah. Poudarila sta, da bo takšna oblika dela okrepila neposredno odločanje delavcev tako pri samoupravnih odločitvah kot tudi pri dohodku in osebnih dohodkih. Delavci v takšni delovni skupini bodo najtesneje povezani med seboj, tovarištvo pa bo porok temu, da si bodo medsebojno zaupali in tako reševali delovne kot tudi samoupravne naloge. Vodje takšnih skupin pa bodo delavski svet seznanjali z željami in zahtevami takšne skupine. Člani delavskega sveta so predlog v celoti sprejeli.

Janez Jereb

Naš razgovor: Jože Vuk, vodja proizvodnje obratov III in IV

Čeprav ni dolgo, ko smo pisali o proizvodnji obrata IV, smo se po kratkem dogovoru spet znašli tam. No, to pot bo morda manj napisanega o proizvodnji zato pa več o organizaciji, delu in problematiki tega obrata.
Naš sogovornik je Jože Vuk, dipl. inž., vodja proizvodnje obratov III. in IV. To delovno mesto je bilo ustanovljeno po reorganizaciji podjetja. Da je zelo odgovorno in ne lahko, boste tudi sami lahko presodili.

Tov Vuk, prosim, da predstavite obrat IV: enote, število delavcev v proizvodnji, stroje in strojni park?

Obrat III. in IV., katerih vodja sem, obsega:

1. proizvodnjo umetnega usnja in kemičnih izdelkov,

2. proizvodnjo tehničnih izdelkov, — premazovalnica, gumiranje tekstila, proizvodnja lepil, poliuretana in umetnih mas,

3. ročno konfekcijo, ki je deljena na 2 dela:

III. (na Vrhniki),

IV. (v obratu IV)).

Zaposlenih je 268 delavcev.

Imate asistenta v pomoč?

Organizacija razporeditve v delovni enoti je enaka kot v ostalih oddelkih: asistent, izmenski, vodja izmene, kjer je potrebno, pa tudi pomočnik. Jaz asistenta nimam.

Torej ste vi usklajevalec dela?

Vodim proizvodnjo vseh delovnih enot, potrebno pa je tudi usklajevanje med enotami. Manj morda v enotah, ki delajo končne izdelke in več tam, kjer izdelujejo polizdelke. Pri umetnem usnju in tudi pri ročni konfekciji imamo končne izdelke. Tehnične izdelke (vulkolan, lepila in smole za čevljarsko obrt), ki gredo na zunanjo prodajo, prav tako del gumiranih tekstilov in blaga za dežne plašče, predpasnike, zaščitne obleke, v proizvodnem procesu zaključimo pri nas. Le proizvodnja leke, v proizvodnem procesu zaplašče, predpasnike, zaščitne obpolizdelkov gre dalje v druge enote.

Kakšen strojni park imate?

Lahko bi rekel, da je naš park zelo pomanjkljiv in slabo usposobljen za dobro in kvalitetno proizvodnjo. Prav zaradi tega je treba toliko bolj poudariti pomen varnosti pri strojih. Stroji ne ustrezajo varnostnim predpisom in zato prihaja do toliko požarov. Obrat IV. nima niti obratovalnega dovoljenja. Zaradi takega stanja načrt tudi predvideva zgraditev novega objekta za te enote. Zaradi gradnje objektov na Laborah pa izgradnji in preselitvi obrata IV niso dajali večje pozornosti. Po reorganizaciji in formiranju TOZD se je začelo tudi to urejati. Tudi Zavod za varstvo pri delu kakor tudi republiška inšpekcija zahtevata odstranitev pomanjkljivosti, vendar je bilo od vseh predvidenih ukrepov izvršenih le polovica. Predvsem primanjkuje finančnih sredstev.

Za odpravo pomanjkljivosti so zadolženi posamezni strokovni delavci. Kako reagirajo na vaše zahteve?

Problem je v pomanjkanju delovne sile. Težko je dobiti ljudi za popravilo strojev. Zato dostikrat popravijo le tisto, kar je nujno. Več je odvisno tudi od človeka, ki pritiska na to, da se napake le odpravijo in proizvodnja nadaljuje.

Za vse to delo, ki ga opravljate, morate biti psiholog, strojnik, kemik, organizator. Kaj vam povzroča največ težav?

Proizvodnja tovarne je organizacijo prehitela. Sistem upravljanja proizvodnega procesa bi se moral spremeniti. Težave rešujemo sedaj z iznajdljivostjo in delavnostjo. Težave so s planiranjem proizvodnje, nato z uresničevanjem proizvodnega programa in opredelitvijo strošokv, kar pa je ob sedanjem načinu opredeljevanja direktnih stroškov dostikrat špekulantsko.

Problem, ki v našem obratu še ni obdelan, je normiranje dela na novih strojih. Delovni postopek in podatki, ki so potrebni za proizvodnjo, še niso normirani. Prav te podatke pa bo potrebno prilagoditi dejanskim pogojem.

Ste se dobro razumeli s sodelavci?

Dobro sodelovanje in odnosi, ki sem jih imel, mi tudi veliko koristijo. Zaradi tega lahko precej težav laže rešimo. Bolj važno je zaupanje; to, kar se z nekom zmenim, nekomu rečem, tudi drži. To je notranja poslovna morala.

Kaj se je pri vas zgodilo z rebalansom plana za II. polletje?

Rebalansa plana nismo delali, razen nekaj pri planu proizvodnje umetnega usnja.

Pa nagrajevanje?

Ves sistem organizacije in delitev osebnih dohodkov je vzrok temu, da so velike razlike med oddelki. Ob enaki proizvodnji je bilo možno prikazati manjšo realizacijo, kalkulacije in merila za to proizvodnjo so bila takšna, da so omogočala povsem drugačen izračun osebnih dohodkov. Zgleda, da je naš sistem še preveč obrtniški, da je dosti razlik v osebnih dohodkih in toliko možnosti za goljufije.

Od posameznika zavisi način vodenja oddelka. Govorimo, naj bodo na vodilnih mestih zdravi ljudje; sposobni, strokovno, a tudi moralno zdravi. Skrajni čas je, da odpravimo pojave goljufij?

Rečeno je bilo že, da je treba najprej urediti tehnološko organizacijo. Ni pa orožja za uveljavljanje discipline. Vsi upajo vse reči. Tako delavci kakor tudi izmenski delovodje, ki dopuščajo ta odstopanja. Disciplinski ukrep pride samo pri nekaterih do izraza. Nekateri se zaradi javnega opomina maščujejo v proizvodnji, nad stroji, kljub temu, da škodijo tako sebi kot drugim sodelavcem. Mislim, da bi se ti primeri neizvrševanja delovnih nalog še zmanjšali, če bi se bolj zavzeli na resnično in spodbujajoče nagrajevanje. Spodbujanje je orožje in način, s katerim lahko nekoga nagradiš ali kaznuješ. To bo treba znatno povečati, da bi posameznik delal z večjo delovno zavestjo.

Ali tudi vam primanjkuje delavcev? Na seji delavskega sveta avtopnevmatika so veliko govorili o pomanjkanju delavcev.

Zaradi pomanjkanja delavcev imamo precej izpadov v proizvodnji. To se najbolj občuti pri strojih, ki so ključni za našo proizvodnjo, kar se pozna tudi pri realizaciji plana. Precej časa je že, odkar nam kadrovska služba obljublja delavce za umetno usnje.

Je fluktuacija velika?

Ja, saj nove ljudi iščemo za nadomestilo tistih, ki so odšli.

Je predvidena gradnja novega oddelka umetnega usnja v obratu II?

Investicija v kakršnokoli večjo obnovo sedanjih prostorov se ne bi splačala. Lokacijsko je sedanja proizvodnja na dveh krajih, zato je kontrola nad izpolnjevanjem zahtev zaradi odprtosti tega oddelka (skladišča na prostem, transport prek ceste) težka.

Kako menite, da je v enotah obrata III in IV urejeno nagrajevanje? Razlike med enim in drugim?

Lahko rečem, da so delavci, kjer so norme, zadovoljni. V oddelku tehnični izdelki je godrnjanje, da dobijo premalo. Ker pa nimajo norm, je proizvodnja plačana v poprečju plana (100 %). Zato hočemo realne norme za vse delavce. Norme morajo biti sestavljene tudi glede na plan.

Po vsem, kar ste povedali, tov. Vuk, imate veliko nerešenih problemov. Ali jih boste rešili?

Da se veliko narediti. Ne jutri, ampak v nekem časovnem obdobju.

Se vam ne zdi, da boste ob tem prihajali v konflikt z določenim številom ljudi?

Pri prebijanju ledu bo prihajalo do konfliktov. Sčasoma pa bodo vsi v Savi spoznali pozitivno stran ukrepov in bodo strokovnim službam, ki skrbijo za nemoteno proizvodnjo, samo hvaležni.

J. Štular

Šola za samoupravljanje

V današnji številki časopisa odpiramo posebno rubriko »šola za samoupravljanje«, ki bo v bodoče stalna oblika pomoči pri usposabljanju delavcev za samoupravljanje.

Pri organiziranju različnih seminarjev in tečajev s področja samoupravljanja in družbenoekonomskih odnosov smo doslej skoraj vedno vključevali v programe tudi razlago različnih ekonomskih in drugih pojmov ter izrazov, ki so samoupravljalcem težko ali malo razumljivi. Delavcem je namreč težko razumeti obsežno gradivo, ki ga kot predloge dobivajo samoupravni organi za svoje seje. V njih in v različnih časopisih ter revijah je običajno poplava manj znanih izrazov in tujk v zvezi z organizacijskimi, sociološkimi, pravnimi, tehnološkimi, finančnimi, komercialnimi in drugimi področji dela in samoupravljanja v podjetju.

Terezija Pivk, profesorica slovenskega jezika

Spomladi letos je tudi seminarski program za delavski svet podjetja vseboval razlago takšnih izrazov. Ker pa je to le enkratna pomoč pri usposobljanju ozkega števila samoupravljacev, je delavski svet takrat odločil, da odpremo v časopisu stalno rubriko, ki bo omogočala vsem delavcem lažje razumevati nekatere poslovne zadeve in samoupravne odločitve. Poskrbeli bomo, da bomo v tej rubriki z razlago sledili poslovnim dogodkom in delovanju samoupravnih in družbenopolitičnih organov, od koder bomo zbirali manj znane pojme, strokovne izraze in tujke ter jih poljudno razlagali.

Rubriko bo vodila tov. Terezija Pivk iz izobraževalnega centra, profesorica slovenskega jezika. Vabimo vse strokovne službe oziroma posamezne strokovne in vodilne delavce v podjetju, da predloge za poljudno razlago določenih pojmov in izrazov pošljejo tov. Pivkovi, telefon 285 ali v uredništvo časopisa, telefon 282.

KODEKS — KODEKS SAMOUPRAVLJALCEV

kódeks -a (m)

Beseda izvira iz latinskega jezika, ko je označevala DEBLO, štor. Njen pomen se je s časom spreminjal, vendar so te spremembe v bistvu razumljive. Ker so Rimljani pisali na lesene ploščice, prevlečene z voskom, je beseda kodeks označevala tudi ZBIRKO LESENIH PLOŠČIC, kasneje pa tudi zvezek in knjigo.

Danes ima beseda več pomenov:

1. star rokopis,

2. zbornik zakonov,

3. zbirka predpisov, uredb; sistem ustaljenih pravil ali načel,

4. sistem črk, znakov idt., npr. v telegrafiji

V primeru besedne zveze KODEKS SAMOUPRAVLJAVCEV je to tretji pomen besede kodeks. Označuje sistem (20 členov) USTALJENIH PRAVIL ALI NORM, ki so sicer splošno družbeno uveljavljena, vendar je k pojavu in uveljavitvi teh pravil ali norm precejšen delež prispevalo v svojem več kot dvajsetletnem obdobju prav delavsko samoupravljanje. Poleg tega pa kodeks v tem določenem primeru označuje tudi stvarne cilje, ki jih samoupravljanje mora doseči, če se hoče še naprej razvijati in opravičiti svoj obstoj.

Povzetek: kodeks samoupravljalcev je sistem ustaljenih pravil ali norm v samoupravljanju.

---

angažiranje -a (s) je glagolnik o angažirati
angažiranost — i (ž) pomeni zelo aktiven, dejaven odnos do česa,

ZAVZETOST

angažirati — am (nedov. — dov.)

1. nastaviti, zaposliti, zlasti na umetniškem področju;

2. PRITEGNITI, UPORABITI ZA DOLOČEN NAMEN

angažirati se — am

1. VKLJUČITI SE V DELO,

2. ZAVZETI SE, zavzemati se

étika — e (ž)

1. filozofska disciplina, ki obravnava merila človeškega hotenja in ravnanja glede na dobro in zlo // s prilastkom načela o dobrem in zlem (socialistična etika);

2. s prilastkom MORALNA NAČELA, norme ravnajanja v določenem poklicu

ákt -am (m)

1. zunanji izraz odločitve ali volje, dejanje,

2. uradna listina, ZAPIS

---

asociácija -e (ž)

1. zveza, povezava med posameznimi pojmi, predstavami, tako da ena izzove druga,

2. ZDRUŽENJE, skupnost

Zato bi asociacija združenega dela lahko poimenovali drugače: skupnosti (združenega dela).

m (moški spol)
ž ženski spol)
s (srednji spol)

Tonček Bajuk: Obisk v zvezni republiki Nemčiji

Na oddelku za tuje delavce pri zveznem predsedstvu Die Deutsche Gewerksschaft Bewegung so nas pozdravili Heing Richter, predsednik oddelka, Danilo Vogel, šef biroja za jugoslovanske delavce pri oddelku, in njegov pomočnik Josip Köningskneht. Zadnja dva sta naša državljana, v službi pri DGB v Düsseldorfu, na predlog naše države.

V Zvezni republiki Nemčiji dela nad 2 milijona tujih delavcev. Računajo, da jih je kakšnih 200 tisoč zaposlenih brez delovne vize — ilegalno. Prav ilegalno zaposleni povzročajo sindikatom največ preglavic. V primeru nesreče nastane vprašanje stroškov zdravljenja — nadomestila osebnega dohodka, vprašanje invalidskega ali pokojninskega zavarovanja, in tako naprej.

Od leta 1955 so tuji delavci izenačeni z domačimi. Zdaj je ta izenačitev še več ali manj formalna, na papirju. Oddelek za tuje delavce pri DGB se močno prizadeva, da bi to izenačitev uveljavili v praksi. Neka analiza je pokazala, da tuji delavci povzročajo sorazmerno manj kriminala in kaznivih dejanj kot domačini. Sindikat se bori proti še vedno ustaljenemu mnenju domačega prebivalstva, da so tuji delavci izvor zla, številnih problemov in da povzročajo nerede v ZRN.

V zvezi s tujo delovno silo pa obstaja nekaj posebnih problemov v ZRN. Predvsem so to stanovanja, višine plač in prilagoditev tujcev ter njih vključevanje v sedanje zahodnonemške razmere. Tudi pri vključevanju tujih delavcev v sindikate so določene težave, kajti nekateri (Grki, Španci) se bojijo represalij, ko se bodo vrnili v domovino.

Danes so jugoslovanski delavci v ZRN **po številu zaposlenih tujih delavcev** na prvem mestu. Ob času našega obiska jih je bilo, po nemških podatkih, 470.000. Nemški sindikati računajo, da se bo ta številka ob nastopu sezone povzpela preko pol milijona. Od naših delavcev v Nemčiji jih je 130 tisoč iz Bosne in Hercegovine, 80 tisoč iz Hrvaške, 80.000 iz Srbije, 40.000 iz Slovenije, 20.000 iz Makedonije in manjše število iz Črne gore. V sindikate je včlanjenih približno ena tretjina.

Med jugoslovanskimi delavci je tudi okrog 1000 sindikalnih poverjenikov v raznih podjetjih. Naloga poverjenikov je ta, da skrbijo za zvezo med sindikati in delavci. Med glavnimi problemi, ki zadevajo naše delavce, so omenili problem stanovanj. Kljub zagotavljanju, da so stanovanjsko vprašanje že rešili, smo v razgovoru z našimi delavci zvedeli, da še vedno množično stanujejo v neprimernih barakah. Poseben problem nastaja tam, kjer so zaposlene ženske, če po določenem času postanejo matere samohranilke. Za ta problem so nam rekli, da ga za sedaj še ne znajo razrešiti.

Na ozemlju ZRN deluje okrog 90 socialnih delavcev iz Jugoslavije. Naši delavci se lahko posvetujejo ali pogovarjajo o svojih problemih na 64 mestih v ZRN.

Kot bistven sindikalni problem omenjajo na DGB neustrezno informiranje naših delavcev. Gre za informiranje iz naše dežele. Naši delavci v ZRN dobijo le štiri naše liste, med katerimi sta tudi (posebne izdaje za zdomce) Vesnik u srijedu in mariborski Večer.

Nekateri od strokovnih sindikatov v ZRN izdajajo svoja glasila tudi v enem od jugoslovanskih jezikov. Tudi radio Köln pripravi nekaj oddaj za naše delavce v hrvatsko-srbskem jeziku. Nemški sindikati se dogovarjajo za več oddaj tudi pri drugih nemških radijskih postajah.

Med 10-dnevnim bivanjem v Düsseldorfu smo se srečali tudi z našim konzulom tov. Kersnikom. Po kakšnem dveurnem prijetnem kramljanju nam je osvetlil še številne sončne in senčne strani tega predela Nemčije ter povedal marsikaj zanimivega o poslu z našimi delavci.

Obisk mladinske sindikalne šole

Sindikati v ZRN začnejo izobraževalno delo že z mladino. V ta namen imajo posebno sekcijo. Mladina je v svojih zahtevah tudi bolj radikalna, v razgovorih neposredna, mnoge starejše sindikalne delavce pa ima za kompromitirane.

Sistem sindikalnega izobraževanja se začne s seminarji za sindikalne zaupnike (poverjenike). Seminarji trajajo od tedna dni za začetnike in do več mesecev za nadaljevalno izobraževanje. Sindikati imajo svoj lasten izobraževalni sistem, svoje šolstvo, tudi visoko.

Naša delegacija je obiskala sindikalne delavce — mladince, ki so bili na enotedenskem seminarju v Kölnu.

Obiskana sindikalna šola stoji sredi zelo prostranega parka v okolici Kölna. Na zunaj je prijetna, znotraj pa funkcionalno urejena. Slušatelji se lahko v celoti posvetijo študiju, ki je intenziven in poteka po modernih metodah.

Med obiskom v ZRN smo si ogledali tudi največje rečno pristanišče v Evropi, v Duisburgu, kjer letno preložijo več blaga kot na primer v Hamburgu, ki velja za eno največjih pomorskih pristanišč. Po ogledu pristanišča nam je Heinz Schwabenland, sindikalni funkcionar in predsednik mestnega parlamenta, pojasnil, da v Duisburgu pretalijo 30 % vsega jekla v ZRN, da imajo 55 plavžev, med njimi največjega na svetu. Stalijo 52 % surovega železa. S svojimi tovarnami so tu prisotni zelo pomembni koncerni, kot na primer Krupp, Marmesman, Kupferhüt itd.

Naša delegacija je obiskala tudi dve tovarni, in sicer: steklarno Gerresheimglas in tovarno barv Bayer v Uerdingenu. Po ogledu proizvodnih prostorov smo se v teh podjetjih pogovarjali s predstavniki svetov podjetja in predstavniki uprave.

Predvsem je beseda tekla o pogojih dela, odnosih in vprašanjih s socialnega stanja njihovih delavcev. Moram vam povedati, da smo na teh razgovorih zvedeli veliko zanimivosti, ki bi prav gotovo zanimale tudi marsikoga od nas, vendar bi moral to moje že tako dolgo pisanje še precej raztegniti.

Predstavniki, s katerimi smo se pogovarjali, so prav gotovo nekatere stvari olepševalno napihnili, saj nam je recimo po obisku v Bayerju dejal eden od naših gostiteljev: »Da ne boste mislili, da je vse, kar ste slišali, res in tako dobro urejeno«.

V Bayerju je včlanjenih v sindikat skromna tretjina delavcev, medtem, ko je v Gerresheimglasu kar 94 % delavcev članov sindikata. To je podatek, ki nam pove, da je v tem podjetju glas in beseda delavcev veliko večja kot v Bayerju in imajo mnoge stvari tudi bolj urejene v prid delavcev. Vendar, kot nam je povedal predsednik podjetniškega sveta v Gerresheimglasu, da v njihovem podjetju ni nobena stvar delavcem podarjena, ampak je za vsako izboljšanje potrebna velika borba z upravo, poudaril pa je tudi, da delavci svojih pravic ne nameravajo uveljavljati s štrajki, ker z njimi manj dosežejo kot s pametnim sodelovanjem pri gospodarjenju in seveda pogajanji za svoje pravice. V tovarni Gerresheimglas je zaposlenih tudi okrog 200 Jugoslovanov, ki delajo večinoma na kvalificiranih delovnih mestih kot ključavničarji, strojniki ipd. Kot so nam povedali, so z njihovim delom in ponašanjem zelo zadovoljni.

Vtisi

Obisk naše delegacije je bil ravno v času, ko je opozicija močno nasprotovala Brandtovi vladi. Šlo je za ratifikacijo moskovskega in varšavskega sporazuma (vzhodne pogodbe). Sindikati so podpirali vladajočo stranko SPD, torej tudi vlado, in zagrozili, da bodo ob neuspehu ratificiranja začeli masovno štrajkati. Naposled je bilo po mučnih razpravah glasovanje preloženo. Kljub tako napetemu političnemu ozračju so nam gostitelji izkazali precejšnjo pozornost in se trudili, da bi nam na vsakem koraku ustregli.

Člani delegacije smo bili posebno navdušeni nad stopnjo industrializacije, saj je to najbolj industrializiran predel Evrope. Vse to je bilo še izraziteje, saj smo obiskali tudi za zahodnonemške razmere najbolj urejena in avtomatizirana podjetja. Sama pokrajina Nordhein-Westfalen dosega skoraj polovico zahodnonemškega nacionalnega dohodka.

Menim, da je bilo naše 10-dnevno bivanje v ZRN za vse udeležence zelo koristno, saj smo spoznali mnoge probleme delavskega gibanja v eni izmed tipično kapitalističnih dežel. Predstavnike sindikata delavcev kemične, keramične in papirne industrije s področja Nordrhein-Westfalen pa smo povabili, naj prihodnje leto obiščejo Slovenijo.

Konec

Nezgode v I. polletju

(Nadaljevanje s 1. strani)

— zaradi grobe nedisciplinirnosti se je poškodoval en delavec;

— zaradi slabe organizacije dela sta se poškodovala 2 delavca;

— zaradi pomanjkanja varnostnih naprav al nijihove okvare se je poškdoval 1 delavec;

— od teh poškodovanih se jih je precej (največ) zaposlilo leta 1971;

—največ poškodb prstov je bilo v delovni enoti velopnevmatika;

—največ poškodb roke od zapestja do rame je bilo v delovni enoti avtopnevmatika;

— največ nezgod (kar 46) — ni bilo pravega tehničnega vzroka;

Veliko delavcev pa je iskalo pomoč v ambulanti prve pomoči. Takih je bilo kar 563. Mnogim prav zaradi hitre in strokovne pomoči ni bil potreben bolezenski dopust.

In kaj naj napišemo za sklep?

Vsekakor moramo stremeti za tem, da bo v bodoče nezgod še manj, kot jih je bilo do sedaj. To pa bomo dosegli predvsem z večjo samodisciplino, doslednim upoštevanjem varnostnih predpisov in navodil, kar velja tako za delavce kot tudi za vse odgovorne službe in posameznike v podjetju. Oddelku za tehnično in zdravstveno varstvo pa moramo dati vso moralno in tudi materialno pomoč pri urejevanju in odstranjevanju nepravilnosti na delovnih mestih, pri katerih včasih naleti na nerazumevanje.

Paberki — Paberki

Kodeks samoupravljalcev — v razpravi

V mesecu oktobru se bodo v našem podjetju pričele razprave o kodeksu samoupravljavcev. Razprave bodo organizirale družbeno politične organizacije, želijo pa dobiti čimveč mnenj in predlogov. Osnutek kodeksa je že narejen. To je drobna knjižica s tridesetimi členi, vsak člen pa ima svoj podnaslov.

Da ne bi pripravljal izvlečkov vsebine, preberite uvodne besede avtorjev:

Mi, samoupravljavci Jugoslavije

ki gradimo samoupravno socialistično družbo na podlagi dosedanjih pridobitev pri ekonomskem in političnem osvobajanju delavskega razreda in delovnih ljudi ter na podlagi naše potrebe, da te pridobitve utrdimo in samoupravne družbene odnose razširimo na celotno področje družbenega dela in vse družbene zadeve, imamo neposredni interes, da naš nadaljnji boj za lastno osvoboditev in za osvoboditev celotne družbe razredne omejenosti postane naše lastno delo.

V tem vidimo glavno poroštvo za uresničenje naših teženj:

— za nadaljnji razvoj takšnih proizvodnih odnosov, v katerih bodo rezultati dela svobodno združenih proizvajalcev pod našo zavestno kontrolo služili osvobajanju dela in človeka;

— za stalni napredek v razvoju družbe, v kateri se naša družbena moč ne odtujuje v obliki osamosvojene politične sile, za takšne politične odnose, v katerih so družbene in upravne funkcije dostopne tako proizvajalcu kot občanu;

— za hitrejše odpravljanje razredne delitve dela za umsko in fizično, na upravljanje in izvajanje; za združitev produktivnega materialnega dela in ustvarjalne misli; za integracijo dela v materialni proizvodnji, izobraževanju, znanosti, zdravstvu, za enotnost človekovega dela kot celote;

— za premagovanje vseh odnosov eksploatacije, posledic mezdnega dela, zasužnjevanja in tlačenja, strahu, prisile, socialne in ekonomske negotovosti, saj je značilnost vsega tega, da ima človek tak položaj, ki ni vreden človeka, za takšno usmerjanje družbenih odnosov, v katerih bi postal človek največja potreba človeka.

Zavedajoč se rezultatov pa tudi meja, težav in nasprotovanj nadaljnjemu razvoju samoupravljanja, zavedajoč se tega, da razvitejšega samoupravljanja nihče ne more prinesti od zunaj, temveč, da se moramo zanj boriti z lastnim delom in ravnanjem, prepričani, da smo glede na svoj družbenoekonomski položaj edini sposobni dati takšno družbeno pobudo, ki bo neodtuljivo pravico do samoupravljanja naredila za splošno prakso družbe, kot eno od sredstev v boju za razvoj svobodnega in združenega dela, kot akt najiršega družbenega dogovora in našega samoupravnega sporazumevanja.

Opomba:

Bralec osnutka Kodeksa se ne bo mogel upreti vtisu, da so se avtorji prav prizadevali, da bi bilo v njem čimveč tujk. Toliko jih je, da bodo za marsikoga predstavljale pravo oviro in osnutka ne bo niti v celoti prebral.

J. Štular

SAVA, glasilo delovne skupnosti industrije gumijevih, usnjenih in kemičnih izdelkov izdaja uredniški odbor. Glasilo izhaja štirinajstdnevno, glavni in odgovorni urednik Jože Štular. Naslov uredništva: Kranj, Škofjeloška 6, teleon 22-521, interno 282. Tisk in klišeji ČP Gorenjski tisk Kranj.