



Konferenca Zveze komunistov Sava:

»Uspešna rast našega podjetja ni slučajna!«

Tako je med drugim dejal inž. Filip Majcen na konferenci ZK, ki je bila 3. decembra. Ta analitični pregled dela in kritična ocena delovanja komunistov v Savi sovpada s številnimi pomembnimi dogajanjmi v Savi in v naši domovini. V Savi predvsem v času velikih prizadevanj za utrditev delovnih odnosov, izpolnjevanja plan-skih nalog in izvajanje akcijskega programa, v Jugoslaviji pa v času precejšnjih gospodarskih težav, ki nestrpneje vzpodbujajo k neustrez-

nim političnim akcijam. Čeprav v kratkem času, saj je konferenca trajala komaj tri ure, pa je okrog 150 komunistov v temeljiti razpravi vendarle izreklo o vsem tem svoje mnenje: o našem delu in dolžnostih. Glavne misli številnih razpravljalcev bom skušal povzeti v nadaljevanju sestavka, o dogajanjih v Jugoslaviji pa stališče komunistov in vsega kolektiva v brzojavki, ki smo jo s konference poslali predsedniku Titu.

Kaj so rekli razpravljalci na konferenci

Majcen Filip, sekretar

Čeprav ima organizacija ZK v našem podjetju vrsto organov, ki tekoče spremljajo in razrešujejo problematiko z vseh področij dela, je nujno, da tudi sicer, ne glede na statutarna določila, po določenem razdobju vsi skupaj naredimo kompleksno oceno našega delovanja v preteklem obdobju, da ugotovimo, neodvisno od danega poročila, koliko smo v praksi uspeli uresničiti načela, zapisana v statutu in programu ZK in tudi cilje, ki smo jih zastavili sami, z našim programom dela.

Uspešnost naše organizacije se namreč ne more ocenjevati samo ob posameznih dogodkih in akcijah; zato je odločilna ocena daljšega časovnega obdobja, ki nam poleg nespornih uspehov nakaže tudi slabosti in pomanjkljivosti.

Naj takoj na začetku poudarim, da se učinki in uspešnost delovanja naše organizacije nikakor ne morejo meriti po številu sestankov v grupah, oddelkih ter raznih aktivih, kot se to žal pogosto dogaja, upešnost našega dela se mora odražati predvsem v doseženih poslovnih rezultatih podjetja, medsebojnih odnosih, v stopnji družbene zavesti, kjer vidi sleherni član kolektiva poleg svoje osebne socialne varnosti in perspektive tudi splošno družbeno korist rasti dohodka podjetja.

Verjetno se ne zavedamo dovolj, da stalna rast in uspešen razvoj našega kolektiva nista slučajna ali dana sama po sebi, temveč da je to predvsem rezultat velikih naporov vsega kolektiva, kjer so poleg deleža strokovnih delavcev gotovo odigrale veliko vlogo tudi družbenopolitične organizacije.

Naša organizacija se je že doslej zavzemala za to, in tudi v bodoče bo morala biti tako, da bi skladno s tehnološkim napredkom in fizično rastjo podjetja uspeli enakovredno dvigati tudi družbenoekonomsko razgledanost vsakega člana kolektiva, da bi sistematično skrbeli za razvijanje novih samoupravnih odnosov in družbene zavesti. Ustavna dopolnila, ki so bila sprejeta ob upoštevanju izkušenj in prakse v naših kolektivih, nam bodo pri tem v veliko pomoč.

Lahko ugotavljamo, da je poleg nekaterih posameznih nerešenih vprašanj poglavitni vzrok konfliktnih situacij, ki se pojavljajo tudi v našem kolektivu, predvsem razkorak med izredno hitrim tehnološko-poslovnim razvojem ter delnim zastajanjem razvoja naše družbene zavesti ter znanj, ki ne spadajo v čisto področje delovnega mesta, so pa nujna za doumevanje dogajanj

v širšem družbenoekonomskem prostoru, ako hočemo zagotoviti samoupravnost v pravem smislu besede.

Če primerjamo odnose in razvoj Save z današnjim stanjem, lahko ugotovimo, da smo dosegli velik napredek in opravili veliko delo. Menim pa, da se moramo na današnji konferenci pogovoriti predvsem o tistih vprašanjih, ki jih pa kljub temu še nismo uspeli zadovoljivo rešiti, ter o nalogah, ki nas čakajo v zvezi s perspektivnim razvojem našega podjetja, in tudi o nalogah, ki nas čakajo v zvezi z bodočim razvojem naše samoupravne družbe.

Nam vsem je bolj ali manj poznan program razvoja Save. Ne bi navajal števila podatkov, ki so predmet poročila in obračuna. Poudaril bi le, da smo predvsem v zadnjih dveh, treh letih uspeli utrditi osnovne nosilce naše proizvodnje, dosegli smo kakovost zahodno-evropskega nivoja in dokazali smo, da smo konkurenčno sposobni nastopati tudi na najbolj zahtevnih tržiščih vsega razvitega sveta.

Pri tem smo kljub stalno naraščajočim stroškom poslovanja še vedno uspevali zagotoviti tak nivo osebnih dohodkov, ki je šel v korak z naraščajočimi življenjskimi stroški, kljub splošni nelikvidnosti na tržišču smo izboljšali našo lastno likvidnost ter ustvarili tako akumulacijo, ki nam dovoljuje nadaljnjo izgradnjo ter kritje vsaj najnujnejših potreb stanovanjske izgradnje in drugih področij družbenega standarda.

Danes smo kot podjetje dosegli tak obseg, da smo nanj vsi lahko ponosni, vendar se pa moramo zavedati, da smo dejansko šele na pragu največjega razvoja in uspeha.

Prvi in največji korak k temu cilju je naš program proizvodnje radialne pnevmatike ob sodelovanju z inozemskim partnerjem Semperitom, s katerim uspešno sodelujemo že vrsto let. Res je, da nam bo ta partner poleg udeležbe kapitala v osnovna sredstva zagotovil vso tehnično tehnološko pomoč, vendar se moramo jasno zavedati, da je ključ do uspeha predvsem v nas samih, v naši prizadevnosti, znanju in sposobnosti ustvariti take odnose, da bomo maksimalno povezali delavce z vseh področij dela, pridobili vse družbenopolitične sile v podjetju za uresničevanje naših temeljnih ciljev.

Pri tem naj samo opozorim, da bi pa bilo napačno osredotočiti vse naše napore v en sam produkt; istočasno bomo morali skladno razvijati tudi ostala področja, seveda na principu selekcije. Pri izbiri ne smemo biti obremenjeni z morebitnimi ozkimi aspekti naše panoge, temveč moramo stalno

iskati tudi nova področja razširitve našega poslovanja, za kar nam je lahko zgled vrsta drugih proizvajalcev doma in v svetu.

Dostikrat je bilo že poudarjeno, vendar je tudi na tem mestu treba naglasiti pomembnost kadrovske politike in perspektivnega izobraževanja čim večjega števila zaposlenih. Številni primeri v praksi nam namreč dokazujejo, kako zmotna je investicijska politika, ki se omeji samo na zidove in stroje in ne upošteva človeka kot najpomembnejšega nosilca enostavne in razširjene reprodukcije.

V našem podjetju ta dilema ni sporna, že dolgo je dosežena tudi načelna enotnost, dosegli smo tudi pomembne konkretne uspehe, vendar bomo morali v bodoče še bolj

strokovno ugotovljati potrebno kadrovsko strukturo ter z ozirom na postavljene cilje pravočasno organizirati pridobivanje tehničnih in drugih znanj, ki bodo nujna na bodoči stopnji razvoja. Z rastjo podjetja se namreč nujno poraja potreba po novih modernih oblikah organizacije, ki pa lahko ostane le lepo narisana organigram, da-leč od resničnega stanja, če ni ustreznih kadrov od delavca za strojem do člana strokovnega sveta.

Svoja načela in cilje smo si jasno zapisali v našem statutu in drugih samoupravnih aktih. Zavedati pa se moramo, da je za doseganje teh ciljev potrebna predvsem organizirana družbenopolitična akcija. Pri tem mora odigrati

ZK kot avantgarda delavskega razreda svojo odločilno vlogo. Koliko nam je to uspelo, je v določeni meri razvidno iz poročila o delu ZK v preteklem obdobju. Kljub doseženim uspehom pa ne moremo mimo dejstva, da so bile in so v delu naše organizacije tudi slabosti, saj sicer ne bi moglo priti do konfliktnih situacij ob julijski prekinitvi dela, ko so se pričele stvari urejati mimo ustaljenih postopkov, ki jih predpisujejo naši samoupravni akti. Ta pojav smo že analizirali in ugotovili, da naša organizacija ni odigrala svoje vloge. Ugotovljena je predvsem premajhna aktivnost članstva v sredinah, kjer bi morali delovati. Kot prvi ukrep je predlagana reorganizacija.

Nadaljevanje na 3. str.



Komunisti, zbrani na konferenci ZK, so poslali predsedniku Titu brzojavko, v kateri so odločno podprli njegova stališča na 21. seji centralnega komiteja zveze komunistov Jugoslavije.

Družbeni standard

Samoupravni organi in vodstvo podjetja posvečata precejšnjo pozornost skrbi za družbeni standard delavcev. Vsako leto se iz dohodka podjetja namenijo znatna sredstva za reševanje stanovanjskih problemov delavcev, za regresiranje letovanj, prehrano delavcev, za stroške prevoza delavcev itd. Samo v letošnjem letu je bilo porabljenega za potrebe družbenega standarda skoraj milijardo starih dinarjev. Toliko sredstev za namene družbenega standarda prispeva malokatera delovna organizacija.

Ker so s podpisom samoupravnega dogovora nastale določene spremembe na področju organizacije in financiranja družbenega standarda, bomo v nadaljevanju na kratko obrazložili sedanje stanje na področju družbenega standarda v našem podjetju in nakažali predloge za nadaljnjo politiko reševanja tega tako pomembnega področja skrbi za delavce.

Sedanja stanovanjska problematika v Savi in ukrepi za izboljšanje standarda delavcev

Po podatkih kadrovske službe imamo v našem podjetju blizu

300 delavcev, ki nimajo urejenih stanovanjskih razmer. Od tega števila se jih je polovico odločilo za gradnjo svoje hiše, ostala polovica pa je vložila prošnje za odkup ali brezplačno dodelitev stanovanj. Strokovna služba je letos spomladi izdelala analizo stanovanjskih, ekonomskih in socialnih razmer tistih delavcev, ki so vložili prošnje za dodelitev posojila za individualno gradnjo. Rezultati analize so bili zelo zaskrbljujoči, saj je bilo ugotovljeno, da večina delavcev živi v zelo slabih stanovanjih, da se je precej delavcev odločilo za gradnjo svoje hiše kljub nizkim osebnim dohodkom, ker niso imeli nobenega upanja več, da bi dobili v podjetju sta-

novanje. Zaradi omenjenih ugotovitev je delavski svet podjetja aprila letos tudi sprejel sklep, da se v bodoče več sredstev namenja za nakup stanovanj za socialno ogrožene delavce. Na osnovi omenjenega sklepa je podjetje pri gradbenem podjetju Projekt že naročilo stanovanjski blok z 38 stanovanji, v kratkem pa bo sklenjena nova pogodba za nakup 25 stanovanj, ki bodo zgrajena na kompleksu Planina najkasneje do spomladi leta 1973. Sredstva za nakup omenjenih stanovanj se bodo zbrala s prispevki delavcev, ki bodo odkupili stanovanja, ter s sredstvi podjetja in Gorenjske kreditne banke. Z nakupom 63 stanovanj bo kadrovska služba lahko ugodno rešila prošnje 94 delavcev.

Nov zakon o stanovanjih

Na področju stanovanjske zakonodaje se pripravljajo v naši re-

Nadaljevanje na 6. str.

Pohvale našim izdelkom

Pred nedavnim so mi dali v prodajni službi zajeten kup pisem, ki so jih pisali potrošniki naših izdelkov, predvsem avtomobilskih plaščev. Vsekakor zanimiva in hvaležna tema za članek, posebno še, ker ta pisma ne romajo v koš. V prodajni službi so se že pred časom odločili, da vsakemu šoferju, ki prevozi predpisano normo 90—100.000 km z našimi avtomobilskimi plašči, damo pismeno priznanje in praktično darilo — ležalno ali sedežno blazino, v nekaterih primerih pa tudi 50 % popust pri nakupu dveh novih plaščev. Nekatera pisma so napisana z okorno roko, nekatera so pisali tudi v delovnih organizacijah, uradno, poluradno in tako dalje. K vsakemu dopisu je priloženo navodilo prodajne službe: »...prosimo, da vozniku... pošljete ležalno blazino. Z našimi avtomobilskimi plašči je prevozil... km.«

Kaj pišejo uporabniki naših avtomobilskih plaščev?

»Dragi tovariši, inženirji in tehnologi Save Kranj. Ni treba, da za vaše avtomobilске plašče delate reklamo na televiziji, ker za vas



delamo reklamo mi, vozniki. Kdorkoli ima na vozilu vaše gume, mora priznati, da so savski avtomobilski plašči za sedaj najboljši. Jaz sem prevozil z vašimi plašči dimenzije 8,25-20 na 5,5 tonskem vozilu po različnih cestah Jugoslavije 80.000 km. Zaradi slabega vremena jih sicer moram zamenjati, toda prošil sem svojega šefa, naj spet kupi savske plašče. Prosim vas, če mi pošljete natančnejša navodila o ravnanju z vašimi plašči, s čimer bi dosegel še daljši rok uporabnosti. Veliko uspehov pri delu, šofer DRAGUTIN PETROVIĆ, Požarevac.«

»...z avtomobilskimi plašči 11.00-20 sem prevozil 98.795 km, pa še vedno vozim z njimi. Seveda sem redno kontroliral pritisk. Zaslužili ste veliko priznanje. TOPOJANI NEHAT, Prizren.«

»S tem dopisom vas obveščam o kvalitetnih avtomobilskih plaščih 8,25-20, s katerimi sem prevozil 89.000 km. Poleg svoje hvaležnosti za tako kvalitetne izdelke tudi svojim kolegom voznikom priporočam vaše avtomobilске plašče. ADAMOVSKE KATAN, Gostivar.«

»...z dopisom smo vas že seznanili, da je šofer KALIMBAR STEVO prevozil 180.000 km z vašimi avtomobilskimi plašči. Pred nedavnim pa se je pri nas ponovno oglašil in sporočil, da je zdaj prevozil že 250.000 km.

Naša tovarna (TAM, op. ured.) bo voznika nagradila, predlagamo, da to storite tudi vi.«

»Tov. direktor, mislim, da je vredno vaše pozornosti, če sporočimo o svojevrstnem rekordu, ki ga je dosegel naš šofer BJENCELOVIC EJUB z vašimi plašči na svojem vozilu. Iz vodene evidence je namreč razvidno, da je omenjeni voznik, priden in vesten, prevozil 120.690 km z avtomobilskimi plašči Save.

Ne vem, ali je pri vas navada, da take primere nagrajujete, a v vsakem primeru je to odlična reklama za kvaliteto vaših izdelkov. FABRIKA SODE, Lukavac.«

»Dragi tovariši, vaše gume, 6,00-16, sem kupil že leta 1963, pa jih imam še vedno na vozilu. Vsa okolica se čudi, kako so ti avtomobilski plašči dobri — boljši od katerekoli firme. V naši vasi je 199 avtomobilov, vsi menjavajo plašče na dve leti — meni pa ni potrebno. Lepo vas pozdravlja in vam želi veliko uspehov PATRONIJEVIĆ MILUTIN.«

»V tovarni TAM Maribor sem prevzel vozilo, na katerem so montirane vaše gume. Prevozil sem 115.000 kilometrov, a plašči so še vedno dobri za vožnjo.

S tem pismom se vam zahvaljujem za tako dobro kvaliteto, ki obenem pomeni tudi veliko varnost za šoferja in vozilo. MATIĆ STANOJE, Budišnost, Svetozarevo.«

»...z vašimi plašči sem prevozil 96.000 km... KOSTIĆ MILODIN, Svetozarevo.«

In tako dalje. Vso časopisno stran ali pa še več bi lahko popisal samo s pohvalami. Pa gotovo ni potrebno, že teh nekaj izvlečkov dovolj zgovorno priča o našem delu, predvsem pa o našem ugledu.

Prav je, če smo na to ponosni, pa vendar nas to ne sme uspraviti. Kljub vsem notranjim in zunanjim težavam je kvaliteta naših izdelkov najvažnejši porok za naš uspeh, obstoj in za našo prihodnost. J. Š.

Obramba domovine — dolžnost nas vseh

Obvestilo članom kolektiva

Po zakonu o narodni obrambi je delovna organizacija dolžna voditi posebno evidenco vseh vojaških, delovnih in obveznikov civilne zaštite.

Tako evidenco naše podjetje že ima, nima pa evidence sproti nastajajočih sprememb, zato prosimo:

• da vsi vojni obvezniki, ki tega še niso storili, ne glede na razpored, javijo ustno, telefonično ali pismeno vse v zadnjem letu nastale spremembe glede: mesta stanovanja (nova številka, nova ulica), vojnega razporeda, čina, zdravstvenega stanja, izobrazbe, naziva delovne enote in delovnega mesta, končane šole ali tečaja civilne zaštite, itd.;

• vsi stalno nesposobni za vojaško službo in ženske, razporejene v enote civilne zaštite, stare od 16 do 65 let, naj javijo spremembo mesta stanovanja (ulice, hišne številke), podatke o končanih šolah in tečajih, naziv delovne enote in delovnega mesta, zdravstvenega stanja;

• vsi ostali obvezniki delovne obveze — moški in ženske — stari nad 15 let, ki so sposobni za delo, in žene, ki nimajo otrok, starih manj kot 7 let, naj sporoče: spremembo stanovanja, zdravstveno stanje, delovno enoto in delovno mesto ter podatke o končanih šolah ali tečajih.

Posledice navedenih sprememb, o katerih pa nismo obveščeni, se pojavljajo v nepotrebnem iskanju na terenu, v nepravilnem razporedu in pozivanju na določene tečaje. Zato takoj prijavite nastale spremembe referentu za civilno zaščito in vojaško evidenco tov. Antonu Božiču, varnost podjetja, soba št. 5, telefon 205, kadrovske in informativne službe.

Vse člane civilne zaštite podjetja posebej obveščamo, da so v teku 20-urni splošni tečaj civilne zaštite, ki so jih dolžni obiskovati vsi, ki še nimajo nobenega tečaja civilne zaštite. Tečaje organizira Delavska univerza po predhodnem sporazumu in v sodelovanju z oddelkom za narodno obrambo občine in zainteresiranim podjetjem, krajevno skupnostjo ali organizacijo.

Po zakonu o narodni obrambi in civilni zaščiti se je vsak obveznik civilne zaštite dolžan udeležiti do 100 ur pouka, naslednje leto pa do 10 ur dopolnilnega pouka.

Po sklepu Skupščine občine Kranj velja obveza za prvo leto do 80 ur, naslednje leto pa do 10 ur dopolnilnega pouka. Pouk in oprema enot civilne zaštite se financira iz posebnega sklada pri občini, v katerega vplačuje vsako podjetje po 50,00 din na zaposlenega člana letno.

V našem podjetju so 19. in 22. novembra ter 8. decembra uspešno zaključile splošni tečaj prve tri skupine. Za naslednji dve ali tri skupine pa bodo organizirani tečajji v začetku prihodnjega leta.

Da bi se v ta namen vložena finančna sredstva čim bolj koristno uporabila, prosimo slehernega obveznika civilne zaštite, ki bo poklican na tečaj, da se tečaja redno udeležuje in na njem disciplinirano prisostvuje; zares upravičene vzroke za izostanek pa mora pravočasno opravičiti. Prav tako prosimo vse tiste, ki imajo dvojni razpored (v podjetju in na terenu), da to čim prej prijavijo referentu civilne zaštite, da se en razpored črta.

Slavka Mitrović

ANTON BOŽIĆ

Obisk bolnikov

Pred praznikom republike — 29. novembrom — je naša socialna služba skupaj s sindikalno podružnico podjetja obiskala in obdarila s cvetjem in skromnimi denarnimi zneski 28 bolnikov, ki so že dalj časa bolni.

V Ljubljani smo najprej obiskali našega sodelavca RAFKA PERVANJO. Kljub bolečinam na nogi nas je sprejel ves vder in nasmejano. Tov. TOMOVIČEVO iz obrata III na Vrhniki smo obiskali v bolnici Mladiki, kjer je že dalj časa na zdravljenju. Obiska je bila zelo vesela, posebno še šopka rož, saj je bolnišnica pač bolnišnica. Četudi gre človek tja iskat zdravja, si vsak želi čimprej domov.

Z obiski smo nadaljevali na nevrološkem oddelku, kirurgiji za rehabilitacijo invalidov in drugod, kjer se zdravijo naši delavci.

Seveda smo jih obiskali tudi po domovih. V Mavčičah smo pogledali k naši TILKI BRODARJEVI,

na Breg h KALANOVI ROZIKI, ki se ji je zdravje že tako popravilo, da jo je veselje pogledati. V Radovljici nas je ljubeznivo sprejel JOŽE ŠTEFE. Prestal je težko operacijo, vendar upamo, da bo kmalu okreval.

Seveda nismo pozabili na FRANCA GODNICA in ga poiskali na Polici, IVANA MEDVEDA in MARICO KERSIČ na Kokrici ter MARTINA ZORKA v Cirčah.

Vzpenjali smo se v razne bloke in stolpnice in izročali darila in pozdrave še mnogim bolnikom, kot je tov. FALTERJEVA iz prodajne službe, tov. ŽUPUNSKI iz službe vzdrževanja in investicijske izgradnje, KALTENEKARJEVA iz delavske restavracije in drugi.

V Bitnjam smo obiskali JANKA BURNIKA, v Stražišču pa MIHA DERMOTO in FRANCKO BERTONCELJ.

Vem le to, da sem preživela dan, za katerega mi ni žal, saj sem od-

šla od vsakega z občutkom, da je bil našega obiska res vesel, in da mu nismo bili v nadlego. Z vsakim smo malo pokramljali in dneva je bilo konec, kot bi mignil.



V MESECU NOVEMBRU 1971 SO SE NA NOVO ZAPOSILILI:

Janez ČEMAS — konfekcioner potniških plaščev; Stanko AJDOVEC — vulkanizer 14 × 4 plaščev; Alojz HABIČ — predgrevalac zmesi za brizgalni stroj; Milan KERN — delavec II pri avtoklavi; Ludvik MAHNE — konfekcioner PONY plaščev; Vinko ROTAR in Jože ČIMŽAR — vulkanizerja na preši 1250 × 1250; Janez BENEČIČ — vulkanizer na preši 500 Y × 500; Drago PIPAN — vulkanizer na preši 1250 × 1250; Milan CIMERMAN, Franc MRAK in Mirko PODJED — transportni delavci; Mladen NOVAKOVIČ — nanašalec past; Andrej VELIKANJA — utrjevalec spoja protektorja; Franc KOZJEK — pomočnik sestavljalca hlačnic; Milan KOŠEČIČ — tehtalet III; Marija ROZMAN — konfekcionerka ležalnih blazin; Leopold PISKERNIK — premazovalec potniškega protektorja; Miroslav PER — pomočnik sestavljalca hlačnic; Slavica MILADIČ — pripravljalka surovcev za tehnične izdelke; Cveto RISTIČ — opravevalec II; Martin PROJ — pomočnik sestavljalca hlačnic; Esad BEČIČ — delavec v pripravi past; Zdenko RADJENOVIČ — vzdrževalec III; Miroslav MOŽINA — vzdrževalec II; Ivanka MESEC — pomožna kuharica; Franc DE-

BELJAK — pregledovalec II; Alojz CIMERMAN in Tine ŠEMROV — dvoriščna delavca; Vladimir RADKOVIČ in Lado BITENC — razkladalca; Dušan KVEDER in Janez TROBEC — stažista; Dušan IVANUSA — kurir.

V NOVEMBRU 1971 PA SO PODJETJE ZAPUSTILI:

Milan SMID, Jovica STOJANOVIČ in Tatjana BEVK — odšli v poskusnem roku; Franc ZAPLOTNIK, Andrej SODNIK, Franc HAFNAR, Smajo BEČKANOVIC, Anton SPRAJC, Zdravko RADIČ, Jože PÜRS, Anton POMBERG, Gabrijel KRISTAN, Milenko NOVAKOVIČ, Vedrana GAZVODA, Štefan CVETKOVIČ, Eniz KAMENČIČ, Filip OŠTIR — samovoljno; Peter KOŠNIK, Marija PIRC, Anton TUŠAR, Ivan PEŠTER, Anton BURGAR — sporazumno; Jože ZALOKAR, Leopold JERUC, Marjan URBANČ, Viljem KLEPAC — upokojeni; Jože ČEBULJ — izključen iz podjetja; Franc JEKLAR, Peter STEFANOVIČ, Franci BAN, Zdravko CRNOJEVIČ, Janez BAJŽELJ, Franc FABJAN, Janez LONČAR, Alojz HAFNAR in Anton KONČNIK — odšli na odslužitev vojaškega roka; Boris MACAROL — samovoljno; Ivan SACER — samovoljno.



V bolnici v Ljubljani smo obiskali tudi tov. Anico Košnjek in ji čestitali k dnevu republike ter podarili šopek nageljnov in skromno denarno darilo. Vsekakor razveseljiva gesta, saj človek dobi občutek, da tudi v boleznih ni pozabljen.



Franc Rogelj



Filip Majcen



Slobodan Dinić



Stefan Zrinski



Marijan Perpar



Slavko Šolar

»Uspešna rast našega podjetja ni slučajna!«

Nadaljevanje s 1. str.

zacija ZK v Savi, katere temeljni princip je funkcionalnost in je danes posebna točka dnevnega reda. Seveda tudi nova oblika organiziranosti sama po sebi ne bo zagotovila uspešnega delovanja. To je samo prvi korak. Treba bo predvsem spremeniti idejno politično vzgojo in družbeno politično zavest članstva ter pripraviti pogoje za učinkovite akcije.

Pri tem bo bistvenega pomena delo naših odborov, ki morajo stalno spremljati in analizirati dogajanja s svojega področja ter predlagati delovni konferenci določene ukrepe in akcije v skladu s predlaganim programom dela, ki mora biti na novo izvoljenim odborom osnova za izdelavo ustreznih akcijskih programov.

Posebno skrb bomo morali posvetiti obnovi in ustreznosti strukturi članstva. Ne moremo mimo dejstva, da je v organizacijo ZK vključeno vse premalo delavcev iz neposredne proizvodnje, predvsem mladih proizvajalcev. Vzroki za tako stanje se bodo morali natančno analizirati, jasno pa je že danes, da bomo vzbudili zanimanje in voljo za pristop v naše vrste predvsem s tem, da bomo sami dosledno izvrševali naloge, da se bodo razne resolucije in sklepi tudi najvišjih organov v praksi dejansko uresničevali, in ne nazadnje, z osebnim zgledom vsakega od nas na svojem delovnem mestu.

Ena naših pomembnih nalog je tudi odkrita razprava o delu in postopku slehernega od nas, ne zato, da bi na kampanjski način skušali odpravljati naše slabosti, temveč da zagotovimo dosledno izvrševanje prevzetih nalog najprej v lastnih vrstah, saj bomo le tako uspeli zagotoviti ugled partije, ta ugled je pa usodnega pomena za možnosti uspešnega delovanja in spoštovanja politike ZK. To je še posebno pomembno zato, ker naša partija ne nastopa več z močjo direktive in absolutne avtoritete, temveč z močjo argumentov in z metodo odprte diskusije.

Tovarišice in tovariši, omenil sem le nekaj ključnih vprašanj, do katerih mora konferenca zavzeti ustrežna stališča in sklepe. Z vašo aktivno udeležbo v diskusiji, boste bistveno pripomogli, da bodo sklepi in zaključki, sprejeti na današnji konferenci, resničen odraz stanja, na osnovi katerega moramo snovati našo aktivnost v bodočem mandatnem obdobju. Naš cilj je dosledno uresničevati našo lastno razvojno politiko ter politiko ZKJ.

Marjan Perpar

MARJAN PERPAR je med drugim dejal o strukturi članstva ZK v Savi: »Temeljita analiza, ki sta jo opravili kadrovska in komisija za obveščanje, je pokazala, da je v naši organizaciji premalo mladine, premalo delavcev iz neposredne proizvodnje in iz vzdrževalnih delovnih enot. Pa tudi število članov ZK ne narašča tako kot število zaposlenih (število zaposlenih narašča letno za približno 5 %, op. ur.). Prepričani, da s takšno strukturo ne moremo pričakovati povečane

aktivnosti ZK, smo lani organizirali obširno akcijo, s temeljitimi pripravami za sprejem novih članov. Akcija je v celoti uspela, saj je v ZK stopilo kar 38 Savčanov. To je spremenilo tudi strukturo.

Nadaljnja naloga nas vseh, posebno pa novoizvoljenega vodstva ZK je, da akcijo nadaljujemo. Kako? V ZK je treba pridobiti delovne komuniste, take, ki bodo prepričani, da ZK uresničuje njihove interese in svoja stališča. Znotraj naše organizacije je treba okrepiti ustvarjalne sile z delavci iz proizvodnje, s strokovnjaki in mladimi.

Tov. Perpar je nato predlagal tri sklepe, ki jih objavljamo skupaj z drugimi.

Stefan Zrinski

STEFAN ZRINSKI o mladih komunistih: »Sicer smo res sprejeli več mladink in mladincev v ZK in to je za nas razveseljivo. Toda z njimi smo premalo delali. V več primerih smo jih potem prepustili samim sebi in njihovo življenje in delovanje je bilo odvisno od aktivnosti oddelka ZK, ki so mu pripadali. Če je bil oddelk delaven, potem so tudi na novo sprejete pritegnili k delu, in obratno. Zato v celoti podpiram predloge tov. Perparja.«

Božo Trpin

BOŽO TRPIN o odgovornosti: »O odgovornosti govorimo preveč na splošno, češ za pomanjkljivosti in napake smo pač krivi vsi.«

Nato je tov. Trpin opozoril na primere, ko rešujejo posamezne probleme, npr.: šolstvo, otroško varstvo itd. Tedaj se obračajo na delovnega človeka, ga prosijo za pomoč, za (samo)prispevek. Ko pa so gradili hotel, blagovnico, pa je bil denar. Pa še o naraščanju cen, nelikvidnosti bi morali govoriti, kadar spominjamo odgovornosti, je dejal razpravljalca.

Slavko Šolar

SLAVKO ŠOLAR o ustavnih amandmajih: Za prihodnjo številko glasila pripravljamo obširnejši razgovor o ustavnih amandmajih, o čemer je na konferenci govoril tov. Šolar. Vsebinska njegovega govora in tudi tematika je preobširna, da bi jo lahko napisal v povzetku.

Stefan Marcijan

STEFAN MARCIJAN o reorganizaciji družbeno političnih organizacij: Predsednik sindikalne organizacije je v svoji razpravi poudaril pomen reorganizacije družbeno političnih organizacij s tem, da bo to pripomoglo in bistveno vplivalo na politično aktivnost v delovnih enotah.

Po njegovem mnenju, ki pa je bilo seveda sprejeto z odobravanjem, pa bo reorganizacija nudila več možnosti za izvajanje samoupravnih predpisov in za urejanje družbeno ekonomskega položaja delavcev Save v zvezi s samoupravnim sporazumom.

Konferenco je pozdravil tudi PREDSTAVNIK KOMUNISTOV

IZ BOROVA: »Prinašam vam pozdrave komunistov in vseh delavcev kolektiva Borovo. Vidim, da svoje delo in naloge obravnavate zelo resno in učinkovito, zato vam tudi želim nadaljnjih uspehov.« Potem je še dodal, da je presenečen ob tem, da so njihovi naši problemi popolnoma podobni, vendar pa se težav ni treba ustrašiti. Delati, samo delati je treba. Ob sklepu pa je prenesel tudi željo po tesnejšem sodelovanju med družbeno političnimi organizacijami Borova in Save, saj je poslovno sodelovanje že zelo dobro.

JANEZ BOHORIC, delovni predsednik: »Menim, da so razprave, poročila o delu komunistov v preteklem obdobju ter referat obširno in celovito obravnavali naše delo, zato predlagam, da obravnavamo še predlog statutarne sklepa.«

Ta predlog je bil dan že teden dni pred konferenco vsem članom ZK in prav gotovo ga je vsakdo dobro prebral. Pripomb nanj ni bilo in je bil soglasno sprejet.

Statutarni sklep objavljamo v celoti.



Poročila, razprave in sklepi konference nam bodo v pomoč, da bomo v bodoče lahko odpravljali vse kar ni v skladu s statutarnimi sklepi in usmeritvijo ZK Jugoslavije.

Statutarni sklep

Na podlagi 21. točke statuta ZKS in statutarne sklepa občinske konference ZKS Kranj je volilna konferenca ZK Industrije gumijevih, usnjenih in kemičnih izdelkov SAVA Kranj (v nadaljnjem besedilu podjetje SAVA) na svojem zasedanju dne 3.12.1971 sprejela naslednji

statutarni sklep o organiziranosti organizacije ZK v SAVI.

I. TEMELJNE DOLOČBE

1.

Organizacija ZK podjetja SAVA Kranj, ki jo sestavljajo vsi zaposleni člani ZK, je sestavni del Zveze komunistov občine Kranj.

2.

Naloga organizacije ZK v podjetju je usmerjati delovanje vseh članov ZK k bistvenim idejno-

političnim vprašanjem družbeno-ekonomskih in političnih odnosov v podjetju in širših družbenopolitičnih skupnostih.

3.

Člani ZK v podjetju delujejo skupno z vsemi socialističnimi in ustvarjalnimi silami družbe med delovnimi ljudmi, ki so zbrane v sindikalni in mladinski organizaciji, organizaciji zveze borcev, športnih sekcijah, društvih, samoupravnih in drugih organih.

4.

Člani ZK so dolžni aktivno sodelovati pri usmerjanju in reševanju vseh pomembnejših idejno-političnih in samoupravnih gospodarskih odnosov v podjetju in družbenopolitičnih skupnostih.

II. ORGANIZIRANOST ORGANIZACIJE ZK V PODJETJU SAVA

A) Člani ZK

5.

Organiziranost komunistov v podjetju naj temelji na dosedanjih izkušnjah, da bi bila možna čim večja uveljavitev članov pri

— da spoznava teorijo, prakso in izkušnje socialistične graditve in politiko Zveze komunistov ter se s tem usposablja za čim bolj samostojno družbenopolitično delovanje v delovni organizaciji, samoupravnih organih in družbenopolitičnih organizacijah in javnem življenju,

— da spoznava izkušnje mednarodnega delavskega gibanja in teorijo znanstvenega socializma ter se stalno usposablja za učinkovit idejni boj,

— da uresničuje javno oblikovna stališča in sklepe in jih v praksi stalno preverja in dopolnjuje,

— da z osebnim zgledom in odgovornim delom uresničuje moralne vrednote, za katere se zavzema ZK,

— da izraža svoja mnenja, stališča, predloge in pritožbe in da zahteva obravnavo le-teh v oddelku ali drugem organu ZK in da zahteva odgovor,

— da zahteva obravnavo o delu posameznega člana ali organa Zveze komunistov,

— da vpliva na javno mnenje z utemeljenimi stališči,

— da prispeva h krepitvi splošnega ljudskega odpora za suverenost in neodvisnost socialistične skupnosti jugoslovanskih narodov,

— da voli in je izvoljen v vse organe ZK in da sodeluje pri določanju načel in kriterijev za njihovo sestavo,

— da je prisoten, kadar se obravnava ali sklepa o njegovem delu.

B) Oddelki ZK

7.

Oddelki ZK se lahko ustanovi v delovni enoti, ki zaposluje več kot 5 članov ZK. V delovni enoti s 5 ali manj zaposlenimi komunisti se le-ti priključijo k sorodnemu oddelku.

Organizirani so naslednji oddelki:

1. DE tehnični izdelki, prešani izdelki I, plastične mase

2. DE nabavna služba, prodajna služba, marketing in trgovska mreža

3. DE polizdelki pnevmatike

4. DE avtopnevmatika

5. DE velopnevmatika in ekonomsko organizacijska služba

6. DE prevleka valjev in cevi

7. DE prešani izdelki II in klijasta jermena

8. DE razvojno-tehnološki inštitut

9. DE služba za organizacijo proizvodnje

10. DE služba kontrole kakovosti

11. DE kadrovska služba, delavska restavracija, varnost podjetja, izobraževalni center in obratna ambulanta

12. DE služba vzdrževanja in investicijske izgradnje, energetika in vzdrževanje

13. DE umetno usnje, kemični izdelki, ročna konfekcija in tehnični izdelki

14. DE finančno-računovodska služba

Ce pride med mandatno dobo do spremembe osnovne organizacije

Nadaljevanje na 4. str.

»Uspešna rast našega podjetja ni slučajna!«

Nadaljevanje s 3. str.

cijske strukture podjetja ali do preselitve delovne enote, se organiziranost oddelkov ustrezno spremeni. Spremembe potrjuje delovna konferenca.

8.

Pravice in dolžnosti oddelka so:

- da obravnava idejna, ekonomska in samoupravna vprašanja v delovnih enotah,
- da obravnava delo članov ZK in oddelku predlaga konkretne ukrepe,
- da idejno vpliva na ostale člane delovne enote in jih vodi pri realizaciji skupne politike,
- da išče nove kandidate za sprejem v ZK in jih sprejema,
- da spremlja delo organov ZK podjetja in predlaga konkretne probleme za obravnavo in oblike za izboljšanje dela,
- da obravnava vsa priporočila in sklepe organov ZK in preverja uresničevanje smernic v vsakodnevnem življenju in pri delu,
- da voli sekretarja in namestnika sekretarja oddelka,
- da sodeluje z ostalimi družbenopolitičnimi organizacijami v delovnih enotah,
- da v okviru svojega oddelka izreka kazni članom ZK,
- da sprejme svoj program.

9.

Oddelki sklicujejo sekretar na lastno pobudo ali na zahtevo posameznega člana. Član, ki zahteva sejo oddelka, mora sekretarju predložiti ustrezno pismeno gradivo. Sejo oddelka vodi sekretar ali njegov namestnik.

10.

Oddelki so sklepčni, če je na seji prisotnih več kot 1/2 članov. Njegovi sklepi so sprejeti, če za njih glasuje 2/3 prisotnih članov. Glasovanje je praviloma javno.

11.

Sekretar oddelka in njegov namestnik predstavljata izvršilni organ oddelka. Sekretarja in namestnika volijo člani z javnim glasovanjem za dobo dveh let. Če gre sekretar ali namestnik iz podjetja ali je premeščen v drugo delovno enoto, s tem takoj izgubi funkcijo, oddelka pa izvoli novega sekretarja ali njegovega namestnika.

12.

Sekretar oddelka ali namestnik:

- skrbi za uresničevanje sklepov oddelka,
- sklicuje, pripravlja in vodi seje oddelka,
- je član delovne konference,
- sodeluje v političnem aktivu prizadetih delovnih enot,
- sodeluje s predsedniki odborov volilne konference.

13.

Organi organizacije ZK v podjetju so:

- volilna konferenca,
- delovna konferenca,
- sekretar organizacije,
- odbor za družbenoekonomske odnose in ekonomsko politiko,
- odbor za kadrovska vprašanja,
- odbor za razvoj samouprave in organiziranost ZK v podjetju,
- odbor za obveščanje,
- odbor za ideološko vzgojo članov ZK.

C) Volilna konferenca ZK

14.

Najvišji organ organizacije ZK v podjetju je volilna konferenca. Sestavljajo jo vsi člani ZK podjetja. Sestaja se po potrebi, najmanj pa na vsaki dve leti.

15.

Pravice in dolžnosti volilne konference so:

- da določa politiko, stališča in naloge ZK v podjetju v skladu z razmerami v podjetju, občini in v skladu s programom ZKJ, resolucijami in stališči višjih organov,
- da sprejme program dela organizacije ZK v podjetju in kontrolira uresničevanje tega programa,
- da sklepa o organiziranosti organizacije in sprejema poslovnik dela konference,
- da daje pobude in predloge za enotno reševanje družbenoekonomskih in družbenopolitičnih vprašanj v podjetju in širših družbenopolitičnih skupnostih,
- da voli in razrešuje sekretarja organizacije ter njegovega namestnika,
- da imenuje in razrešuje člane odborov,
- da voli in odpokliče svoje člane občinske konference ZK in ostalih organov ZKS in ZKJ,
- da voli svoje delovno predsedstvo in druge delovne organe,
- da na podlagi analiz o svojem delu in izkušnjah daje predloge višjim organom ZKS.

16.

Volilna konferenca se lahko sestaja izredno, redno pa na koncu mandatne dobe, sklicuje pa jo sekretar organizacije na zahtevo:

- delovne konference,
- enega izmed odborov,
- najmanj 1/3 oddelkov,
- občinskega komiteja ali drugega višjega organa ZK.

Kdor zahteva sklic volilne konference, mora sekretarju predložiti pismeno utemeljen predlog dnevnega reda, ki ga po njegovi presoji konferenca mora obravnavati, obrazložiti pa mora tudi razloge za vloženo zahtevo.

17.

Sekretar je dolžan sklicati konferenco najkasneje v roku 30 dni od prejema upravičene zahteve.

18.

Volilna konferenca je sklepčna, če ji prisostvuje najmanj 1/2 članov. Stališča in sklepe pa sprejema najmanj z dvetretjinsko večino glasov prisotnih članov. Glasovanje je praviloma javno. Obvezno je tajno glasovanje pri volitvah sekretarja in njegovega namestnika, članov občinske konference in delegatov za konference in kongrese ZKS in ZKJ. Konferenca lahko tudi v drugih primerih sklene, da bo glasovanje tajno.

19.

Člani imajo v zvezi s konferenco naslednje pravice in dolžnosti:

- da se pravočasno seznani z dnevnim redom, materialom in predlogom stališč in sklepov konference,
- da sodelujejo in vestno odločajo na zasedanjih konference,
- da spremljajo družbenoekonomske razmere v družbenopolitičnih skupnostih in še posebej v podjetju in z njimi seznajajo konferenco,
- da o vseh materialih, stališčih in sklepih pred zasedanjem konference razpravljajo o svojih oddelkih,
- da v samoupravnih in drugih organih podjetja z javnim političnim delovanjem skrbijo za posledno uresničevanje stališč konference,
- da sodelujejo pri delu organov konference.

D) Delovna konferenca

20.

Med dvema zasedanjema volilne konference je najvišji organ organizacije ZK delovna konferenca.

Delovna konferenca organizacije ZK v podjetju (v nadaljnjem besedilu delovna konferenca) je izvršilni organ konference in jo sestavljajo sekretar organizacije, sekretarji oddelkov in predsedniki odborov. Mandatna doba je 2 leti.

21.

Pravice in dolžnosti delovne konference so:

- da sprejme svoje program dela,
- da obravnava funkcionalnost organiziranosti organizacije ZK v okviru sistema, ki ga je sprejela volilna konferenca,
- da s sklepi zadolži svoje člane, oddelke in ostale člane ZK za uresničevanje stališč in sklepov volilne konference,
- da usklaja in obravnava delo odborov,
- da spremlja, obravnava in usklaja delo oddelkov,
- da sklicuje občasne aktivne in

druge organizirane oblike delovanja komunistov v podjetju,

- da poroča volilni konferenci o svojem delu,
- da skrbi za usklajevanje vseh akcij članov ZK v podjetju,

- poroča delovni konferenci o svojem delu,
- sklicuje, pripravlja in vodi seje delovne konference,
- sodeluje s predsedniki vseh odborov in sekretarji oddelkov,



Osredotočena pozornost med razpravo.

- da izreka kazni posameznim članom,
- da v mandatni dobi po potrebi ukinja ali organizira nove oddelke,
- da v mandatni dobi imenuje nove člane odborov in s tem nadomesti člane, če so odšli iz podjetja, če niso aktivni ali če so izključeni iz ZK.

22.

Delovna konferenca sprejema sklepe samo na sejah. Seje sklicuje sekretar ali namestnik po lastni presoji ali na zahtevo:

- najmanj enega oddelka,
- kateregakoli odbora konference,
- občinskega komiteja ali drugega višjega organa ZK.

Seje delovne konference so po potrebi, najmanj pa 4-krat letno. Kdor zahteva sejo delovne konference, mora sekretarju predložiti pismeno gradivo, hkrati pa utemeljiti svojo zahtevo. Sekretar je dolžan, da v upravičenih primerih skliče sejo v 8 dneh od sprejetja zahteve.

Delovna konferenca veljavno sklepa, če seji prisostvuje najmanj 2/3 članov. Sklepe sprejema z večino glasov prisotnih članov. Glasovanje je praviloma javno. Na predlog člana pa lahko sklene, da bo v posameznih primerih glasovanje tajno.

23.

Pravice in dolžnosti članov delovne konference so:

- da so pravočasno, najmanj 3 dni pred sejo, seznanjeni z dnevnim redom seje, potrebnim materialom in predlogi stališč,
- da na sejah sodelujejo in odločajo,
- da na oddelke prenašajo stališča in sklepe delovne konference,
- da stalno skrbijo za delitev dela in prevzemajo naloge za uresničitev stališč in sklepov,
- da spremljajo uresničevanje stališč in sklepov delovne konference,
- da sodelujejo v delovnih enotah z ostalimi družbenopolitičnimi organizacijami.

Delovna konferenca sprejema svoja stališča in sklepe samo na svojih zasedanjih. Stališča in sklepi so obvezni za vse organe in člane ZK v podjetju.

E) Sekretar

24.

Sekretar organizacije je organizator dela. Izmed predlaganih kandidatov ga izvoli volilna konferenca s tajnim glasovanjem.

V odsotnosti nadomešča sekretarja njegov namestnik, ki ima enake pravice in dolžnosti. Voli ga volilna konferenca po enakem postopku kot sekretarja.

25.

Pravice in dolžnosti sekretarja so, da:

- skrbi za uresničevanje sklepov volilne in delovne konference,
- skrbi za sodelovanje ZK v podjetju z drugimi družbenopolitičnimi organizacijami in samo-

upravnimi organi,

- predstavlja organizacijo ZK v podjetju in izven njega,
- skrbi za pravočasno pripravo predračuna izdatkov organizacije ZK in določa uporabo odobrenih sredstev.

26.

Odbori so stalna delovna telesa konference in imajo najmanj po 5 članov. Člane odborov imenuje volilna konferenca izmed članov ZK v podjetju z javnim glasovanjem za dobo 2 let. Odbori lahko v svoje delovanje vključijo tudi druge člane ZK in druge strokovne delavce v podjetju.

Na začetku mandatne dobe člani vsakega odbora izvolijo izmed sebe predsednika in njegovega namestnika.

27.

Za uspešno opravljanje svojih nalog so odbori dolžni izdelati program dela. Za uresničitev svojega programa so tudi odgovorni konferenci.

28.

Odbori razpravljajo in odločajo le na svojih sejah, kjer ne sprejemajo sklepov, ki bi bili obvezni za članstvo, temveč oblikujejo stališča in predloge in jih posredujejo oddelkom ali delovni konferenci v obravnavo in sklepanje. Odbori lahko samostojno delujejo z oddelki v podjetju tako, da spremljajo njihovo delo, jim dajejo predloge in priporočila za reševanje posameznih vprašanj. Odbori lahko samostojno sklicujejo posvetovanja o posameznih vprašanjih s svojega področja dela.

29.

Seje odborov sklicuje predsednik po lastni presoji ali na zahtevo:

- 1/3 članov odborov,
- najmanj enega oddelka,
- sekretarja organizacije,
- ustrezne komisije pri občinski konferenci.

Kdor zahteva sejo odbora, mora predsedniku predložiti pismena vprašanja. Predsednik je v upravičenih primerih dolžan sklicati sejo, in sicer najkasneje v 8 dneh.

30.

Odbori veljavno sklepajo, če jim prisostvuje več kot polovica članov. Stališča sprejemajo z večino glasov prisotnih članov. Glasovanje je javno.

31.

Pravice in dolžnosti članov odbora so:

- da sodelujejo in odločajo na sejah odborov,
- da sodelujejo na sejah konference, kadar se na njej obravnava vprašanja, ki jih je predložil odbor, vendar brez pravice odločanja,
- da stalno spremljajo problematiko, s katero se ukvarja odbor,

Nadaljevanje na 9. str.



Na konferenci ZK Sava so kritično razpravljali o številnih pomembnih vprašanjih, ki se nanašajo na delo ZK v tovarni in zunaj nje. Čutiti je bilo odločno stališče, da morajo komunisti končno le preiti z besed k dejanjem in za vse tudi odgovarjati.

Ne s palico, ampak z besedo

»Z delavcem moraš biti pošten in korekten!«

Tale razgovor mi bo ostal dolgo v spominu in rad bi, da bi ostal tudi vam. Veste zakaj? Se v nobeni proizvodni delovni enoti mi delavci niso s takim spoštovanjem pripovedovali o svojem vodji kot v delovni enoti polizdelki, čeprav tega ni v tem sestanku. V enoti je 170 delavcev, od tega približno polovica v valjarni, kjer je delo, če že ne najtežje pa vsaj med najtežjimi deli v Savi. Pa se kljub temu ne pritožujejo tako kot drugje, delavci ne bežijo iz enote, saj imajo manjši odstotek fluktuacije kot drugje. Skratka, začeti bi moral z naj... toda, ne. Sami prisedite.

Tov. Lah, koliko delavcev je v vaši enoti in kako je razdeljena?

Lah Anton, dipl. inž., vodja delovne enote polizdelki:

V delovni enoti polizdelki je zaposlenih 170 delavcev, od tega 11 strokovnih. Sta dve obračunski enoti, in sicer obračunska enota zmesi, t. j. stari del ali bivša valjarna, in obračunska enota polizdelki, nov obrat za proizvodnjo polizdelkov za avtopnevmatiko. Obračunsko enoto zmesi sestavlja več delovnih skupin, ki opravljajo različna dela: mešanje zmesi, brizganje bočnic in profilov, kalandriranje tkanin za avtopnevmatiko in tehnične izdelke. V obračunski enoti polizdelki sta dve delovni skupini: serijsko brizganje protektorja in gumiranje korda za avto in velopnevmatiko.

Bralci ne vedo

Vprašanje:

Mnogi bralci gotovo ne vedo, kaj delate pri vas?

Odgovor:

V naši enoti pripravljamo surovine za uporabo (sejanje, mletje itd.) in masticiramo naravni kavčuk. Iz pripravljenih surovin po naših najboljših možnostih sestavimo zmesi tako, da vsako surovino natančno stehtamo. Iz tega sestavimo paket zmesi za določen stroj (uporabljamo zelo veliko različnih surovin, normalna zmes pa vsebuje šest do sedem vrst surovin). V valjarni mešamo zelo veliko vrst zmesi, tudi 250 do 300 kvalitet, zaradi česar bi lahko prišlo do ogromnih napak. V tem malem prostoru za sestavo imamo slabe možnosti za natančnost, zato neprestano opozarjamo, da pomenijo napačno tehtanje in napačno pripravljene zmesi veliko materialno škodo. Pri sestavi zmesi imamo tudi statistično kontrolo, ki redno (vsak dan v treh izmenah) kontrolira delavca. Na podlagi ugotovitev o kvaliteti dela posameznike nagradujemo. Pravilno sestavljene in kontrolirane zmesi mešamo na enem izmed mešalnih strojev. Za črne zmesi, predvsem zmesi, ki se uporabljajo v avtopnevmatiki, imamo v celoti uvedeno dvostopenjsko mešanje, ker je taka tehnologija nujno potrebna, če hočemo dobiti dobre zmesi. V naši enoti naredimo veliko polizdelkov: kalandrirane tkanine, ki jo uporabljajo pri izdelavi transportnih trakov, cevi, tesnilnih plošč, zračnih blazin in raznih drugih izdelkov. Tudi veliko brizganih polizdelkov naredimo: posamezne dele protektorja za avtoplašče, polizdelke za radialno pnevmatiko, ki jo začenjamo počasi uvajati, in seveda ves kord, ki ga potrebujemo za avtomatiko. Značaj dela je pač tak, da smo proizvajalci polizdelkov in zmesi; ker so pa to črne zmesi, je naše delo bolj črno.

Dnevno zmešamo okoli 80 ton zmesi, bodisi za drugo delovno enoto ali pa jih predelamo v polizdelke.

Vprašanje:

Koliko strojev imate v enoti?

Odgovor:

Enota razpolaga s 50 težjimi ali lažjimi stroji ali strojnimi napravami.

Malo boleznin in fluktuacije

Vprašanje:

Človek bi pričakoval z ozirom na težke pogoje dela precej izostankov zaradi bolezni?

Odgovor:

Začuda pri težkem delu in slabih pogojih dela ni velik odstotek bolniških dopustov, pravzaprav smo nekje na poprečju tovarne.

Vprašanje:

Kaj pa fluktuacija?

Odgovor:

Odstotek fluktuacije je daleč nižji od drugih enot, ki imajo lažje delo in boljše pogoje dela. To je verjetno zato, ker so pri nas pretežno delavci z daljšim delovnim stažem. Poleg tega sta važni še dve stvari: razmere in odnosi znotraj enote in pripadnost tovarni.

Lepa beseda lepo mesto najde

Vprašanje:

Kako dela vodstvo enote z delavci?

Odgovor:

Z delavci smo poštene in korektni, zahtevamo pa disciplino. Za disciplinirano delo je nagrada v obliki pohvale, za slabo pa nagrada v obliki graje. Z vsakodnevnimi pogovori z delavci smo uspeli vzpostaviti take odnose, da drug drugemu zaupamo. Ljudje zaupajo meni in jaz kot vodja se lahko zanesem na 90 % svojih ljudi, da bodo naredili kar najbolj v redu, kar morajo narediti. Ne štedim pa z disciplinskimi listki, kadar drugače ne gre. Vsak ima možnost, da je pošten in discipliniran, če pa te možnosti ne upošteva, lahko zapusti enoto ali celo podjetje. Mislim, da je pohvalno, da se delavci sami med seboj opozarjajo in da sami poskušajo nedisciplinirane spraviti na pravo pot ali pa jih tudi izločiti. V taki atmosferi

naloge. To delo zahteva hitre odločitve, hitro ukrepanje in pa predvsem, zelo hitro je treba nekatere stvari preštudirati in presojati. Zato je potreben dinamičen človek in nekoliko predrzen. Zase menim, da sem precej predrzen. Tehnološko delo pa je delo, pri katerem imaš čas, da nekoliko dlje časa študiraš in šele na podlagi daljšega študija in poskusov lahko odločaš, kar pa pomeni, da je manj možnosti, da bi povzročil materialno škodo. Zato je delo bolj mirno, življenjska doba na takem delovnem mestu pa je verjetno daljša, skratka, delo je manj dinamično, pa mogoče bolj strokovno. Z vso prakso, ki jo imam, bi zelo lahko delal kot tehnolog, toda od časa do časa bi mi bilo malo dolgčas. Skratka manjka tistega dela, ki je tu močno zastopano, to je delo z ljudmi.

Zelo dobro sodelujemo!

Vprašanje:

Kako sodelujete s strokovnimi službami?

Odgovor:

Enota sodeluje skoraj z vsemi službami v podjetju, z enimi bolj, z drugimi pač manj. Predvsem zelo tesno sodelujemo z delovnimi enotami SOP, RTI, KS, EOS ter SVII, od katere smo največ odvisni, oziroma je predvsem odvisno delo naših strojev. To sodelovanje je po mojem mnenju dobro. Seveda pa nimamo na rokah rokavic. Tudi do delavcev v strokovnih službah skušamo biti poštene. Vendar stvari, ki morajo biti, morajo biti tudi narejene. Če nekaj ne dobimo, opozorimo, da nismo dobili. Če po daljšem času tega še ne dobimo, potem vztrajamo. To običajno pomaga. Svojih napak nečemo podtikati drugim. Ne želimo pa tudi, da nam drugi podtikajo napake, ki niso nastale zaradi nas. Če že pride do takšnih očitkov, smo veseli, če to zvemo v obraz, ne pa okoli, da ne vemo, zakaj in kako je do tega prišlo.

materialov, ki jih potrebujemo, zaradi tega imamo veliko sprememb dokumentacije in veliko dela. Taka situacija nastane pogosto tudi zaradi zunanjih vplivov. Na vsakodnevnih sestankih se po-

pogojih ne moremo izboljšati. Prenašamo in delamo dalje.

Na koncu je tov. Lah povedal še nekaj o težavah v zvezi z zajemanjem podatkov za obračun. Dejal je:



Na vprašanje sta odgovarjala dipl. inž. Anton Lah, vodja delovne enote polizdelki in dipl. inž. Aleksander Geiger, pomočnik vodje delovne enote.

govarjamo o tem in rešujemo probleme. Predvsem služba za organizacijo proizvodnje planira delo za vse naše stroje in strojne linije za vsak dan in za vsako izmeno. Brez tega ne bi mogli delati. Če je ta plan dobro narejen in če so surovine, potem lahko delamo res uspešno. Plani so razčlenjeni na vsak stroj in vsak delavec ga ima na stroju. Prav tako tudi za sestavo zmesi. Naša skrb je samo v tem, da je zmes pravilno zmešana in da je na pravem stroju. Za tak program, ki ga pripravi služba za organizacijo proizvodnje, mora ekonomsko-organizacijska služba izračunati vse surovine, kar pomeni, da se podatki obeh služb morajo istočasno in popolnoma ujemati. Zasedaj nimamo večjih izpadov, ker je to delo že precej dobro usklajeno, zato tu ni večjih težav.

Joj, stari stroji ...!

Vprašanje:

Težave?

Odgovor:

Niso tako majhne, kot si nekateri predstavljajo. Zato ne, ker je valjarna opremljena pretežno s starimi stroji, nekateri so zelo stari in so skoraj odslužili, pa morajo še ogromno dati od sebe. Zaradi tega je v naši enoti zelo veliko vzdrževanja, ki mora biti zelo hitro in solidno. Ni redko, da v prostem času iščemo vzdrževalca na domu. Druga težava je v tem, kako obdržati delovno in tehnološko disciplino. Če se bo disciplina v celem podjetju izboljšala, se bo tudi pri nas. Imamo nekaj ljudi, ki so kronični alkoholiki in jih težko držimo, da ne naredijo večjih težav. Imamo tudi nekaj zelo nediscipliniranih delavcev, ki bodo morali enoto zapustiti, če njihov odnos do dela ne bo drugačen. Težava je pač v tem, da moramo pri takem strojnem parku in tako maloštevilčnem vodstvu ogromno narediti, pokriti moramo pač vse potrebe celotnega podjetja. In ni nam vseeno, ali bomo to naredili ali ne. V primerih nadomeščanja (bolezni, dopusti) najdemo vedno dovolj prostovoljcev, ki delajo nadure. Nihče k temu ni prisiljen.

... majhni prostori!

Največja težava pa je pomanjkanje prostora. Imamo samo en hodnik, po katerem lahko pelje viličar, v zraku pa gre po tekočem traku vsako minuto več ton zmesi in predzmesi. Prav tako je delo težko tudi zaradi slabega zraka (prah, kemikalije), ki ga v takih

Naše delo obračunava finančna služba, ki zajema podatke iz dokumentacije o odpremi izdelkov, in dokumentacije o prejemu surovin. Iz teh dveh dokumentacij se da narediti dober ali slab obračun. Naš obračun za 10 mesecev je zelo negativen. Zakaj, pravzaprav niti ne vem. Če bi bilo to res, potem bi morali odpeljati na odpad okrog 40 ton čistih zmesi. Ta negativna je verjetno nastala zato, ker sprejemamo surovine na vpogled na dobavnico in jih ne tehtamo, ker nimamo potrebne tehtnice. Neprijetno mi je, da pri takem številu strokovnih delavcev v podjetju ne moremo narediti drugače. Slej ko prej bomo morali to rešiti, saj tako delajo celo najmanjša podjetja.

Vprašanje:

Kdaj nova valjarna?

Odgovor:

Ob našem razgovoru v pisarni tov. Laha je vstopil glavni direktor podjetja. Razumljivo je naš pogovor prenehal, tov. Beravs in tov. Lah pa sta se pogovarjala o tekočem delu ter o nekaterih težavah. Ob tej priložnosti sem zapisal izjavo tov. Beravs, ki je dejal, da mora biti nova valjarna ČIMPREJ pripravljena za obratovanje in da se veliko dela na tem.

Ko je tov. Beravs odšel, sem predlagal tov. Lahu, da bi zapisal to izjavo namesto njegovega odgovora na vprašanje, kdaj nova valjarna.

Jože Štular

Nadaljevanje na 6. str.

V prihodnji številki:

Umetno usnje, ena najmlajših delovnih enot.

Bralci, po novem letu bomo našo serijo člankov o delovnih enotah nadaljevali.

Hočete sodelovati? Sporočite nam o kom naj pišemo pa tudi vprašanja nam vi pripravite. Mor-da vas kaj posebno zanima?

Sami o sebi

»Z delavcem moraš biti pošten in korekten!«

Med našim obiskom v delovni enoti polizdelkov pnevmatike smo naredili še pet kratkih razgovorov z nekaterimi delavci v tej enoti. Vsi so radi pristali na to.

PAVEL Krek

Od kdaj ste že pri nas?

Že od leta 1963, vmes pa sem šel k vojakom. Najprej sem delal v delovni enoti PI II, zdaj pa sem že 3 leta pri brizganju protektorjev. Po odslužitvi vojaškega roka sem šel na lastno željo v delovno enoto polizdelki.

Kako se počutite na tem delovnem mestu?

Počutim se zelo dobro, tudi pogoji dela so v novi zgradbi dosti boljši. Le s plačo nisem najbolj zadovoljen. S takšno analitsko oceno, kot jo imam zdaj, je zelo veliko delavcev v našem podjetju, čeprav je moje delo zelo odgovorno, sploh pa v primerjavi z drugimi, ki imajo enako analitsko oceno.

Ali je žena zaposlena pri nas?

Ne, delav živilih. Stanujeva pri ženinah starših in bova stanovanje obnovila, ko se bo odselila stranka, ki je zdaj pri nas.

Ali ste v samoupravnih organih podjetja?

Da, sodelujem v sindikatu, poleg tega pa sem namestnik člana odbora za zaposlovanje in izobraževanje, prej pa sem bil član tega odbora. Sodelujem tudi v mladinski organizaciji.

Vaše želje, mnenja?

Želim, da bi naša enota imela svoj obračun. Zdaj smo plačani po poprečni vrednosti točke v delovni enoti avtopnevmatika, čeprav naredimo veliko več in bi bili tako tudi bolje plačani.

Jože Puhan

Koliko časa ste v našem podjetju?

Ze 12 let, ves čas v valjarni.

Ali ste zadovoljni?

Pogoji dela so še vedno zelo slabi, drugače pa smo vsi kar zadovoljni.

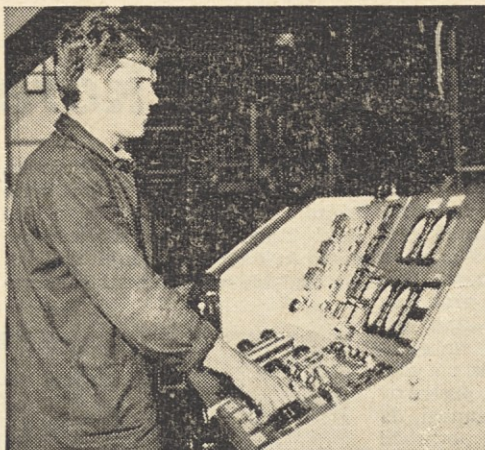
Kako se razumete s sodelavci?

S sodelavci se dobro razumem, bolj pa se poznamo le tisti, ki delamo v izmeni. Vsaka izmena je tako bolj sama zase.

Ali bi želeli zamenjati delovno mesto?

Ne, v drugo delovno enoto ne bi šel. Če bi že zamenjal, bi šel raje v drugo podjetje.

Kako pa glede discipline, mislite, da je v redu?



Pavel Krek, Jože Puhan, Janez Pegam

Še vedno nismo dovolj disciplinirani, sploh pa nekateri posamezniki. S takimi bi morali skupaj na sejah sveta delovne enote obravnavati probleme in jih skušali rešiti.

Kaj pa glede izobraževanja, se vam zdi, da ni potrebno?

Ne, nasprotno. Mislim, da bi morali organizirati tečaj za kvalifikacijo. Ker je tu težko delo, nimamo nobenega poklicnega gumarja, čeprav bi bilo potrebno.

Janez Pegam

Koliko časa ste že pri nas?

13 let, od tega sem ves čas v valjarni, najdlje pri brizganju.

Ste zadovoljni z osebnim dohodkom?

Ne preveč, rad bi vsaj 100.— do 250.— N din več. Sem vodja stroja pa imam približno 6 točk manj kot ostali vodje.

Kako se vam zdi, da je delo organizirano?

Mislim, da zelo dobro.

Kako pa na splošno v podjetju?

Mislim, da tudi dobro »stojimo«.

Ste član sveta delovne enote?

Zdaj nisem, bil pa sem 2 leti, prav tako sem bil tudi 2 leti član disciplinske komisije.

Ali delate na 3 izmene?

Ne, delam le na dve.

Kaj pa stanovanjski problemi?

Nimam problemov, ker imam svojo hišo.

Kakšne so vaše želje glede izboljšanja delovnih pogojev (razmer) v valjarni?

Želim da bi bilo boljše zračenje, čeprav ne delam s sajami, kjer je še slabše. Zavedam pa se, da, dokler ne bo nove valjarne, verjetno ne bo večjih izboljšav.

inž. Aleksander Geiger

pomočnik vodje DE

Koliko časa ste zaposleni v našem podjetju?

2 leti, prej pa sem delal v Ljubljani.

Najprej ste bili v RTI. Kakšna je razlika med prejšnjim in sedanjim delom?

Lahko rečem, da sem bolj zadovoljen v proizvodnji, ker je delo dinamično, predvsem pa me zanima delo z ljudmi. V razvoju pa je bilo delo bolj znanstveno, raziskovalno.

Ali se vam zdi, da ljudje s fakultetno izobrazbo raje delajo v strokovnih službah kot pa v proizvodnji?

To ne bi mogel reči, jaz na primer sem raje v proizvodnji. Tudi prej, ko še nisem bil v SAVI, sem delal v proizvodnji.

Problematika valjarne, kot jo je opisal tov. Lah?

Z njim se popolnoma strinjam.

Vas delavci v proizvodnji sprejmejo medse kot strokovnjaka?

Nimam občutka, da me ne bi sprejeli. Na splošno mislim, da ni

več toliko razlik med delavci v proizvodnji in strokovnimi delavci, kot je to bilo včasih. Ko gledam tehnologe, ki delajo poizkuse v proizvodnji, ni nobenih problemov več.

GORZETTI VERA

Koliko časa ste v podjetju?

2 leti, ves čas v valjarni na delovnem mestu tehtalec zmesi.

Kako se počutite?

Zaradi prahu, ki ga je tu vsak dan zelo veliko, se zelo slabo počutim. Če bi dobila delo v drugi delovni enoti, bi takoj šla.

Kako je delo organizirano v vaši enoti?

Zelo dobro.

Kako se razumete med sabo in ali ste zadovoljni s svojim vodjem?

Med sabo se zelo dobro razumemo, pa tudi z vodjem. Tov. Lah je zelo v redu, saj ugotovi vsaki prošnji, če le more.

Ali ste zadovoljni z osebnim dohodkom?

Sem kar zadovoljna.

Tov. Gorzetti ni želela, da bi jo fotografirali.

Družbeni standard

Nadaljevanje s 1. str.

publiki zelo velike spremembe. V bodoče bodo prevzele vso skrb za reševanje stanovanjskih problemov delavcev občine in delovne organizacije. S 1. januarjem prihodnje leto bosta začela veljati dva nova zakona, ki bosta v precejšnji meri spremenila dosednji način reševanja stanovanjskih problemov delavcev. Naj navedemo nekaj novosti. Delovne organizacije bodo v bodoče lahko dodeljevale iz svojih sredstev posojila za individualno gradnjo in adaptacijo največ na 25-letno odpisno dobo in najmanj 2 % obrestno mero. V občini bo ustanovljen poseben solidarnostni sklad, iz katerega bodo subvencionirali stanarine tistim delavcem, ki ne bodo zmogli plačevati ekonomskih stanarin, iz preostalih sredstev pa se bodo gradila družbena stanovanja. Ta stanovanja pa bodo lahko dobili samo delavci z nizkimi osebnimi dohodki, upokojeanci in mlade družine. Vsi ostali delavci bodo morali stanovanje odkupiti ali graditi svoje hiše. Sredstva, ki bodo delovnim organizacijam še ostala za reševanje stanovanjskih problemov delavcev, bodo delovne organizacije lahko po prosti presoji porabile za dodelitev posojil za nakup stanovanj in individualne gradnje, ali pa tudi za nakup družbenih stanovanj, ki bi jih brezplačno dodeljevali delavcem.

V Savi v bodoče

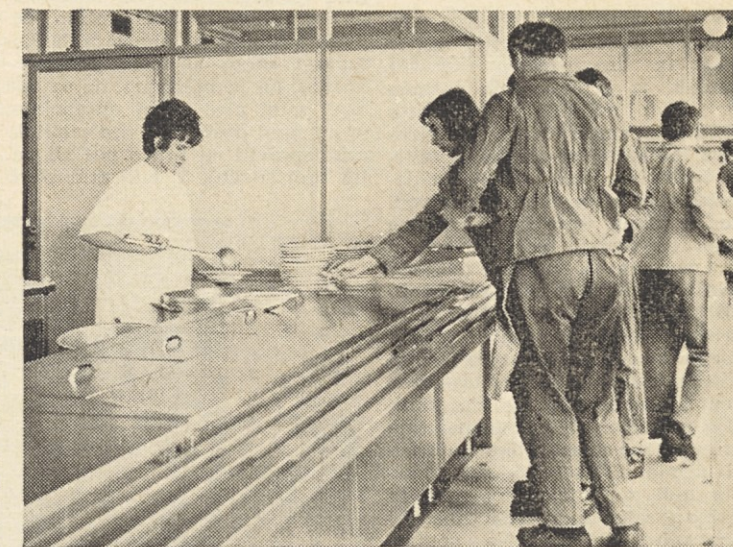
Z ozirom na sedanjo socialno strukturo proslincev za dodelitev posojil ali stanovanj, razpoložljiva sredstva podjetja in bodočo občinsko stanovanjsko politiko kadrovska služba meni, da bi v bodoče morali reševati stanovanjske probleme delavcev na tri načine:

- a) z dodelitvijo družbenih stanovanj socialno ogroženim delavcem (delno iz sredstev občinskega solidarnostnega sklada, delno iz dodatnih sredstev podjetja),
- b) z dodelitvijo posojil za odkup stanovanj,
- c) z dodelitvijo posojil za individualno gradnjo in adaptacijo.

V zadnjem času občutimo v podjetju veliko pomanjkanje moških delavcev. V Kranju in okolici ni več na voljo moške delovne sile, delavcev iz oddaljenih krajev pa ne moremo dobiti, ker nimamo na voljo samskih sob. Naš mladinski dom je bil zgrajen za namenom, da bi v njem stanovali samski delavci. Dom ima skupno 160 ležišč in stanovanje za hišnika. Zaradi pomanjkanja pisarniških

prostorov pa sta v zadnjih letih zasedla dve nadstropji mladinskega doma izobraževalni center in ekonomsko-organizacijska služba, v kratkem pa se bo vselila v mladinski dom še obratna ambulanta. Tako je ostalo za samske delavce le 50 ležišč, ki so polno zasedena. Kadrovska služba je zaradi take-

še precej neizkoriščenega zemljišča. Kadrovska služba je naročila tudi načrte za nov počitniški dom. Načrti so že izdelani. Po načrtu naj bi imel počitniški dom 140 ležišč in klubsko sobo, medtem ko bi kuhinjo in jedilnico koristil pri počitniškem domu Zavoda za letovanje. Celotna vrednost investi-



Za prehrano naših delavcev je bilo namenjeno precej sredstev iz sklada skupne porabe. Kljub temu pa zaradi nenehnih podražitev živil le s težavo »vozimo« na robu rentabilnosti.

ga položaja že izdelala program za izgradnjo novega samskega doma, vendar trenutno v podjetju menijo, da bi bilo bolj smotno, predvsem pa ceneje, zgraditi za izobraževalni center in ekonomsko-organizacijsko službo nove poslovne prostore, izpraznjeni mladinski dom pa bi izkoristili za samske delavce, ki nimajo stanovanja. Če bo predlagana rešitev hitro uresničena, podjetje ne bo v preveliki meri občutilo pomanjkanja moške delovne sile, v nasprotnem primeru pa bo ogrožen program razširitve proizvodnje podjetja.

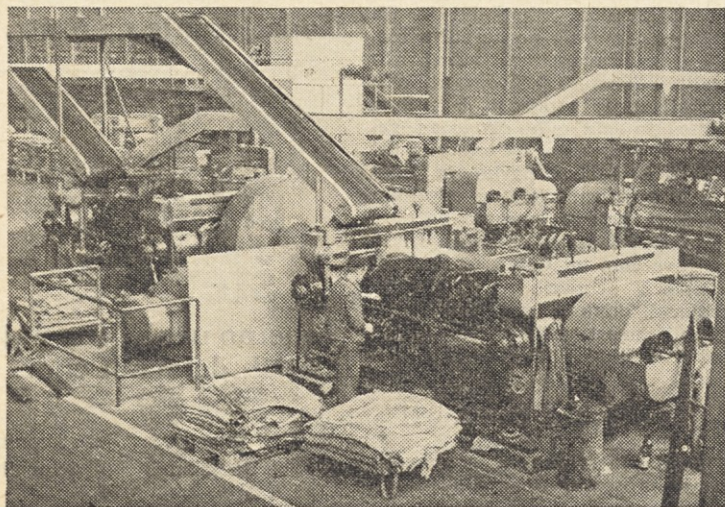
Počitniška dejavnost in regresiranje dopustov

Po prodaji počitniškega doma v Crikvenici, ki je bil premajhen in že zastarel, je ostalo podjetje brez svojega doma na morju. Po sklepu delavskega sveta podjetja je kadrovska služba preskrbela drugo zemljišče za gradnjo počitniškega doma. Zemljišče je brezplačno odstopil Zavod za letovanje Kranj, ki ima v Novigradu poleg svojega počitniškega doma

cij bi znašala 5 do 6 milijonov ND. Naše podjetje je imelo namen graditi počitniški dom v etapah, ker ni bilo na voljo dovolj sredstev za celotno investicijo. Ker pa so letos pričeli veljati novi bančni predpisi, po katerih mora imeti delovna organizacija zbranih toliko sredstev, kolikor je vrednost objekta, drugače ne dobi gradbenega dovoljenja, je gradnja počitniškega doma zaenkrat padla v vodo. Upamo, da bo v prihodnjih letih na voljo toliko finančnih sredstev, da bomo lahko zgradili svoj počitniški dom.

Ker podjetje nima na Jadranu svojega počitniškega doma, je oddelek za družbeni standard lani in letos organiziral letovanje članov kolektiva tako, da je rezerviral pri Zavodu za letovanje Kranj po zelo ugodni ceni ležišča v njihovem počitniškem domu v Novigradu. Tako je lani letovalo v Novigradu blizu 200 članov kolektiva letos pa prek 250. Za tiste delavce, ki niso želeli na letovanje v Novigrad, pa je strokovna služba pripravila propagandno gradivo s prospekti in cenami o mož-

Nadaljevanje na 8. str.



Če bomo hoteli zadovoljiti potrebe po polizdelkih za celotno podjetje, je nujno potrebno, da zgradimo novo valjarno, ki bo lahko napravila toliko zmesi, da bodo strojne zmogljivosti ostalih delovnih enot izkoriščene.

Naš razgovor



Štefan Marcijan

V prejšnji številki smo objavili del informacije o konferenci sindikalne organizacije. Zaradi pomembnosti dogodka smo za to številko pripravili še nadaljevanje, to pot v obliki razgovora. Naš sogovornik je Štefan Marcijan, predsednik sindikalne organizacije.

Kakšna je ocena sindikata o splošnih razmerah v Savi?

Letošnje leto je že skoraj pri kraju. Zato nam ga je toliko lažje poskušati oceniti za nekatere razvojne tendence, ki bodo odločilne v delu in upravljanju naših sodelavcev v prihodnje. Pri tem smo seveda dolžni, da ne delamo ocen samo na osnovi doseženih proizvodnih in gospodarskih rezultatov, ampak tudi na osnovi doseženega razvoja in stanja socialnih razmer v podjetju, ki se odražajo v organiziranosti in učinkovitosti samoupravljanja (ali v neorganiziranosti in neučinkovitosti samoupravljanja), v zadovoljivosti družbeno-ekonomskega položaja delavcev, v urejenosti medsebojnih odnosov, v stopnji socialnega varstva delavcev ipd. Politično gledano so to tiste vrednote, ki delavcu dajejo možnosti ocenjevanja danih družbenih razmer, na katerih temelji naš politični in ekonomski sistem, in ki jih končno — te delavce — povezuje v harmonično in dinamično skupnost, da produktivno in gospodarno uresničuje svoje programe, plane in druge poslovne odločitve.

Kaj porečete o našem delu za preteklih devet, deset mesecev?

Naj poudarim nekater uspehe in dogodke letošnjega leta oziroma triletnega obdobja, kolikor je tudi minilo od zadnjega sindikalnega običnega zbora. Da bi bil kratak, bom le-te strnil v 3 najpomembnejše skupine:

1 Bistveno spremenjeni pogoji poslovanja zaradi devalvacije, permanentne nelikvidnosti in neuresničeni obeti za stabilizacijo gospodarstva so delavcem podjetja v marsičem pomenili pravo breme in porušili prvotna predvidevanja po že sprejetem gospodarskem načrtu; kljub vplivom omenjenih pogojev in kljub ostro postavljenem gospodarskem načrtu za leto pa po 9 mesecih ugotavljamo zelo

zadovoljive poslovne rezultate. Pri tekšnem nadaljnjem tempu bomo morda do konca leta izpolnili gospodarski načrt.

V tem primeru gre vse priznanje tako strokovnim delavcem za pravočasno in sistematično ukrepanje zoper nestabilnost kot gumarje in vzdrževalcem za visoko dosežene proizvodne in gospodarske učinke. Upajmo, da se teža spremenjenih pogojev in novih ukrepov ne bo preveč negativno odražala na poslovanju v zadnjem četrtletju in da se bo slej ko prej uredilo pogoje in izvedlo ustrezne ukrepe v tistih delovnih enotah, ki niso dosegle enakopravnih rezultatov.

2. Učinki količinskega in kvalitativnega obsega proizvodnje v istem obdobju so ponovno nedvoumno potrdili utemeljenost obstoječe tehnično-tehnološke organizacije dela, dosedanjega sodelovanja in organizacijske usmeritve za bodoče. Lastne tehnološke rešitve, osvojitve zahtevnejše in priznane Semperitove tehnologije, specializacija na funkcionalni delitvi dela v podjetju in preselitev, dograditev ter angažiranje nekaterih novih investicij so dale podlago za proizvodnjo visokokvalitetnih izdelkov naših gumarjev in za ustvarjanje polnega zaupanja v naš izdelek na domačem in na tujem trgu.

Prav gotovo je izraz zaupanja in priznanja tudi zadnji dogovor in že potrjena pogodba med Savo in Semperitom o skupni naložbi kapitala za proizvodnjo radialne pnevmatike, ki na ta način našim delavcem odpira jasne perspektive za prihodnja desetletja v skupini najzahtevnejših evropskih proizvajalcev pnevmatike.

3. Tehnično-tehnološka organizacija se po našem statutu in drugih samoupravnih predpisih že več let pokriva s socialno organizacijo, t. j. z organiziranostjo delavcev po funkcionalno opredeljenih delovnih enotah podjetja, ki naj jim omogoča kar največje zadovoljevanje tudi drugih potreb in pravic (ne samo potreb po proizvedenih in prodanih količinah!).

Normativno dokaj jasno urejen sistem socialne organiziranosti delavcev oziroma organiziranosti in uresničevanje samoupravljanja v podjetju kot celoti in v posameznih delovnih enotah še vedno ovirajo posamezni problemi pri izvajanju in spoštovanju določenih predpisov. Letošnje anketiranje vodij delovnih enot in članov svetov delovnih enot, ki zaradi julijskih dogodkov ni moglo biti v celoti izpeljano, kaže na objektivne in subjektivne težave: zadnje se nanašajo predvsem na organizacijsko izvajanje statutarnih določil in na subjektivne slabosti pri delu posameznih članov samoupravnih organov, vodij delovnih enot in tudi drugih delavcev v delovnih enotah.

Pomembni dogodki — 1971 — v razvoju samoupravljanja v Savi?

Nujno je, da v zvezi z razvojem samoupravljanja v celoti poudarim najmanj tri pomembnosti iz kronike letošnjega leta:

a) temeljito smo uskladili in pravočasno oblikovali vse osnutke samoupravnih aktov na osnovi predlanskih ustavnih sprememb in se javno dogovorili o vseh delovnih enotah o potrditvi in izvajanju teh aktov (pomen XV. amandmaja),

b) prispevali smo naše praktične rešitve in teoretične poglede v monografiji za II. kongres samoupravljalcev v Sarajevu, sodelovali v razpravah o osnutkih za letošnje ustavne spremembe (pomen XXI. in XXII. amandmaja) in organizirali ter izvedli spomladansko posvetovanje o samoupravnih odgovornosti v našem sistemu,

c) samoupravno smo se sporazumeli o delitvi dohodka in osebnih dohodkov v Savi — Sigm — Protektorju in Gumarni Mariboru, kar po trenutnih poslovnih rezultatih delavcem v vseh podjetjih zagotavlja takšno delitev dohodka, da lahko izplačujejo zadovoljivo

osebne dohodke in zagotavljajo bitnega prikradjanja neke pravice oziroma storjene morebitne krivice po nečem drugem, ki lahko preraste v medsebojni konflikt.

Del vzrokov smo zato ugotavljali v popolnosti — ali nepopolnosti organizacijske zgradbe samoupravnih odnosov po našem statutu ter podpirali sklep delavskega sveta podjetja o izpopolnitvi statutarnih določil za vse nosilce samoupravnih funkcij v podjetju: statut že določa pristojnosti in odgovornosti delavskega sveta, kolektivnih izvršilnih organov in individualnega izvršilnega organa podjetja ter svetov, zborov delavcev in komisij za delovna razmerja delovnih enot, dopolnitve statuta pa naj bi se nanašale na položaj, pravice in dolžnosti posameznega delavca ali delovne skupine, ki bi v bodoče lahko reševali vsa njihova vprašanja, predloge in zahteve po poti samoupravnosti in predpisanega reda, discipline ter odgovornosti. Normativno določen red in odgovor o izvajanju dopolnjenih predpisov pa naj spremlja politična akcija in prisotnost ne samo sindikalnih organizacij, ampak ustreznih organov vseh družbenopolitičnih organizacij.

Ustavni amandmaji in novosti pri nas

Po uskladitvi statuta s XV. ustavnim amandmajem smo dosegli precejšen napredek pri razvoju organizacijskih oblik samoupravljanja na ravni podjetja kot celote in v delovnih enotah podjetja: npr. razbremenitev delavskega sveta za zadeve operativnega značaja, ustrezna samoupravna delitev dela v procesu izvrševanja poslovne politike in ustanovitev več kolektivnih in individualnega izvršilnega organa, povezanost tehnično-tehnološke organizacije in socialne organizacije v funkcionalno določenih delovnih enotah podjetja z ustreznimi samoupravnimi organi in drugo. (Mimogrede naj bo rečeno, da povezovanje obojne organizacije in določanje ustreznih oblik in organov za skupno dogovarjanje in odločanje delavcev o njihovem družbenoekonomskem in socialnem položaju ni samo posebnost in nujnost drugih zapadnih

Dopolnitve statuta?

Pred nami je torej osnutek dopolnitev o družbenoekonomskem položaju delavcev in način uresničevanja samoupravljanja. Takšna dopolnitev statuta, lahko ocenimo, da ni primerna samo zaradi upoštevjanja in določanja tistega obsega pravic in dolžnosti delavca, ki jih ima kot eden od članov v delovni skupnosti, ki je osnovni noslec samoupravljanja, ampak tudi zaradi pomembne prednosti za vso zgradbo medsebojnih odnosov in odnosov delavcev do dela, ker se delavec šele ob stvarni udeležbi v procesu informiranja in odločanja tudi subjektivno resnično čuti upravljavca. To povečuje njegovo privrženost sprejetim sklepom, ga motivira za njihovo

tuta, ki ga je delavski svet sprejel, ker vsebuje:

— jasno formulirane pravice in dolžnosti delavcev o njihovem sodelovanju v postopku oblikovanja in sprejemanja samoupravnih odločitev,

— ustrezno opredelitev položaja in pomen delovne skupine in delovodje, kjer mora delavec tekoče dobivati informacije, pojasnila in odgovore na postavljena vprašanja in predloge,

— izdelan samoupravni postopek, po katerem mora dobiti delavec ali delovna skupina v določenih rokih in s pravico obračanja na najvišje organe upravljanja (tj. svet delovne enote, delavski svet podjetja) ustrezen odgovor ali pojasnilo,

— obveznost delavskega sveta podjetja, da zahteva ustrezno reševanje od družbenopolitičnih skupnosti in njihovih izvršilnih organov, če sam zaradi zunanjih vplivov in vzrokov ne more sprejeti dokončne odločitve,

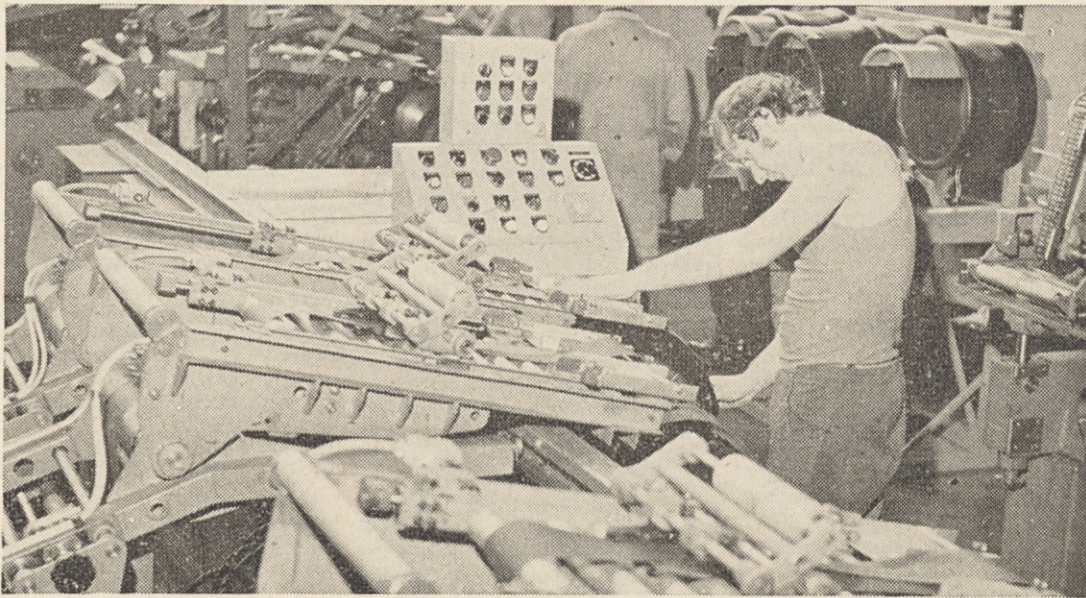
— dolžnost delavca oziroma delovne skupine, da izkoristi vse možnosti samoupravnega postopka, ker pomeni drugačen predčasn način reševanja postavljene zahteve ali predloga (npr. ustavitve dela) posebno hudo kršitev delovne dolžnosti z vsemi materialnimi posledicami,

— uporabo enakih sankcij zoper kršilce delovnih dolžnosti: zoper delavce, ki dajo predčasne informacije, in zoper delavce, ki se ne poslužijo postopka in ustavijo delo; tudi ukrep zoper organ upravljanja je v skladu z internimi predpisi.

Sindikati v Savi?

Sindikalna konferenca priporoča vsem delavcem, da v javni razpravi podprejo tak osnutek, delavskemu svetu pa, da ga sprejme.

2. Sindikalna konferenca spoznava, da bodo delavci lažje uresničevali samoupravljanje in izpolnjevali svoje dolžnosti in pravice ob



Sindikalna konferenca je med drugim obravnavala tudi socialno diferenciacijo v naši družbi. Nekateri diskutanti so s konkretnimi primeri nakazali na ta pojav in terjali od sindikalne konference, da zavzame določena stališča. Velja naj načelo, da človek dobi toliko kot ustvari s svojim delom.

in vzhodnih družbenopolitičnih sistemov — bodisi na samoupravni, participativni, sindikalni ali drugačni osnovi).

Pa v praksi

Kljub temu pa smo v praktičnem uresničevanju samoupravljanja v delovnih enotah in v priznavanju samoupravnih pravic in dolžnosti posameznih delavcev ali skupin delavcev ostali morda nedosledni in nepopolni: julijski dogodki so po analizi morebitnih vzrokov npr. pokazali, da materialnih vzrokov za prekinitve dela niti ni bilo (ali da vsaj obračuni in dejanska izplačila osebnih dohodkov niso pogojevala vzrokov). Zaradi tega moramo sklepati, da je bil del vzrokov nematerialne narave in da je izhajal iz nesojene t. j. nedogovorjene in nenapisane pravice, da bomo na ta način reševali nezadovoljstvo zaradi more-

uresničevanja in omogoča konstruktivne odnos do morebitnih negativnih posledic sprejetih odločitev. To pa tudi spreminja njegovo razmerje do delitve, organizacije dela, proizvodnje, izobraževanja itd. Samo delavec, ki lahko na ta ali oni način sodeluje v postopku sprejemanja odločitev — predvsem šele v zvezi z organiziranjem in urejanjem pogojev dela ter z rezultati dela in delitvijo po delu — je lahko optimalno zainteresiran za izkoriščanje vseh materialnih kapacitet in človeških sposobnosti. S tem v zvezi je sindikalna konferenca obravnavala predloge:

Predlogi?

1. Sindikalna konferenca ugotavlja, da je osnutek dopolnitev statuta v skladu s prvotnim predlogom vseh družbenopolitičnih organizacij delavskemu svetu podjetja za smiselno izpopolnitev sta-

sočasni politični pobudi in akciji, zato se bo sindikat v delovnih enotah ustrezno organiziral, da bi lahko politično deloval:

— pri nastajanju in urejanju delovnih razmerij in pri uresničevanju drugih samoupravnih pravic in dolžnosti bo pomagal delavcem razlagati praktično uporabo zakonskih predpisov in internih splošnih aktov glede na konkretne razmere v podjetju,

— pri nepravčasnem ali odklonilnem dajanju informacij in odgovorov delavcem ali neizvrševanju samoupravnih odločitev bo analiziral primere in predlagal ukrepe,

— zaradi nemoči delavskega sveta podjetja, da zaradi zunanjih vplivov in vzrokov sprejme dokončno odločitev, bo sodeloval z njim in zahteval posredovanje sindikalnih organov v občini, republiki in federaciji,

Nadaljevanje na 8. str.

Naš razgovor

Nadaljevanje s 7. str.

— sodeloval bo z delavci in vodstvi drugih družbenopolitičnih organizacij pri oblikovanju zahtev in predlogov za razrešitev konflikta, če bi do njega upravičeno prišlo.

- b) — seznanja nove delavce z organiziranostjo in aktivnostjo sindikata v enoti in podjetju,
- po potrebi tolmači delavcem samoupravne predpise glede njihove praktične uporabe,
- sodeluje v delu političnega aktiva in delovne skupine pri obravnavanju predlogov raznih osnutkov in odločitev,
- postavlja zahteve in predlaga ukrepe za urejanje samoupravnih

jenega dohodka. Posebno dolžnost in odgovornost pa imajo delavci oz. strokovne službe, ki občasno predlagajo spremembe in izpopolnitve v delitvi osebnih dohodkov ali v delitvi sredstev skupne porabe, da bodo s predlogi vred obvezno prikazovali tudi potrebni znesek sredstev iz dohodka, če je sprejemljiv glede na osnove in merila, ki jih določa sporazum za delitev dohodka brez posebne obdavčitve.

Realno ovrednotiti težo dela

V teku je že razprava o usklajitvah in dopolnitvah pravilnika o delitvi osebnih dohodkov, še pred koncem meseca pa se bo začela še razprava o usklajitvah in dopolnitvah pravilnika o delitvi sredstev skupne porabe. Med dopolnitvami pravilnika o delitvi osebnih dohodkov sta najvažnejši predvsem dve: kar najbolj realno izpeljati kategorizacijo poklicnih delovnih mest glede na široki in ozki profil ter jih ustrezno ovrednotiti in kar najbolj objektivno analizirati pogoje dela po kriterijih od F₂ do I₅ ter jih ustrezno ovrednotiti, da bi se tako med njimi ustvarila realna razmerja v delitvi osebnih dohodkov.

Prav gotovo vse to v veliki meri vpliva na bodoči družbenoekonomski položaj delavcev, zato je obojestranska odgovornost tako predlagateljev sprememb kot delavcev — razpravljalcev o njih nedeljiva, da bi zanesljivo zagotovili zadostno razumevanje vsem delavcem v delitvi osebnih dohodkov v bodoče.

Dopolnitve pravilnika o delitvi sredstev skupne porabe

Usklajitve in dopolnitve v pravilniku o delitvi sredstev skupne porabe se nanašajo na stanovanja, letne dopuste, družbeno prehrano, socialno dejavnost in odpravnine ter jubilarne nagrade. Na področju izobraževanja, ki se tudi v večji meri financira iz teh sredstev, ni posebnih dopolnitev. Te usklajitve so sedaj prikazane v predlogu plana kadrovske službe o sredstvih skupne porabe za leto 1972, za javno razpravo pa bomo dobili še dopolnjeno besedilo posameznih členov pravilnika. Razumljivo je, da tudi za ta sredstva velja, da jih sporazum nikomur ne zagotavlja, ampak jih bo moč porabiti le toliko, kolikor bo ustvarjenega dohodka in še posebej sredstev za ta sklad.

Sindikato o družbenem standardu

Člani sindikalne konference naj zase in za poznejšo javno razpravo v delovnih enotah ugotove o teh usklajitvah naslednje:

- a) Za trenutno reševanje stanovanjske problematike socialno ogroženih delavcev in nakup stanovanj za druge delavce bo potrebno ca. 6.000.000 ND. Ob vrtnjenih anuitetah bo še vedno treba zagotoviti 5.400.000 ND, kar pomeni 7% izločenih sredstev po zaključnem računu in ne 4%, ki jih kot minimum določa samoupravni sporazum in so prikazani med viri sredstev v predlogu plana za prihodnje leto.

Medtem ko se stanovanjska problematika za socialno ogrožene rešuje po ustreznih določilih pravilnika, je slišati različna mnenja in kritike o nakupu stanovanj za druge delavce, kjer se ne spoštuje letos sprejetega pravilnika. Primerjava z določili pravilnika kaže, da nakupovanje oz. dodeljevanje kreditov za stanovanja dejansko ni v skladu z nekaterimi določili pravilnika.

- b) Regresi za letne dopuste bodo lahko kljub limitiranemu znesku po sporazumu ostali v enaki višini za delavce, nepreskrbljene otroke in upokojence.

- c) Limitirana višina regresa za prehrano je po družbenem dogovoru kot podlagi za sporazum enaka za vse delavce v Sloveniji in zato ne smemo za podražitev tople malice od 1 ND na 2 ND kriviti ali celo blatiti delavcev v restavraciji.

- d) Socialno dejavnost opravlja oddelek za socialno delo, ki pri tem sodeluje s sindikatom in koristi namensko dotacijo po samoupravnem sporazumu oz. odobrenem planu.

- e) Odpravnine in jubilarne nagrade gredo po samoupravnem sporazumu iz sredstev skupne porabe. Prav je, da javna razprava po delovnih enotah o predlogu kadrovske službe izoblikuje takšno rešitev, da bodo odpravnine za

umrle diferencirane, nagrade pa ne samo enkratne kot doslej.

V zvezi z delom na teh področjih in porabo sredstev skupne porabe, predlagam sindikalni konferenci naslednje: področji socialnega dela in družbenega standarda sta strokovni področji posebne pomena, saj neposredno prizadevata delavce in lahko ustvarjata pogoje za določeno diferenciranost med njimi. Zato sta prizadeji službi dolžni, da svoje delo oziroma oblikovanje predlogov za organe upravljanja usklajujeta s širšimi interesi in stališči delavcev in pri tem redno sodelujeta z izvršilnimi organi sindikalne in drugih družbenopolitičnih organizacij. J. S.

Družbeni standard

Nadaljevanje s 6. str.

nostih letovanja vzdolž Jadrana. Omenjeno gradivo je lahko dobil vsak član kolektiva.

Kadrovska služba meni, da bi navedene oblike letovanja članov kolektiva uporabljali tudi v bodoče, in to vse dotlej, dokler ne bo zgrajen počitniški dom v Novigradu. Takrat pa bo treba nadaljnjo organizacijo letovanja prilagoditi novim razmeram.

S samoupravnim dogovorom je predpisano, da delovne in druge organizacije lahko izplačajo regres za letovanje največ 600 din na zaposlenega. Naše podjetje je omenjeno mejo doseglo že lani in letos, ker je vsak član kolektiva prejel regres v višini 400 din, poleg tega pa še za vsakega otroka po 150 din. Poleg članov kolektiva in njihovih otrok pa so letos prvič prejeli regres za letovanje tudi savski upokojenci, in to v isti višini kot člani kolektiva. Naj ob tem poudarimo, da smo eno prvih podjetij v Sloveniji, ki dajemo regres tudi upokojencem, ne samo zaposlenim delavcem.

Z ozirom na določila samoupravnega sporazuma menimo, da sedanja oblika regresiranja popolnoma odgovarja našim razmeram, zato na tem področju družbenega standarda ne bi bilo smiselno spreminjati sedanjih določil v pravilniku o delitvi sredstev sklada skupne oprabe.

Prispevek podjetja k stroškom prehrane

Če smo za ostala področja družbenega standarda zapisali, da je kljub znatnim finančnim sredstvom, ki jih podjetje vsako leto nameni za družbeni standard, na tem področju še vrsto neresenih problemov, potem to velja tudi za našo družbeno prehrano. Vzoredno z izgradnjo nove tovarne nismo gradili nove delavske restavracije. V novi avtopnevmatikarni je bila sicer zgrajena jedilnica, vsi ostali objekti delavske restavracije pa so ostali tak-

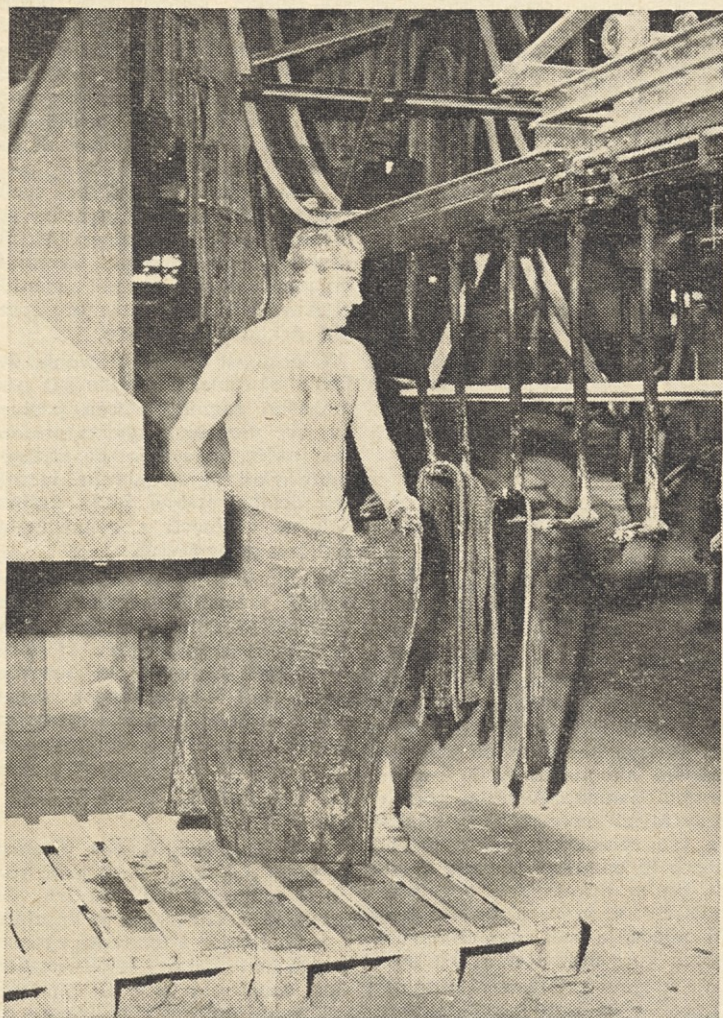
šni, kot so bili prej, ko je bilo v obratu II zaposlenih precej manj delavcev kot danes. Sedaj morajo v kuhinji skuhati dnevno 2500 obrokov, stara jedilnica pa mora dnevno sprejeti skoraj 1000 delavcev. Zaradi razdrobljenosti naših obratov ima delavska restavracija kar 5 jedilnic in bifejev, to pa zelo podraži poslovanje delavske restavracije.

Delavci so do sedaj plačevali za malico 1 dinar, ekonomska cena malice pa je ob prvem polletju letos znašala 4,60 dinarjev. To pomeni, da je podjetje prispevalo k eni malici 3,60 din na dan, kar zneso mesečno (23) dni 82,80 din na zaposlenega ali letno blizu 2.600.000 za vse zaposlene delavce.

S podpisom družbenega dogovora pa je bilo določeno za vse organizacije v Sloveniji, da lahko prispevajo k stroškom prehrane za enega delavca mesečno samo 50 din. To pomeni, da je naše podjetje do sedaj prispevalo k stroškom prehrane 32,80 din več, kot je sedaj z družbenim dogovorom dovoljeno. Zaradi tega je kadrovska služba v sodelovanju z delavsko restavracijo in finančno službo pripravila za samoupravne organe predlog, po katerem naj se kvaliteta prehrane v bodoče ne poslabša, prispevek delavcev za malico pa naj bi se povečal od 1 na 2 dinarja.

Delavska restavracija mora skupno s finančno službo izdelati tak sistem planiranja in zajemanja stroškov za malice, da bo razvidno, kakšno je gibanje dejanskih stroškov za pripravo malic. Za perspektivno rešitev problema prehrane delavcev bo treba izdelati podroben program. Pri izdelavi programa bodo morali sodelovati delavci kadrovske službe, ekonomsko-organizacijska služba in delavska restavracija. Na osnovi izdelanega programa bo potrebno v prihodnjih letih zgraditi v obratu II novo delavsko restavracijo, ki bo zadostila vsem potrebam zaposlenih delavcev.

Franc Dolenc



Težko delo — pa vendar zadovoljstvo

3. Sindikalna konferenca sprejema predlog za reorganizacijo sindikalnega političnega dela, za kar se v vseh delovnih enotah ustanove sindikalna poverjeništa, ki naj bi dajala politične pobude in izvajala akcije v skladu s statutom sindikalne organizacije in v skladu s samoupravnimi predpisi podjetja.

Reorganizacija

Reorganizacija v celoti obsega naslednje:

1. Občni zbor sindikalne organizacije vsake dve leti sprejme program bodočega dela in izvoli članke izvršnega odbora ter nadzornega odbora.
2. Med dvema občinama zboroma deluje sindikalna konferenca v različnem sestavu stalnih in nestalnih članov, kar zavisi od vsebine obravnavanih zadev.
3. Izvršni odbor izvaja program dela občnega zbora in sindikalne konference deloma sam, sicer pa s sindikalnimi poverjeništi v delovnih enotah in s komisijami izvršnega odbora.
4. Sindikalna poverjeništa se organizirajo v vseh delovnih enotah, njihov sestav pa zavisi od velikosti in organiziranosti enote (število delavcev, oddelki, obratne enote).

Sindikalna poverjeništa

Položaj in dejavnost sindikalnega poverjeništa oz. članov poverjeništa se dokončno določi s statutom osnovne organizacije sindikata takole:

- a) — je delegat sindikalnega občnega zbora,
- je član sindikalne konference,
- je član izvršnega odbora (izmenoma po določenem ključu),
- je član političnega aktiva v enoti;

odnosov in postopkov v skladu s statutom podjetja,

- spremlja reševanje upravičenih predlogov, vprašanj in zahtev delavcev ter pri tem sodeluje z organi sindikalne organizacije,

— opravlja socialno dejavnost v enoti (prenehanje dela delavca, upokojitev, smrt, elementarna nesreča ipd.).

- c) — odobrava porabo finančnih sredstev, s katerimi razpolaga poverjeništvu na temelju letnega finančnega načrta osnovne organizacije sindikata in posebnih normativov izvršnega odbora osnovne organizacije sindikata.

V veliko večji meri, kot je obravnavani osnutek dopolnitev našega statuta, bodo za urejanje delavčevega družbeno ekonomskega položaja in sploh za urejanje samoupravnih odnosov v bodoče pomembni letošnji ustavni amandmaji (XXI, XXII) in različne oblike samoupravnega sporazumevanja med temeljnimi organizacijami združenega dela, med delovnimi organizacijami in njimi ter družbenopolitičnimi skupnostmi.

Samoupravni sporazum in delitev

Prvi samoupravni sporazum med štirimi gumarskimi podjetji, ki smo ga sprejeli po široki in dokaj temeljiti javni razpravi in ga je republiška komisija verificirala pred iztekom zakonskega roka, že velja. Z njim smo tudi dolžni do konca leta usklajiti nekatere naše samoupravne akte: statut in pravilnike o delitvi dohodka, delitvi osebnih dohodkov in delitvi sredstev skupne porabe. V bodoče bomo dolžni, da se pri vseh odločitvah s področja delitve ravnamo po njem in da vsem delavcem dopovemo, da sam sporazum nikomur ne zagotavlja ne takšnega in ne drugačnega osebnega dohodka, ker je vse odvisno izključno od našega dela: to je od proizvodnje, prodaje in ustvar-



Tisoče kilogramov vsak dan — skozi stroj pa tudi skozi delavčeve roke

POPRAVEK

V prejšnji številki (20-21) se nam je na 5. strani pri podpisu k sliki tov. Kepica vrnila pomota. Pravilno bi se moralo glasiti: VINKO KEPIC, VODJA VARNOSTI PODJETJA.

Opravičujemo se prizadetemu in vsem bralcem.

UREDNIK

»Uspešna rast našega podjetja ni slučajna!«

Nadaljevanje s 4. str.

— da sistematično proučujejo posamezna vprašanja in pripravljajo poročila za sejo,
— da sodelujejo z oddelki v podjetju.

31.

Predsednik odbora je poleg tega dolžan še:

— pripravljati, sklicevati in voditi seje odborov,
— sodelovati na sejah delovne konference,
— usklajevati delo odbora z ostalimi odbori in sekretarjem organizacije.

32.

Odbori odgovarjajo za svoje delo volilni konferenci ZK, v mandatu dobi pa delovni konferenci. Odbori so najmanj enkrat letno dolžni poročati delovni konferenci o svojem delu.

33.

Pravice in dolžnosti odborov so:
— da sprejmejo svoj program dela, ga predlagajo delovni konferenci v obravnavo in ga uresničujejo,

— da v okviru delovnega programa volilne konference in svojega programa dela redno spremljajo in obravnavajo vsa aktualna vprašanja s svojega področja,
— da najmanj enkrat letno obvestijo delovno konferenco in odbor za obveščanje o svojih zaključkih in predlogih,

— da sporazumno s sekretarjem pripravljajo gradivo za zasedanje delovne konference.

34.

1. Odbor za družbenoekonomske odnose

Odbor za družbenoekonomske odnose je dolžan:

— stalno spremljati in analizirati družbenoekonomske odnose v širši družbenopolitični skupnosti,
— spremljati in analizirati družbenoekonomske odnose v podjetju in delovnih enotah ter predlagati najuspešnejše ukrepe za rešitev posameznih problemov,

— spremljati in analizirati vse materiale ustrezne komisije občinske konference, sej predsedstva ZKS, komisij in plenarov CK ZKS in ZKJ ter skrbeti za uresničevanje smernic,

— spremljati in obravnavati letni in perspektivni razvoj podjetja, — obravnavati idejna vprašanja delitvenih odnosov.

2. Odbor za razvoj samouprave in organiziranost ZK v podjetju

Odbor za razvoj samouprave in organiziranost ZK v podjetju je dolžan:

— sistematično spremlja kadrovske politike v organizaciji ZK in drugih družbeno političnih organizacijah,

— skrbi, da prevzemajo dolžnosti v družbeno političnih organizacijah najbolj delavni in sposobni kadri,

— spremlja napredovanje posameznih članov in skrbi za enakomerno obremenitev članov,

— predlaga oddelkom nove kandidate za sprejem v ZK,

— sodeluje s kadrovskimi komisijami družbeno političnih organizacij,

— analizira materiale ustreznih komisij višjih organov ZK,

— vodi pregled o številu članov ZK,

— s člani, ki so neaktivni ali so izstopili iz organizacije, ugotavlja vzroke in ukrepa za razreševanje in odpravljanje vzrokov.

4. Odbor za obveščanje

Odbor za obveščanje:

— skrbi za pravočasno informiranje članov o vseh gospodarskih in družbenih problemih v samem podjetju in izven podjetja; te informacije poišče sam ali pa jih dobi od pristojnih organov,

— išče najbolj učinkovite oblike informiranja in skrbi za sam obseg informacij,

— opozarja člane, kaj morajo obvezno pregledati in kje lahko dobijo potrebni material,

— sodeluje z institucijami za obveščanje.

5. Odbor za ideološka vprašanja

Odbor za ideološka vprašanja:

— izdela program vzgojno-izobraževalnega dela za vse člane in posebej za mlajše člane ter skrbi za njegovo realizacijo,

— skrbi za sistematično in načrtno predelavo posameznih materialov v oddelkih,

— organizira skupna predavanja za vse člane.

III. RAZREŠITEV — ODPSTOP

35.

Volilno telo, ki je izvolilo nek organ, tega lahko pred potekom mandatne dobe odpokliče, oziroma razreši člana ali vse člane tega organa, in to v primeru:

— če ravna v nasprotju s programom in temeljnimi stališči ZKS in ZKJ,

— če slabo opravlja svojo funkcijo,

— če kakorkoli škoduje ugledu ZKS.

Član odbora volilne konference lahko odstopi, če ne more pre-

IV. KONČNE DOLOČBE

37.

Vsi organi organizacije so dolžni sodelovati med seboj in tudi z občinskimi organi ZK; sodelujejo naj v oblikovanju stališč.

Organi v organizaciji naj vabijo na seje člane občinskih organov ZK s posebnimi vabilii, po seji pa naj jih seznaniijo z zapisniki.

38.

Ta sklep prične veljati, ko ga sprejme volilna konferenca ZK podjetja.

Z dnem, ko začne veljati sklep o organiziranosti, preneha veljati dosednji sklep, ki je bil sprejet 26. novembra 1969.

39.

Volilna konferenca dela po poslovniku, ki je sestavni del sklepa o organiziranosti.

Volitve

Po sprejeti razrešnici prejšnjim članom organov ZK so bili kandidati za člane občinske konference soglasno izvoljeni z javnim glasovanjem:

Janez PONEBSEK, delovna enota služba za organizacijo proizvodnje

Franc JURGELE, delovna enota umetno usnje

Rudi LOPATIČ, delovna enota cevarna

Bojan GOGALA, delovna enota razvojno tehnološki inštitut

Alojzija PLANINŠEK, delovna enota kadrovska služba

Jože SURC, delovna enota služba kontrole kakovosti

Zdenka JURANČIČ, delovna enota služba kontrole kakovosti

Franc DOLENC, delovna enota kadrovska služba

Za sekretarja sekretariata ZK Sava je bil izvoljen Filip MAJCEN iz delovne enote prodajna služba, za njegovega namestnika pa Slobodan DINIČ iz delovne enote avtopnevmatikarna.

Program dela ZK Sava

Na predlog predsedujočega je tov. Majcen predlagal program dela za prihodnje mandatno obdobje. Predlog je bil soglasno sprejet in ga tudi v celoti objavljamo. Pri tem moram še opozoriti, da k programu dela sodijo še sklepi.

Na osnovi dosedanjih rezultatov dela odborov in nalog, ki nas čakajo v prihodnjem obdobju, se predlaga konferenci naslednji program dela, ki nam služi kot osnova za izdelavo akcijskega programa posameznih odborov.

Odbor za družbeno-ekonomske odnose

Ta odbor:

— mora pridobiti komuniste za akcije, s katerimi bo zagotovljena maksimalna stopnja interne stabilizacije kolektiva,

— redno mora spremljati uresničevanje perspektivnega razvoja podjetja in tudi realizacijo tekočega letnega gospodarskega načrta ter predlagati akcije za pravočasno reševanje nastalih problemov,

— analizira in spremlja sisteme delitve OD,

— obravnava tekoče poslovne rezultate podjetja in posameznih DE, obravnava periodične obračune ter predlaga ustrezne ukrepe, ki naj bi zagotovili uspešno poslovanje,

— obravnava ter seznani članstvo tudi s splošno gospodarsko situacijo ter razvojem družbeno-ekonomskih odnosov.

Odbor za razvoj samouprave in organiziranost ZK v podjetju

— Z ozirom na organizacijsko spremembo ZK v Savi odbor predvideva:

• izdelati seznam članov ZK po oddelkih,

• organiziranje po oddelkih področjih delali zavzeti in usposobljeni delavci — člani kolektiva.

• seznanitev oddelka s pravili in dolžnostmi, ki jih imajo po sklepu o organiziranosti organizacije ZK v Savi (po priloženem sklepu).

— Odbor za kadrovska vprašanja ZK mora skrbeti za take stopke kandidiranja in izbora kandidatov za vsa delovna mesta in funkcije v podjetju in izven njega (skupščina, sodniki-porotniki),



— Da bi odbor lahko spremljal delo komunistov v oddelkih in tudi učinek dela zaradi nove organizacije, je sekretar oddelka zadolžen, da odboru vsake tri mesece poroča o delu oddelka (sklicovanje sestankov, prisotnost, sprejeti sklepi, izvrševanje sklepov).

— Glede na to, da je osnovna naloga članov ZK razvijanje in utrjevanje samoupravnega sistema, morajo komunisti v podjetju aktivno sodelovati v samoupravnih organih, posebno aktivno morajo sodelovati v razpravah o spremembah ali dopolnitvah internih pravilnikov, kar bo v letošnjem letu zelo pogosto,

— Ugotovljeno je, da nekateri samoupravni organi v delovni enoti (sveti in zbori delavcev) ne delajo sistematsko oz. ne obravnavajo problemov, ki bi jih morali obravnavati, ali pa se spuščajo v problematiko, ki ne spada v njihovo pristojnost, potem pa se pritožujejo, da se njihovi sklepi ne realizirajo. Zato odbor meni, da bi bilo potrebno s posebnimi zadolžitvami posameznih komunistov v oddelkih spremljati delo in aktivnost samoupravnih organov v delovni enoti. Ti komunisti naj bi ugotavljali:

• stopnjo decentralizacije samoupravljanja, kolikšno je sodelovanje s strokovnim kadrom (vodstvo enot) pri uveljavljanju samouprave,

• kakšna je povezanost članov samoupravnih organov s člani kolektiva,

• kako se uresničujejo splošni akti in sklepi, ki so sprejeti na sejah.

— Analiziranje dela oddelkov na področju samoupravljanja v delovni enoti in ostalega dela v grupi ter o ugotovitvah poročati sekretariatu.

— Organiziranje dela organov upravljanja podjetja in ugotavljanje uspešnega organiziranja le-teh.

Odbor za kadrovska vprašanja

Naloge ZK in vseh družbenopolitičnih organizacij v podjetju ter naloge samoupravnih organov podjetja bodo dobro opravljene samo v primeru, če bodo na teh

da bodo izbrani najprimernejši delavci, ki bodo pripravljeni aktivno sodelovati pri uresničevanju zastavljenih ciljev.

Odbor za kadrovska vprašanja bo sodeloval pri tem in ostalem delu z ustreznimi organi sindikalne in mladinske organizacije v podjetju.

Pri izboru v organe ZK bo odbor za kadrovska vprašanja skrbel, da funkcij ne bodo opravljali stalno isti člani organizacije.

Odbor za kadrovska vprašanja bo poskušal pridobiti mlade, sposobne delavce iz proizvodnih in vzdrževalnih delovnih enot za delo v organizaciji ZK. Pri tem se bo odbor povezal s komunisti — vodji delovnih enot in delovnih skupin.

V podjetju je vse več mladih strokovnjakov s tehničnega, ekonomskega in drugih področij, ki ne smejo biti samo ozki strokovnjaki specialisti, temveč nosilci naprednih idej s področja upravljanja in medsebojnih odnosov, ne smejo biti le pasivni opazovalci »upravljanja«, ampak njegov najaktivnejši del. Pri sprejemanju in aktiviranju novih članov bo odbor za kadrovska vprašanja tem delavcem posvetil posebno skrb.

Odbor za kadrovska vprašanja mora pripraviti razpravo o sedanjih in bodoči kadrovski politiki v podjetju, o njeni skladnosti s cilji podjetja in še zlasti o oceno dosedanje kadrovske politike s stališča načel, sprejetih v programu in sklepih organov ZK (CK ZKS in podobno).

Odbor za kadrovska vprašanja bo analiziral sedanj način evidentiranja članstva in poskrbel za izboljšanje evidence funkcij in dela članov ZK v organizaciji ZK in izven podjetja.

Odbor za kadrovska vprašanja bo ugotavljal aktivnost članstva in jo redno analiziral.

Odbor za ideološka vprašanja

— V novi mandatni dobi mora odbor še povečati skrb za razširitev in poglobitev idejnopoličnega izobraževanja članov ZK, pri čemer mora upoštevati nivo izobraževanja.

Nadaljevanje na 10. str.



Božo Trpin: O odgovornosti govorimo preveč na splošno, češ za pomanjkljivosti ali napake smo pač vsi krivi.

— spremljati, analizirati in predlagati ukrepe za nadaljnji razvoj samouprave v podjetju,

— spremljati, analizirati in predlagati ukrepe za razvoj samouprave v delovnih enotah,

— spremljati in analizirati uresničevanje samoupravnih aktov v podjetju in predlagati dopolnila samoupravnih aktov,

— prilagajati organiziranost ZK samoupravnim organiziranostim.

3. Odbor za kadrovska vprašanja

Odbor za kadrovska vprašanja:

— predlaga konferenci kadrovske politike organizacije ZK,

vzeti odgovornosti za izpolnjevanje nalog. Odstop mora obrazložiti na delovni konferenci, ki odstop sprejme ali zavrne, vendar mora v tem primeru zavzeti stališče do vzroka, ki je bil vzrok za odstop.

Vsak odbor lahko kolektivno odstopi, če ugotovi, da ne more uresničevati nalog, ki so mu zaupane, ali če z demokratičnim odnosom ne more doseči notranje enotnosti stališč in akcij. Delovna konferenca obravnava kolektivni odstop in odloči, če bo odstop sprejela.

Konferenca Zveze komunistov

Nadaljevanje z 9. strani

be in staž članov ZK. Predvsem pa naj skrbi, da bo s krajšimi informacijami seznanjal člane z aktualnimi političnimi dogodki.

— Posebno pozornost mora odbor posvetiti novo sprejetim članom ZK. Osnove splošne ideološko-politične izobrazbe naj članom posredujejo zunanji sodelavci. S temeljnimi vprašanji delavskega samoupravljanja in poslovanja pa naj se člani ZK seznanijo v podjetju v obliki krajših razgovorov in posvetovanj, tako da se bodo na novo sprejeti člani lahko bolj aktivno vključili v samoupravno in družbenopolitično delo v podjetju.

— Odbor za ideološka vprašanja bo zasledoval aktualna politična dogajanja ter predlagal delovni konferenci teme, ki jih je potrebno obravnavati v organizacijah ZK posebej ali skupaj za celotno članstvo ZK.

— Prvenstvena naloga odbora v prihodnji mandatni dobi naj bo seznanitev članstva ZK z vprašanji realizacije ustavnih amandmajev, posebno tistih, ki zadevajo poslovne in samoupravne odnose v podjetju.

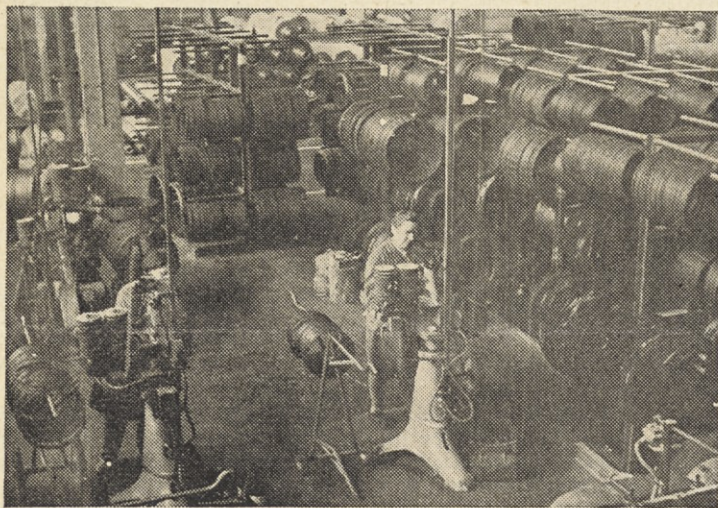
V tem smislu si bodo morali člani ZK posebno prizadevati za takšno organizacijo samoupravljanja, ki bo vključevala v samoupravne odločitve čim večje število članov kolektiva in dala hkrati dobre poslovne rezultate.

— redno posredovati važnejša stališča, sklepe občinskih, republiških in zveznih organov ZK v obliki posebnih informacij komunistom, kadar je potrebno, ali pa v obliki rednega obveščanja, — agitacijsko aktivirati članstvo za naloge, ki zahtevajo dejavnosti komunistov. To naj bi bila redna naloga odbora.

Pozdravna brzojavka predsedniku Titu

S konference pa smo predsedniku Titu poslali pozdravno brzojavko; čeprav smo jo objavili že v informatorju, jo to pot ponovno objavljamo zaradi širšega kroga bralcev:

»Spoštovani tov. Tito, komunisti Industrije gumijevih, usnjenih in kemičnih izdelkov Sava Kranj, zbrani na letni konferenci svoje organizacije, sprejemamo pomemben sklep o bodoči organiziranosti in dejavnosti komunistov v podjetju. S tem hočemo utrditi in razširiti politično dejavnost vseh članov za izvajanje programskih ciljev ZKJ in delovno poslovnih ciljev po naših gospodarskih načrtih. Ti cilji izhajajo iz naših spoznanj in prepričanoosti, da smo za njihovo uresničevanje dolžni nadalje razvijati samoupravljanje in preprečevati vsakršne pojave, ki bi našemu gumarju onemogočili ustvarjati lepšo prihodnost v samoupravno urejenih odnosih v podjetju.



Čimveč takih slik: UREJENOST!

— Pomembna aktualna naloga odbora je seznaniti članstvo ZK s problemi socialne diferenciacije ki jih je obravnavala republiška konferenca ZK.

Za izvedbo navedenih programskih nalog naj izdela novi odbor terminski plan in ga predloži delovni konferenci v odobritev.

Odbor za informiranje

mora:

— do septembra 1972 izvesti anketo o informiranju v Savi, o obveščenosti članov ZK in o predlogih komunistov s področja informiranja obveščanja,

— med letom pripravljati gradivo za politične informacije članom ZK in za politične informacije preko savskega glasila. Ob aktualnih političnih vprašanjih mora aktivirati člane ZK, ki bi primerne kvaliteto lahko posredovali politične prispevke za tovarniško glasilo,

— med letom članstvu ZK posredovati dve informaciji o delu oddelkov ZK, delu delovne konference ZK in delu konference komunistov podjetja,

— seznaniti člane kolektiva o reorganiziranem delu in večji vključitvi družbeno-političnih organizacij podjetja v dogajanja in delo ob aktualni problematiki,

— zagotoviti (z uredniškim odborom glasila Save), da bo v vsaki številki dano primerno mesto politični informaciji,

Toni Horvat v Šibeniku

O rekreaciji

I. JUGOSLOVANSKI SIMPOZIJ O TELESNI KULTURI DORASLIH

V Šibeniku je bil od 18. do 20. novembra letos simpozij z naslovom TELESNA KULTURA KOT FAKTOR ZDRAVJA IN POČITKA DELOVNIH LJUDI.

V tem sestavku bom opisal program razvoja telesne kulture odraslih, v naslednjih sestavkih pa pregled ugotovitev posameznih strokovnjakov o raznih temah telesne kulture, odmora, zdravja itd.

Na temelju strokovnih in znanstvenih referatov, koreferatov, obvestil in diskusij udeležencev simpozija je treba opozoriti jugoslovansko javnost na nekatere pomembne probleme in ugotovitve, ki so vezane na tematiko simpozija.

Statutarna določila o aktivnem počitku?

Sindikalne in delovne organizacije naj s statuti in drugimi akti določijo organiziranje aktivnega počitka med delovnim časom in v prostem času. Dokazano je bilo, da le 6 % odraslih aktivno telovadi redno ali občasno. Zaradi tega naj bi področje športne rekreacije dobilo vse širše in pomembnejše mesto. Za to področje imajo posebno vlogo strokovne službe za rekreacijo v delovnih organizacijah in rekreacijski odbori pri sindikalnih organizacijah. Nosilci splošne narodne obrambe naj programirajo, pripravljajo in preizkušajo učinkovitost splošne narodne obrambe in posvetijo več pozornosti pripadnikom JLA in njihovi fizični sposobnosti.

Družbeno politične skupnosti, predvsem mestne skupnosti in občine, naj v srednjeročnih in dolgoročnih planih razvoja predvidijo in zagotovijo potrebne prostore, materialne in kadrovske možnosti za uspešen razvoj telesne kulture odraslih. Družbene organizacije, posebno Partizan, naj na področju športne rekreacije zajamejo čim

širši krog ljudi glede na njihove interese in potrebe. Organizacije za družbeno aktivnost žena in mladinska organizacija naj v svoje programe vključijo tudi športno-rekreacijo. Planerji in finančniki pa naj ustvarjajo možnosti za financiranje rekreacije.

Dejavniki, ki odločajo o zaščiti, naj poskrbe za zaščito narve, ki postaja vedno bolj pomembna za rekreacijo ljudi. Šole za telesno kulturo naj v učnih programih rezervirajo usmeritev športne rekreacije študentom, ki imajo nagnjenje za to delo.

Zaradi lažjega dela — še več skrbi

Za sklep današnjega sestavka mogoče tole: v zadnjih sto letih je človek v kulturnih deželah radikalno zamenjal sredino, v kateri živi, a tehnična sredstva so prevzela vse več dela, ki je bilo prej opravljeno z močjo mišic. Večina so bile te zamenjave v dobro ljudi, na drugi strani pa so priklale še večje probleme.

Eden od teh je sam človek, ki je ustvarjen za težko fizično delo ter se mora prilagajati sredini tehničnih fines. Sodobni človek se mora naučiti, da je fizična aktivnost nujna, da bi njegovo telo delovalo pravilno in da bi ostal zdrav. Tisti mali del prostega časa, ki so ga imele prejšnje generacije, mora v zadosti meri izkoristiti za rekreacijo.

Če ne poslušamo tega nasveta, nastane več težav: zmanjšana sposobnost važnih funkcij organizma, debelost, pomanjkljivost in prehrana tkiva, povečana možnost obolenj, zmanjšana odpornost in splošna zamorenost.

Človek premalo upošteva tudi opozorilo o posledicah kajenja, uživanja alkohola in mamil. Človek zelo malo misli na svoje zdravje, več misli na vzdrževanje avtomobila, na nego svojega psa. Za nas je zelo važna, da bi bili fizično dobro pripravljeni, da bi bili sposobni za vsakodnevno delo in

da bi imel naš prosti čas svoj pomen. Dva ali trikrat po 30 minut treninga je dovolj, da bi pridobili in obdržali dobro funkcionalno sposobnost.

Gibajte se!

Aktivna rekreacija je tista, ki zahteva fizično — mišično delo. Pasivna rekreacija je na primer gledanje televizije, čitanje, obisk opere ali koncerta, izgradnje kart ali šaha, zbiranje znamk in podobno.

Pasivno rekreacijo je nujno povezati z aktivno. Lep primer: človek gre v naravo z daljnogledom in knjigo o pticah. Drugi primer aktivne rekreacije je obdelovanje vrta, lov, ribolov, plavanje ...

Predlog vsem:

● Treniranje redno, najbolje dvakrat ali trikrat tedensko! V začetku trenirajte počasi in nato postopoma povečujte tempo!

● Ne hodite na tekmovalja, če niste prej trenirali!

● Ne trenirajte preveč naporno in ne tekmuje, če ste bolani!

● Večkrat hodite peš!

(Nadaljevanje prihodnjije)

TONI HORVAT

PREBERI TUDI TI!

Hvala, sodelavci!

Poslavljam se od vas in odhajam v pokoj. Vi ste me pa prijetno presenetili: obdarili ste me z lepimi darili, za katera se vam najlepše zahvaljujem, vsem v velpnevmatiki. Obenem vam čestitam k Novem letu 1972 in vam želim še veliko uspehov pri delu.

Alojz Jakša

Zahvaljujem se sindikalni podružnici Sava Kranj za obisk na domu in darila. Franc Pišljar

Pavla Rozman se zahvaljuje za obisk in darilo ob času bolezni sindikalni organizaciji in oddelku za socialno delo.

Anica Košnjek iz DE cevi se zahvaljuje za obisk in darilo ob času bolezni sindikalni organizaciji in oddelku za socialno delo.

Novoletni šahovski turnir

Šahovska sekcija Sava obvešča, da bo dne 23. 12. 1971 ob 15.30 v sejni sobi upravne zgradbe tradicionalni novoletni nagradni šahovski turnir.

Vabljeni.

ZVEDELI SMO

Odlikovanje našim gasilcem

Predsedstvo Gasilske zveze Slovenije je odlikovalo tudi tri Savčane, vestne in prizadevne gasilce. Za požrtvovalno in dolgoletno delo v gasilski organizaciji je dobil Pavel Vovk odlikovanje II. stopnje, Marjan Čeferin in Janez Globočnik pa odlikovanje III. stopnje.

Vsem trem naše iskrene čestitke.

Ivan Petrič



Odlikovanci: Pavel Vovk, Marjan Čeferin, Janez Globočnik.