



50
LET

Sava
Kranj

posebna
številka

19 februar 1971

industrija gumijevih, usnjenih in kemičnih izdelkov

NAŠIH PETDESET LET

Čas teče kakor peščena ura, enakomerno in neslišno. Preskoki in pretresi se v določenem obdobju obrusijo in pogled nazaj običajno izgleda kakor ravna črta. Vse, kar pa se dogaja vmes — veliki uspehi ali težki trenutki — pa zaznavamo le ljudje. Človek v svojem času vpliva na svojo okolico in dogodki zopet v nasprotni smeri vplivajo na človeka in ga oblikujejo.

Danes — in ta danes je za nas Savčane leto 1971 — praznujemo nenavadno velik praznik. Ne toliko zaradi same starosti, zaradi naših 50 let, predvsem zaradi našega razvoja.

Trden značaj, dejaven temperament in odločna volja razširjajo človekov vpliv na okolico in dogodke, oster razum ga usposablja, da prepozna prepletanje vzrokov in ravnanja, in poseben dar intuicija mu omogoča, da predvideva dogodke in jih prehiteva.

To si ti, Savčan, ki na delovnem mestu oblikuješ naš in svoj razvoj in Ti Savčan, ki si del samega sebe pustil v tovarni in Te še sedaj smatramo za svojega.

Vi praznujete — vam vse najboljše in hvala.

načrtno seli proizvodnja iz starega v nove prostore obrata II na Gaštelju. Do leta 1972 bo proizvodnja v starem obratu v celoti opuščena.

Sava je imela že dalj časa v razvojnem programu proizvodnjo kemičnih izdelkov. Prav tako tudi Standard, zato sta se podjetji 1969 leta združili v industrijo gumijevih, usnjenih in kemičnih izdelkov Sava Kranj.

2. SAMOUPRAVLJANJE KOT TEMELJNI DRUŽBENOEKONOMSKI PROCES V PODJETJU

S prenosom državnih pristojnosti nad podjetji in s krepitvijo samoupravnih družbenoekonomskih odnosov v SFRJ so delavci SAVE 7. januarja 1950. leta izvolili prvi delavski svet v Sloveniji. Sami smo pričeli upravljati tovarno.

Skladno z razvojem socialističnih odnosov, vedno pa med najnaprednejšimi, smo tudi v Savi izpopolnjevali samoupravni sistem oz. samoupravno organizacijo.

Samoupravljanje v Savi zahteva danes učinkovito in sodobno organizacijo dela in samoupravljanje, oboje pa zagotavlja osebna odgovornost posameznika, kolektivnih in individualnih organov upravljanja pri izvajanju politike. Obe organizacijski strukturi se neprestano prilagajata in izpopolnjujeta z družbenoekonomskimi in organizacijskimi metodami ter z osvajanjem sodobne tehnologije. To nam omogoča v sedanjih razmerah uspešno poslovanje, lažje in učinkovito vključevanje v mednarodno delitev dela.

3. vzdrževalne delovne enote — vzdržujejo sredstva za delo in podjetje preskrbujejo z energijo ter skrbijo za varnost podjetja;

4. storitvene delovne enote — skrbijo za prodajo izdelkov v lastni trgovski mreži in za prehranjevanje delavcev.

Družbenoekonomski položaj posamezne delovne enote je določen z ustvarjenim dohodkom iz poslovnega uspeha enote, z njegovo delitvijo in s samoupravnimi pravici. Vsaka delovna enota ima v okviru združenega dela pravico razpolagati in uporabljati ustrezna proizvodna sredstva, ima ustrezno notranjo organizacijo dela in upravljanja in skrbi za delavce, ima pa tudi obveznosti do delovne skupnosti, kot so npr.: izpolnjevanje planskih obveznosti, poravnave sporov in podobno.

Na uspešen finančni rezultat podjetja v precejšnji meri vpliva proizvodnja. Njen obseg se povečuje z izredno hitrim tempom, saj se je na primer v zadnjih štirih letih (1966—1970) povečala kar za 50 %.

V Jugoslaviji je približno petdeset gumarskih podjetij, od tega

mного majhnih. Sava izdelava 27 % vseh gumijevih izdelkov v SFRJ, vodilna gumarska podjetja — Sava, Borovo in Tigar — pa kar 72 odstotkov celokupne jugoslovanske proizvodnje. V panogi izdelava Sava največ pnevmatike, in sicer 37 %.

Celokupne kapacitete jugoslovanske gumarske industrije bi zadoščale za potrebe domačega trga. Sava je bila doslej pobudnik večih razgovorov med gumarskimi podjetji o racionalizaciji in specializaciji proizvodnega programa posameznih podjetij.

Od vseh jugoslovanskih kapacitet za proizvodnjo gumijevih izdelkov jih ima Sava nekaj manj kot četrtino, to je 21 %.

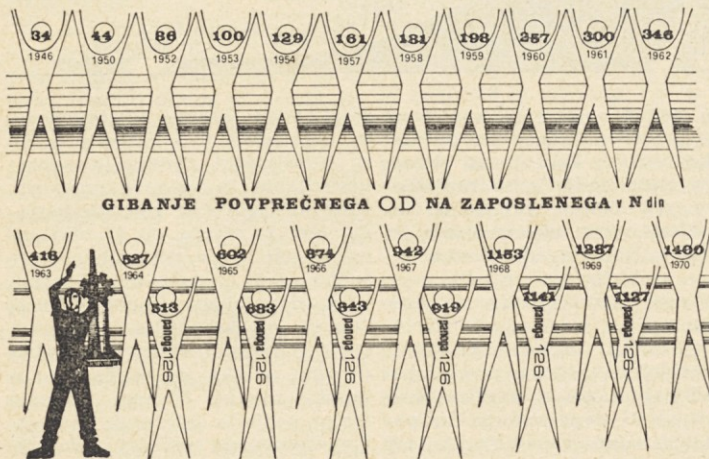
Stopnja porasta proizvodnje v Savi in tudi v panogi je že nekaj let precej višja nad porastom in obsegom proizvodnje v ostalih jugoslovanski industriji in gospodarstvu. Ta pojav pogojuje predvsem močan razvoj avtomobilske industrije, motorizacije in avtomatizacije.

Količinske proizvodnje gumijevih izdelkov, naravnega in umetnega usnja se je v zadnjih nekaj letih povečala takole:

leto	proizvodnja v t	od tega pnevmat. v %	narav. in umet. usnje v 000 v m ²
1963	9.647	62,0	—
1966	13.035	73,0	—
1967	14.603	76,0	—
1968	16.772	79,0	—
1969	19.087	77,0	2:01
1970	20.134	75,7	2276
1971 plan	21.920	75,1	2038

1. RAZVOJ PODJETJA

Štirje kranjski trgovci so leta 1921 ustanovili prvo jugoslovansko gumarsko podjetje Vulkan. Pričeli izdelovati tudi gumene cevi, opanke, veloplašče in velozračnice. Toda tudi ta proizvodnja je ostala na nivoju najenostavnejše tehnologije, zato se pravi razvoj prične pravzaprav šele po drugi svetovni vojni.



so s proizvodnjo najenostavnejših izdelkov: radirk, podpetnikov in tesnil.

Podjetje, v katerem je v začetku proizvodnje delalo dvajset, trideset delavcev, je prvi večji korak naredilo v tridesetih letih, ko so pričeli izdelovati tudi gumene cevi, opanke, veloplašče in velozračnice. Toda tudi ta proizvodnja je ostala na nivoju najenostavnejše tehnologije, zato se pravi razvoj prične pravzaprav šele po drugi svetovni vojni.

Sava je začela širiti svoj obseg in proizvodni program zlasti od 1950. leta dalje, ko je stekla proizvodnja avtopnevmatike in spreminjen asortiman velopnevmatike.

Z razvojem avtomobilske industrije in ob vse večji potrošnji ostalih gumijevih izdelkov je bilo razumljivo, da v starem obratu, na bregu reke Kokre, širitev in modernizacija ne bo mogoča. Ustrezna lokacija se je našla na Gaštelju, na kraju, kjer je bila pred vojno in še nekaj časa po njej tekstilna tovarna. Pripravljalna dela, prenovitev obstoječih prostorov in izgradnja novih je potekala hitro in je leta 1958 v novem obratu že stekla poizkusna proizvodnja avtomobilskih plaščev.

Ob začetku proizvodnje v novem obratu pa do danes je bila investicijska dejavnost zelo živahna. Sava je od tedaj naprej po natančno določenih kratkoročnih in dolgoročnih načrtih v neprestani obnovi oz. izgradnji. Trenutno so pri kraju dela I. faze nove avtopnevmatikarne, istočasno pa se

Naš tretji statut podjetja določa organizacijo dela in upravljanje podjetja. Konkretno so določene naloge in pravice delovnih oziroma organizacijskih enot v okviru združenega dela. Konkretnizirane naloge in pravice zagotavljajo organizacijski red, osebno odgovornost in uspešno poslovanje. Obseg dela oz. nalog se je v zadnjih letih zlasti povečal in spremenil v strokovnih službah. To delo pa je zahtevalo vse več strokovnih delavcev, zato so se strokovne službe ustrezno okrepile in razširile.

Namen organizacijskih sprememb je učinkovitejše opravljanje poslovnih funkcij, ki se vzporedno z razvojem in večanjem obsega podjetja povečujejo, zahtevajo sodobne, učinkovite in hitre rešitve. V našem podjetju so posamezne organizacijske oziroma delovne enote združene v skupine delovnih enot v okviru združenega dela. Osnova tem je notranja delitev in specializacija ter tehnološko in funkcionalno zaokrožen obseg dela. Poleg tega pa so osnova tudi intelektualne in ostale naloge, ki se dajo planirati, meriti, obračunavati in za katere je odgovornost porazdeljena po posameznih delavcih.

Širša organizacijska struktura posameznih skupin delovnih enot je naslednja:

1. proizvodne delovne enote — proizvajajo izdelke po specializiranih tehnoloških postopkih in asortimanu;

2. delovne enote strokovnih služb — opravljajo intelektualne storitve;

3. ORGANIZACIJSKA STRUKTURA PODJETJA

Naš tretji statut podjetja določa organizacijo dela in upravljanje podjetja. Konkretno so določene naloge in pravice delovnih oziroma organizacijskih enot v okviru združenega dela. Konkretnizirane naloge in pravice zagotavljajo organizacijski red, osebno odgovornost in uspešno poslovanje. Obseg dela oz. nalog se je v zadnjih letih zlasti povečal in spremenil v strokovnih službah. To delo pa je zahtevalo vse več strokovnih delavcev, zato so se strokovne službe ustrezno okrepile in razširile.

Namen organizacijskih sprememb je učinkovitejše opravljanje poslovnih funkcij, ki se vzporedno z razvojem in večanjem obsega podjetja povečujejo, zahtevajo sodobne, učinkovite in hitre rešitve. V našem podjetju so posamezne organizacijske oziroma delovne enote združene v skupine delovnih enot v okviru združenega dela. Osnova tem je notranja delitev in specializacija ter tehnološko in funkcionalno zaokrožen obseg dela. Poleg tega pa so osnova tudi intelektualne in ostale naloge, ki se dajo planirati, meriti, obračunavati in za katere je odgovornost porazdeljena po posameznih delavcih.

Širša organizacijska struktura posameznih skupin delovnih enot je naslednja:

1. proizvodne delovne enote — proizvajajo izdelke po specializiranih tehnoloških postopkih in asortimanu;

2. delovne enote strokovnih služb — opravljajo intelektualne storitve;

4. PRODAJA

Sava prodaja svoje izdelke na domače in tuje tržišče. Za domačo prodajo imamo v SFRJ organizirano tudi lastno trgovsko mrežo. Posebno pozornost posvečamo izvozu, zato se je le-ta v zadnjih letih močno povečal. V letu 1970 smo izvozili za 1.911.836 \$ izdelkov izključno na konvertibilno področje.

Izvoz v zadnjih letih je bil naslednji:

leto	izvoz v \$	indeks 1963 = 100
1963	448.360	100
1966	1.033.661	230
1967	469.881	105
1968	909.312	203
1969	1.145.720	256
1970	1.911.836	426
1971 plan	2.450.000	546

5. NABAVA SUROVIN

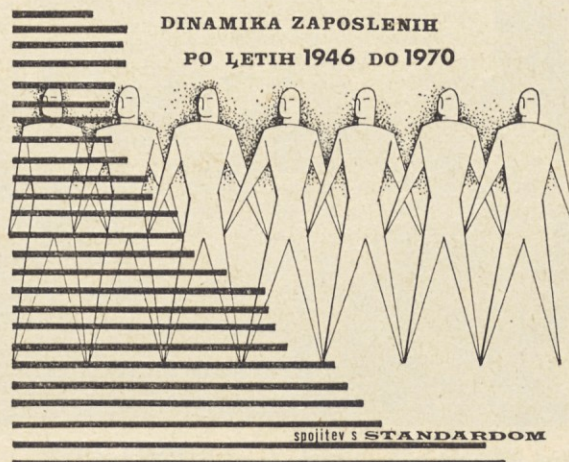
Za proizvodnjo gumijevih izdelkov potrebujemo precej surovin, ki jih v Jugoslaviji ni dobili. Zato so pri nabavi surovin stalne težave zaradi pomanjkanja deviznih sredstev in zaradi pomanjkanja deviznih predpisov. V Savi te težave rešujemo s spremembami in racionalizacijo tehnoloških postopkov. V Savi prilagajamo strukturo porabe osnovnih surovin sodobnim tehnološkim postopkom in seveda razpoložljivim ekonomskim ter deviznim pogojem izvoza.

6. KADROVSKA POLITIKA

V začetku tega sestavka sem že omenil, da Sava skladno z razvojnimi načrti o sodobni tehnologiji

(Nadaljevanje na 4. strani)

1946	430
1947	636
1948	623
1949	632
1950	594
1951	558
1952	578
1953	569
1954	668
1955	762
1956	797
1957	909
1958	962
1959	1016
1960	1185
1961	1382
1962	1399
1963	1446
1964	1528
1965	1748
1966	1878
1967	1952
1968	2028
1969	2594
1970	2711



7. januarja 1950 so delavci prevzeli upravljanje našega podjetja v svoje roke

50-letnico podjetja proslavljamo v samoupravnih odnosih

Samoupravljanje nas združuje v delu, v delitvi in v določanju skupnih ciljev za našo lepšo prihodnost.

V našem podjetju je bil tega dne izvoljen prvi delavski svet v Sloveniji in drugi v Jugoslaviji. Za ta zgodovinski trenutek — za začetek delavskega samoupravljanja — pa so se delavci pripravljali in prizadevali že veliko prej: že dolgo pred vojno, ko so se sindikalno organizirali in se začeli upirati kapitalističnemu izkoriščanju. V takratni gumarski tovarni so prve pomembnejše zmage dosegli v letu 1930, ko so sklenili kolektivno pogodbo. V letu 1934 pa so v znak solidarnosti z jeseniškimi železarji, ki so bili v hudi borbi za sklenitev kolektivne pogodbe, organizirali veliko stavko.

V sindikatu je bil takrat organiziran velik del delavcev, saj je videl uspeh svoje politične borbe samo v skupnem in dobro organiziranem nastopu. Imenovali so ga tudi Rdeči sindikat, ker je s pomočjo odločnih komunistov močno revolucioniral delavce in se boril za njihove socialne pravice. Komunistična organizacija v Kranju je bila v tisti dobi ena najmočnejših prav v gumarski tovarni. Že leta 1941 so komunisti stopili v odkrit boj proti okupatorju, pozneje pa je odšlo v partizane še več delavcev in delavk; veliko delavcev pa je tudi v sami tovarni na različne načine delovalo za koristi narodnoosvobodilne borbe.

Naša tovarna med vojno sicer ni utrpela neposredne škode, vendar se je močno povečala izrabljenost strojev in naprav, ker so jih delavci med vojno namerno slabo vzdrževali. Kljub zastarelosti strojev pa je po vojni proizvodnja hitro naraščala in delavci so uspešno osvajali zahtevno tehnologijo ter kvalitete izdelkov. Zmagoviti konec vojne in socialistične revolucije pa za delavce ni imel samo političnega pomena, to je prevzema oblasti, temveč tudi pomena revolucionarnih sprememb v upravljanju s podjetji in nastajanju novih družbenoekonomskih odnosov. Podružbljenje proizvodnih sredstev je dalo materialno podlago za nastanek in razvoj novih odnosov med delavci v proizvodnji in za novi sistem upravljanja z združenim delom in njegovimi rezultati.

V novih pogojih je bil v prvih povojnih letih organiziran sistem administrativnega državnega upravljanja, za katerega je bilo značilno centralistično planiranje in centralistično odločanje. Kmalu pa se je dalo opaziti, da se birokratski uradniški aparat vedno bolj razrašča in vpliva na razne deformacije v družbenem in gospodarskem razvoju. Da bi hitreje napredovali in napredek podprli z iniciativo naprednih

proizvajalcev, pri tem pa spodrezali korenine birokratskim deformacijam, smo prešli na nov sistem in na novo pot izgrajevanja socialističnih družbenih in gospodarskih odnosov — na pot samoupravljanja. Centralistično državno upravljanje gospodarstva je odtujevalo delavce od upravljanja z lastnim delom in od delitve lastnega dohodka, zato je E. Kardelj že leta 1949 utemeljeval, »da je potrebno razviti stalno obliko neposrednega upravljanja



DSP na eni svojih zadnjih sej

delavcev v podjetjih,« tov. Tito pa je v razlagi zakona o upravljanju s podjetji v Zvezni skupščini na dan 27. junija 1950 dejal, »da s podružbljenjem proizvodnih sredstev še ni uresničeno akcijsko geslo delavskega gibanja 'Tovarne delavcem', ker to ni propagandistično geslo, temveč ima veliko vsebino. Vsebuje namreč ves program socialističnih odnosov v proizvodnji...«

Samoupravljanje se kot sistem novih družbenih odnosov postopoma razvija in izpopolnjuje

Izvolitev delavskih svetov je eno najpomembnejših zgodovinskih odločitev v razvoju socialistične družbe in samoupravljanja. To je omogočilo delavcem, da so močno razvili svoje ustvarjalne sposobnosti in pobude za hitrejši družbeni in gospodarski napredek. Gospodarski uspehi v prvih letih so nedvomno pokazali, kolikšnega političnega in družbenega pomena je bilo samoupravljanje že v dobi uvajanja samoupravljanja. Že v nekaj letih so si delavci pridobili toliko izkušenj, da je bil storjen pomemben nadaljnji korak v samoupravni osamosvojitvi podjetij. Zakon o delitvi dohodka je leta 1957 prenesel na delavce skrb in odgovornost za delitev ustvarjenega dohodka in s tem pravico in dolžnost, da skrbijo za razvoj podjetja, za njegovo akumulacijo, investicije ipd.

I. kongres delavskih svetov je istega leta posvetil največ razprave in zaključkov prav potrebi po svobodnejši delitvi dohodka in izenačevanju pogojev gospodarnosti za vsa podjetja.

V našem podjetju se je odvisno od splošnega razvoja samoupravljanja le-to izpopolnjevalo in utrjevalo skozi več obdobj:

● Prvo obdobje: od leta 1950 do 1957 samoupravljanje predstavljajo centralni delavski svet, upravni odbor in direktor kot

predstavnik države; drugi delavci tedaj niso sodelovali pri samoupravnem odločanju.

● Drugo obdobje: od leta 1957 do 1964 poteka proces decentralizacije samoupravljanja. Najprej so bile ustanovljene ekonomske enote v proizvodnji in to po tehničnih in finančnih kriterijih ter brez lastnih organov upravljanja; še vedno so obstajali le centralni organi upravljanja.

Po letu 1960 so dobile organe upravljanja tudi ekonomske enote. Ti organi so obstajali bolj formalno, ker niso imeli pravice odločati o materialnih problemih.

● Tretje obdobje: od leta 1964 do 1966 se je samoupravljanje razvijalo po določilih prvega statuta podjetja. V tem obdobju so organi upravljanja v ekonomskih enotah že začeli odločati tudi o materialnih zadevah. To obdobje predstavlja kvaliteten premik v razvoju samoupravljanja v našem podjetju, ker pri odločanju o problemih dela, delitvi dohodka in delovnih razmerjih sodeluje vedno večje število delavcev.

● Četrto obdobje: od leta 1966 do 1970 je potekala v podjetju vedno večja samoupravna delitev dela. Poleg delavskega sveta kot najvišjega organa upravljanja v podjetju, ki je bil pristojen predvsem za določanje temeljne poslovne politike, je bilo ustanovljenih 14 komisij in odborov za tekoče reševanje in uresničevanje začrtane poslovne politike podjetja. Poleg upravnega odbora je bilo na ta način ustanovljenih več izvršilnih organov podjetja. Analiza zadev, o katerih je odločal takratni upravni odbor, je pokazala, da zaradi številnih, zelo različnih in pomembnih nalog, pogosto tudi v časovni stiski, ni mogel obravnavati vseh problemov tako tehtno, kot bi bilo potrebno za dobro poslovanje podjetja. Zaradi tega smo naloge upravnega odbora in del operativnih nalog, ki jih je preje opravljal delavski svet, porazdelili med omenjene izvršilne organe. Osnovna in glavna naloga upravnega odbora je ostala spremljanje in ukrepanje za izvršitev količinskega, kakovostnega in finančnega operativnega plana. Delitev nalog je omogočila, da so posamezni organi temeljiteje obravnavali vprašanja, ki so bila prej bolj ali manj v senci tekočih proizvodnih problemov, so pa za uspeš-

no poslovanje podjetja prav tako pomembna. To posebnost je končno leta 1969 potrdila tudi spremenjena ustava.

Samoupravljanje kot sistem sodobne organizacije dela in osebne odgovornosti delavcev

Novo, peto obdobje razvoja samoupravljanja začnemo na pragu tretjega desetletja. Na osnovi lastnih izkušenj in ustavnih sprememb smo v lanskem letu sprejeli tretji statut podjetja. Osnovna ideja statutarnih določil in osebna dolžnost vsakega delavca je v tem, da postopke dela in družbenih odnosov tako organiziramo izvajamo, da bomo dosegli učinkovitost vsakega posameznega procesa in vseh skupaj za kompleksnost uspehov podjetja kot celote. Izhajajoč iz osnovnih načel družbenega sistema, da je samoupravljanje celovit družbenoekonomski odnos in proces samoupravno organiziranega dela, smo dolžni težiti k dinamičnemu izvajanju določil v vseh konkretnih pogojih in primerih.

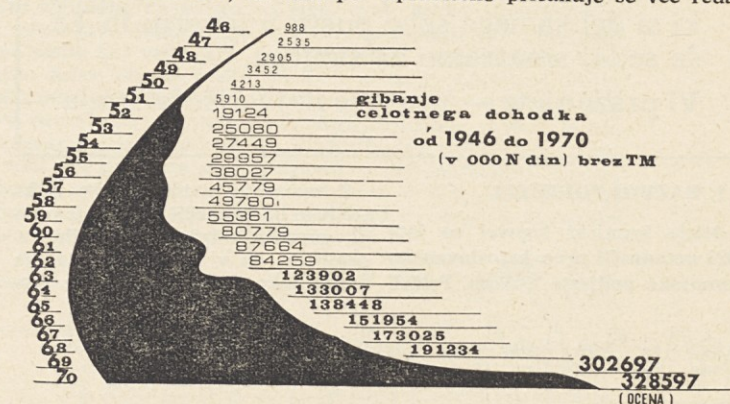
Medtem ko izpopolnjujemo samoupravno delitev dela med delavskim svetom in izvršilnimi odbori podjetja (in med njimi samimi), utrjujemo organizacijo podjetja, ki temelji na delovnih enotah na osnovi analitične organiziranosti celotnega delovnega procesa tako, da delovne enote predstavljajo štiri večje skupine: strokovne službe, proizvodne, vzdrževalne in storitvene delovne enote. Pri postavljanju samoupravne strukture podjetja se je upoštevalo rezultate analitičnih ugotovitev glede notranje delitve dela. Zato so tudi v statutu najprej opredeljene položaj, pravice in dolžnosti posameznih delavcev, za tem po-

nosi med samoupravnimi subjekti. Posebna pozornost velja v statutu odnosom med strokovnimi službami in samoupravnimi organi. Strokovne službe so zadolžene za pripravo predlogov in odgovorne za strokovno vsebino poslovnih odločitev. Organi upravljanja presoja jo utemeljenost predlogov, ugotavljajo družbenoekonomske posledice njihove izvršitve in analizirajo ter ocenjujejo dosežene rezultate. Ko se organi upravljanja odločijo, so pristojne strokovne službe zadolžene za izvršitev samoupravnih odločitev in odgovorne za poslovne rezultate, ki iz njih sledijo. Ugotavlja se, da je tak odnos med strokovnimi službami in organi upravljanja učinkovit, ker se na podlagi konkretnih zadolžitev utrjuje odgovornost. Vse skupaj tudi olajšuje ažurno vodenje evidence nad delovnimi zadolžitvami. V celoti vzeto, s tem se povečuje operativnost, učinkovitost in odgovornost vseh akterjev samoupravljanja in se jih povezuje v enoten sistem odnosov, ki temelje na samoupravni organizaciji dela.

Samoupravljanje pospešuje gospodarjenje

Pomembnejša statutarna določila so nedvomno tista, ki poleg novega pravilnika o ugotavljanju in delitvi dohodka opredeljujejo ekonomski položaj delovnih enot in njihovo odgovornost za uspešno gospodarjenje.

Organizacijski in samoupravni položaj delovnih enot smo izpopolnjevali in utrjevali že dalj časa na različne načine: poleg statutarnih določil še z drugimi splošnimi akti, posebnimi organizacijskimi predpisi, programi dela, poslovniki in podobnim. Prav zato vsak delavec našega podjetja upravičeno pričakuje še več reda,



ložaj delovnih enot in na koncu položaj delovne skupnosti podjetja kot celote. Pristojnosti delavskega sveta podjetja so razvrščene v več skupin, pri čemer je preciziran način obravnavanja in reševanje upravljalških zadev takole: sprejemanje, predlaganje, odločanje, kontroliranje, razpisovanje, volitve, reševanje in izvrševanje. Takšna organizacija samoupravljanja omogoča preciznejše reguliranje odnosov med različnimi subjekti neposrednega in posrednega samoupravljanja. Na tej osnovi je možno točneje odrediti proces realizacije samoupravnih odločitev. Preciziranje zadolžitev kolektivnih (odbori delavskega sveta) in individualnih (direktor) organov pri izvrševanju samoupravnih odločitev olajšuje utrjevanje odgovornosti. Precizno določene naloge, pravice in dolžnosti jasno kažejo vsakemu posamezniku, kaj mora delati, vse to pa istočasno olajšuje kontrolo in krepi odgovornost.

Sinteza, po analitičnem postopku formiranih delovnih enot in samoupravnih odnosov, se dosega z določanjem družbenoekonomskega položaja delavca, delovne enote in podjetja. Na ta način se jasneje in bolje povezuje od-

ustaljenosti, osebne odgovornosti in uspešnosti v združenem delu in nadaljnjem razvijanju samoupravljanja in njegove učinkovitosti na področju gospodarjenja. Pri tem je očitno, da bi bilo samoupravljanje v delovnih enotah toliko bolj učinkovito, kolikor večje materialne možnosti bi imeli delavci pri dogovarjanju in izvajanju potrebnih ukrepov za večje delovne učinke in boljše gospodarske uspehe. V tem pogledu statut podjetja določa, da se družbenoekonomski položaj delovnih enot določa po načinu obračuna in delitve njihovega dohodka ter po obsegu njihovih samoupravnih pravic. Tako imamo v celoti opredeljen položaj delovnih enot — tudi ekonomsko — in s tem dano potrebno materialno podlago za nadaljnji učinkovit razvoj samoupravljanja, ki naj se pokaže v gospodarskih uspehih delovnih enot in podjetja kot celote.

To pomeni, da na področju razvoja učinkovitosti samoupravljanja vstopamo v obdobje, v katerem ne bo za rezultat gospodarjenja odgovornih le nekaj delavcev, pač pa sleherni delavec podjetja. Po sprejetih načelih ugo-



Prvi delavski svet podjetja izvoljen 1950. leta

Povojni direktorji govorijo o Savi

Strojni park tovarne »SAVA« je bil po končani drugi svetovni vojni zastarel in izrabljen. Inozemski lastniki, ki so leta 1925 kupili podjetje od domačih lastnikov, so namreč opremljali tovarno večji del z zastarelimi stroji, katere so izločili pri svojih matičnih podjetjih. Nekateri objekti, kot npr. valjarna in stiskarna, so dobesedno razpadali, ker je leseno ogrodje že strohnelo. Zdravstvena zaščita delavca v proizvodnih oddelkih je bila vse graje vredna, tako da tovarna nikakor ni bila v ponos inozemskim lastnikom. Ko so uvideli, da se bliža kapitulacija, so z največjo naglico odvažali surovine preko meje v sosednjo Avstrijo. Poskrbeli so, da nam je ob osvoboditvi ostalo vsega 20 ton sintetičnega in nekaj sto kilogramov naravnega kavčuka, ki bi ga pri normalnem obratovanju lahko porabili v 3 dneh. Hkrati nam je pristojna oblast sporočila, da najmanj leto dni ne smemo pričakovati rednih pošilk surovin, kar se je tudi uresničilo. Prevzeti odgovornost vodenja podjetja v takšni situaciji ni bila ravno lahka.



MAKSO MIKUS

Obstajala je nevarnost, da si bodo strokovni delavci poiskali za službe v drugih delovnih organizacijah, kar bi povzročilo zelo slabe izglede za kasnejšo redno obnovo proizvodnje.

En sam pogled na gumeno podlogo, izdelano iz čistega regenerata pred vojno kot poiskus in ki jo še sedaj hranim doma, je sprožil zamisel, kako rešiti situacijo. Iz kvalitnega regenerata, ki smo ga sami proizvajali, smo začeli izdelovati opanke, podplatne plošče in podpetnike ter smo na ta način deloma pripomogli k temu, da je prebivalstvo tistih pokrajin Jugoslavije, ki je med okupacijo največ trpelo, vsaj preko zime prišlo do zasilne obutve. Peščico kavčuka pa smo skozi leto dni, kar se da razumno uporabljali le za izdelavo najvažnejših predmetov za potrebe industrije in železnice. Lotili smo se tudi popravila plašče za kolesa, ker ni bilo surovin za izdelavo novih. Zaradi pomanjkanja dela nismo nikogar odpustili, nasprotno, vse naše delavce, ki so se vračali iz partizanov ali iz izseljenišтва, smo takoj zaposlili.

Ta nenapisani plan, ki je bil praviloma borba za kadre, nam je docela uspel. Tako smo zadržali v podjetju vse strokovne delavce vse do prihoda surovin v drugi polovici 1946 leta. Pripominjam, da je ves višji strokovni kader pred kapitulacijo Nemčije zapustil tovarno ter odšel preko meje in da se je v tem obdobju nahajal v tovarni edino inženir — Franci Prisljan, ki je kljub težavam uspešno reševal zadane naloge.

Akoravno je bila ta doba za nas najtežavnejša, se je rad spominjam. Če nam omenjena zamisel ne bi uspela, naše podjetje kasneje ne bi moglo doseči tistega razvoja, kot ga je sicer.

2. Pri prihodu surovin pa je proizvodnja stalno naraščala, tako da smo že 1947. leta z istimi stroji presegli predvojno proizvodnjo za 50 %. Zlasti se je močno dvignila storilnost, saj je bila že leta 1955 enaka storilnosti v tej stroki v Zapadni Nemčiji pri skoraj enakem odnosu proizvodnje pnevmatike in tehničnega blaga, kar smo lahko ugotovili ob primerjavi s podatki, objavljenimi v nemški strokovni reviji. Do konca leta 1958 je proizvodnja domala že petkratno presegla predvojno proizvodnjo, ki je znašala približno 1000 ton. Uvideli smo, da so za kakovostni dvig proizvodnje nujno potrebni strokovno izobraženi kadri, zato smo leta 1947 odprli gumarsko industrijsko šolo. Delavci in mojstri pa, ki so bili vsi brez izjeme samo priučeni, so morali obiskovati še posebne tečaje in delati izpite, da so si pridobili še formalno kvalifikacije. Tudi vsi uslužbenci, ki so se do konca prve petletke smatrali za javne uslužbence, so morali obiskovati tečaje ter opravljati izpite za uvrstitev v določene kategorije uslužbencev in za pridobitev naziva. Več let po vojni sta bila v podjetju samo dva inženirja in je pretižala še nevarnost, da bodo enega od njiju premestili bodisi na Glavno direkcijo v Beograd ali v kakšno podjetje, kjer niso imeli nobenega. Zato smo s štipendiranjem skrbeli za vzgojo visoko-strokovnih kadrov.

Od osvoboditve dalje smo marljivo in temeljito popravljali strojni park, ker na nabavo novega sploh nismo smeli misliti. Izpolnjevali smo higiensko in tehnično zaščito pri delu. Obnovili smo objekta valjarne in stiskarne, sicer bi se ostreje prej ali slej zrušilo na glave delavcev itd.

Menim, da je zanimivo vedeti, kakšni so bili začetki proizvodnje avtomobilskih plašče in kakšni so bili pogoji za razvoj tega artikla v osnovni proizvod podjetja. 3. 1940 leta smo v tovarni začeli v malem obsegu izdelovati plašče za osebne avtomobile na strojnih napravah, ki jih je dobavil takratni lastnik podjetja »Continental« iz Hannoverja. Med vojno je bila ta proizvodnja ustavljena in naprave odpeljane nazaj v Hannover. Razume se, da smo takoj po vojni zahtevali vrnitev teh strojev. Član naše komisije mi je poročal, da teh strojev v Hannoveru niso mogli najti, naker se je zavezal g. Brey, bivši direktor naše tovarne od 1939. leta do kapitulacije Nemčije, da bo stroje poiskal in pripravil za odpravo, kar je tudi storil. Takoj po prejemu teh strojev smo pričeli s proizvodnjo plašče za osebne avtomobile in skrbeli za čim boljše kvaliteto. 1948 leta pa so iz Češkoslovaške prispeli na naslov naše Glavne direkcije v Beogradu strojne naprave za proizvodnjo plašče za tovarne avtomobile 7,50 x 20 — to so bili štirje stroji za vulkanizacijo plašče. Pogoj za dodelitev teh strojev je bil ta, da zainteresirano podjetje ne sme zahtevati nobenih dodatnih sredstev za investicije, bodisi za gradnjo ali nabavo dodatnih predelovalnih strojev. Razpoložljivih prostorov takrat nismo imeli in tudi kapacitete mešalnikov so bile v polni meri izkoriščene. Zavedali smo se pa, da ima proizvodnja pnevmatike najlepšo bodočnost. Zato smo se odločili ter odstopili vse delovne pravice za proizvodnjo cevi, ki so bile takrat naš glavni proizvod, tovarni »REKORD« v Rakovici, ki jih je z veseljem prevzela. S tem je bil problem prostorov rešen in tudi kapacitete na mešalnikih so bile sproščene za proizvodnjo avtomobilskih plašče. Poleg omejenih strojev, ki so nam jih prisodili, je Glavna direkcija prenesta iz Borova k nam tudi tov. Mirka Pavlovića, ki je bil znan

strokovnjak za proizvodnjo avtomobilskih plašče. V sodelovanju s tehničnim vodjem podjetja tov. inž. Turzanskim Helmutom, mu je kaj kmalu uspelo uvesti redno proizvodnjo. Prvotno smo pri proizvodnji uporabljali kord platno iz bombaža, kasneje pa smo se preusmerili na kord platno iz rayona, ki nam ga je dobavljal tekstilni koncern C. T. A. iz Pariza. S prvo pošiljko korda pa je prišel iz Francije v našo tovarno tudi strokovni ekspert omenjenega koncerna g. inž. Marquand, ki je pri nas uvažal tovrstno uporabo korda. Kaj hitro smo spoznali, da je g. Marquand, ki se je strokovno usposabljal tudi v ZDA, odličen tehnolog gumarske stroke. Zato sem se dogovoril z njim ter s predstavnikom koncerna g. Garfardom za Marquandovo sodelovanje pri izboljšanju kakovosti naših avtomobilskih plašče. Po uvedbi nove tehnologije se je kakovost dvignila na poprečno zahodnoevropsko raven, kar je bilo razvidno iz podatkov na preizkusnem stroju in pa iz poročil avto-prevoznikov podjetij o prevoženih kilometrih z domačimi in inozemskimi avtomobilskimi plašči.

Takšni so bili začetki proizvodnje avtomobilskih plašče in le kakovost izdelkov je prispevala, da je pnevmatika postala osnovni proizvod podjetja. Kolektiv je od osvoboditve dalje ves čas težil za razvojem. Toda možnost investiranja vse do 1960. leta nekako ni bila odvisna samo od hotenja podjetja ne glede na to, da je izpolnjevalo vse zahtevane ekonomske in tehnične pogoje.

Ni dovolj prostora, da bi opisoval, kakšne težave smo morali prebroditi in koliko investicijskih elaboratov je bilo treba napraviti v obdobju 14 let, da nam je bila 1958. leta končno odobrena prva večja investicija, to je rekonstrukcija pnevmatike v obratu II. S to rekonstrukcijo so se kapacitete podjetja povečale približno 8-kratno v primerjavi s predvojno kapaciteto. Ob razpisu te investicije je Zvezna investicijska banka v Beogradu določila komisijo, ki je morala ugotovljati, katero podjetje je glede na kvaliteto izdelkov najbolj upravičeno, da se mu odobri kredit in dodelijo potrebne devize za nabavo opreme. Kljub temu, da smo bili glede tega deležni laskavega priznanja komisije, ni šlo gladko. Prvotno so bila sredstva za rekonstrukcijo pnevmatike dodeljena podjetju, ki tega artikla do takrat sploh ni proizvajalo. Se le na osebno intervencijo pri najvišjih organih Beograda in z izvajanjem neke vrste pritiska, ki pa je bil moralno upravičen, mi je uspelo doseči, da je bila investicija končno odobrena tudi tovarni »SAVA«.

4. 1954. leta so bili s pristankom Občinske skupščine Kranj vsi objekti s kurilnico in z zemljiščem bivše tovarne »Tekstilindus« prepisani na tovarno »SAVA«, in sicer proti plačilu. Kolektiv »Tekstilindus« pa se je preselil v prenovljene objekte tovarne »Inteks«. Menim, da je bila na ta način opravljena prva integracija v tekstilni industriji v Sloveniji.

V tej tovarni na Gašteju, ki smo jo preimenovali v obrat II., smo v letih 1955/56 pričeli s proizvodnjo bandažnih in transportnih trakov. Za takratne razmere je bila to že omembe vredna investicija saj je znašala samo vrednost uvoženih strojev 300.000 dolarjev. Pomembnejša pa je bila pridobitev obrata za kolektiv tovarne »SAVA«, in sicer zaradi tega, ker je lego tega obrata glede možnosti nadaljnega razvoja podjetja zelo posrečena. Že takrat smo od sosedov odkupili tolikšne površine zemljišča, da verjetno še danes ni ovir za gradnjo novih objektov.



JANEZ BERAVS

Dolžnost direktorja podjetja sem pred sedmimi leti prevzel v pričanju, da se vključujem v prizadeven in sposoben delovni kolektiv, ki ima lepo prihodnost. Računal sem, da mi bo pri delu pomagala tudi moja poklicna usmerjenost. Prav tako me je privlačevala tudi dinamika poslovnega življenja in možnosti, ki so dane za razvoj individualne osebnosti ter uresničitev zamisli in načrtov.

Že takrat sem želel, da bi Sava postala takšna skupnost, ki ni ustvarjalna le v materialnem pogledu, ampak naj bi bilo njeno življenje obogateno tudi z drugimi oblikami družabnega in družbenega življenja. Le kolektiv, ki je življenjsko vezan na svoje delo in uspehe je sposoben pravega ustvarjalnega dela ter tudi prenašati eventuelne težnje preizkušnje.

Seveda pot od zamisli in načrtov do uresničitve ni lahka. Že leta 1963 si je kolektiv Save postavil dva pomembnejša cilja: izgradnjo nove pnevmatike in preselitev obrata I. Kljub odobritvi naših projektov pri Splošni gospodarski banki leta 1963 smo bili še isto leto izločeni iz prioritete reda gradenj pomembnejših gospodarskih objektov v Sloveniji. Naknadno odobrena sredstva Gorenjske kreditne banke so nam sicer omogočila izpolnitev prvotnega načrta v zmanjšanem obsegu, vendar se je izvršitev zavlekla in tudi preselitev obrata I. Te naše temeljne načrte so v letu 1965 prizadeli tudi sprejeti zvezni gospodarski ukrepi. Z revalorizacijo deviznih obveznosti smo izgubili precejšnja sredstva, potrebna za razširitev in razvoj podjetja. Naši osnovni cilji so bili tako postavljeni na hudo preizkušnjo.

Kolektiv se je že takrat zavedal, da je za izvršitev tako zahtevnih nalog potreben strokovno usposobljen kader. Tedanje izpopolnjevanje delavcev preko poklicne in srednje tehnične gumarske šole smo dopolnili še z izobraževanjem na lastni gumarski višji šoli ter s štipendiranjem in z dopolnilnim izobraževanjem lastnih delavcev. Od nekaj desetlin strokovno usposobljenih je število delavcev s srednjo, višjo in visoko izobrazbo naraslo na cca 400. Vzporedno s strokovnim izobraževanjem je bilo precej prizadevanj vloženo tudi v splošno in družbeno izobraževanje, ki je omogočilo večjemu številu članov kolektiva vključitev v družbenopolitično in samoupravno udejstvovanje v podjetju in izven podjetja.

Taka politika je dala v zadnjih letih že vidne rezultate. Uvedba sodobne tehnologije in drugih dosežkov domačih strokovnjakov ter poslovno-tehnično sodelovanje s Semperitom in drugimi partnerji

so ustvarili trdno osnovo za razvoj in izgradnjo sodobnega podjetja. Kolektiv je tako uspel v zadnjih petih letih skoraj podvojiti proizvodnjo in povečati izvoz od nekaj 10 tisoč na 2 milijona dolarjev.

Tako nagel porast proizvodnje, števila zaposlenih, velikega obsega in zahtevnosti poslovnih nalog je zahtevalo ustrezno organizacijo dela, ki je osnova za boljše delitev delovnih nalog in večjo odgovornost. Temu cilju je bila prilagojena tudi organizacija samoupravljanja. Nova delitev pristojnosti samoupravnih organov omogoča sprejemanje boljših sklepov in večjo udeležbo članov kolektiva pri sprejemanju temeljnih poslovnih odločitev, hkrati pa ustvarja občutek solidarnosti in medsebojne odvisnosti.

Kolektiv, ki je do sedaj ustvaril temeljne kadrovske, tehnološke in organizacijske osnove, ima zaradi naglega razvoja motorizacije in povečanih potreb po gumarskih izdelkih, posebej še po pnevmatikah, velike nadaljnje možnosti razvoja. To pa zahteva nova velika vlaganja, posebno če bomo hoteli zadovoljiti tržne potrebe in slediti sodobnemu tehničnemu napredku.

Ob tej priliki se s hvalečnostjo spominjam vseh tistih, ki so kar koli prispevali k izgradnji takšnega podjetja kot je danes. Hkrati se obračam na vse delavce, da še naprej podpirajo skupno prizadevanje za uresničitev postavljenih nalog.



DRAGO DOLINSEK

Ko se ob petdesetletnici kranjske »Save« oziram nazaj na leta mojega sodelovanja v njeni delovni skupnosti, mi stopajo pred oči sledeče značilnosti:

Ta kolektiv je kmalu doumel pomembnost strokovnega in družbenega izobraževanja v vsem obsegu in v vseh oblikah. Ustvaril je učinkovit sestav izobraževanja — od delovnega mesta, organov upravljanja in družbenih organizacij v podjetju, pa gumarske poklicne šole, gumarske tehnične šole, vse do visokošolskih oblik šolanja. V tem ima »Sava« najtrdnjše zagotovilo za svoje proizvodne uspehe, za razvijanje raziskovalnega dela, za bogatenje virov dohodka in za tvorbo vključevanje članov delovne skupnosti v razpredeno mrežo organov upravljanja.

Iz te skrbi za širjenje strokovnih in družbenih horizontov proizvajalcev nujno prodira tudi zahteva po preciznih obračunih opravljene dela in programiranja dela v vseh oblikah ter razsežnostih za (Konec na 4. strani)



Cvetko Bizaj

50-letnica tovarne

Zeblo je ta večer in mraz je šel do kosti, ko sem v južni vratar-nici obrata II čakala, da bi se malo pogovorila s tov. Cvetkom Bizajem, ki je imel priti na nočno izmeno. Konec tedna je in delavci, ki prihajajo skozi vrata, so kljub mrazu, ki navadno obarva lice, vi-deti blede, neprespani. Težak je tudi gumarjev kruh!

Cvetko je naš delavec z najdalj-šim stažem v tovarni. Začel je že

Naših petdeset let

(Nadaljevanje s 1. strani) razvojem podjetja in v skladu s in sodobni organizaciji dela ter upravljanja upošteva, da je to delo uresničljivo le s sposobnimi strokovnimi delavci. Zato se je z

leto	št. zaposl. poprečno	VS	Od tega v odstotkih: SS	NS	VK	VK	Priučeni
1963	1446	2,3	5,9	6,6	1,9	22,2	61,1
1966	1878	3,5	6,4	8,1	2,6	19,0	60,4
1967	1952	3,5	6,3	7,6	2,1	18,6	61,9
1968	2028	4,4	6,8	7,5	2,1	18,3	60,9

Po načelu, da moramo čimbolj uskladiti strukturo dela s struktu-ro strokovno usposobljenih delav-cov, zaposlujeemo vedno več strokovnjakov. To nam omogoča večjo prilagodljivost pri osvajanju nove, sodobnejše tehnologije, osvajanje novih podjetniških in organizacij-skih metod. V Savi je zdaj nad 130 delavcev z visoko in višjo izo-brazbo. Izboljšanje izobrazbene strukture zaposlenih pa je naša stalna skrb. V podjetju imamo izo-brazevalni center, ki skrbi in omo-goča vsem zaposlenim redno ali dodatno izobraževanje in izpopol-njevanje.

7. INVESTICIJSKA DEJAVNOST

V srednjeročnem programu raz-voja podjetja je predvidena do-končna izgradnja nove avtopnev-matikalne, prostorov za proizvod-njo gumeno tehničnih in kemičnih izdelkov ter umetnega usnja. Izde-lavo naravnega usnja smo zaradi nerentabilnosti ukinili. S tem bo Sava povečala proizvodnjo za 100 odstotkov. Za lastne potrebe name-ravamo zgraditi svojo toplarno in nabaviti stroje za elektronsko ob-delavo podatkov.

Do leta 1975 bomo investirali v obnovo podjetja in v osnovna sredstva približno 400 milijonov din. Sava razpolaga s 167 milijoni din aktivnih osnovnih sredstev.

Pravilna investicijska politika pod-jetja se odraža zlasti v tehnološki opremljenosti dela, ki jo merimo z vrednostjo osnovnih sredstev (le-ta znaša 62.345 din na delavca). Ta pokazatelj pa je večji iz leta v leto in raste hitreje kot proiz-vodnja in produktivnost. S tem pa se Sava približuje razvitim drža-vam.

8. EKONOMIČNOST IN PRODUKTIVNOST — KLJUC NADALJNJEGA NAPREDKA

Na vedno boljše poslovne rezul-tate podjetja vpliva tudi stalno vlaganje v modernizacijo strojev in naprav. V Savi odpade od vred-nosti vseh aktivnih osnovnih sred-stev kar 68,5% na delovne pri-prave.

Produktivnost zaposlenega se v Savi močno približuje produktiv-nosti, ki jo dosegajo gumarska podjetja zahodnoevropskih držav in precej presega rezultate, dose-žene v ostalih gumarskih podjet-jih v SFRJ.

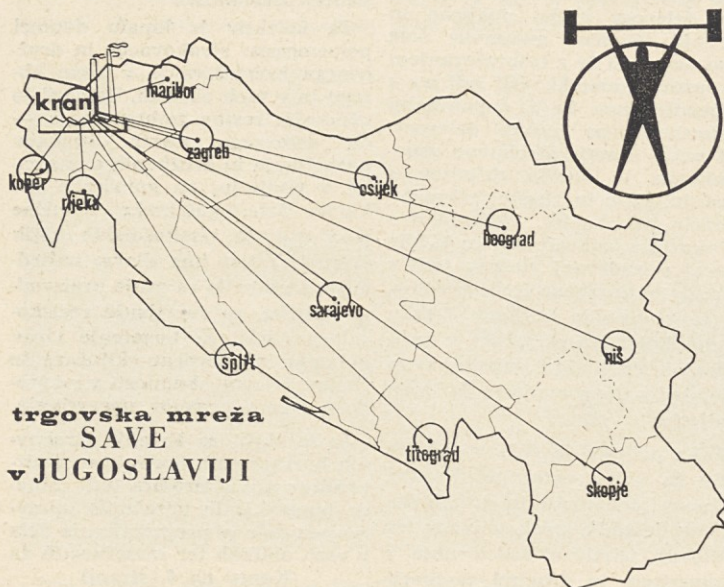
V preteklih letih (zlasti pa v obdobju gospodarske reforme, ka-tere posledice so ostre restrikcije na vseh področjih gospodarjenja) beležimo znatne premike v poslo-vnih rezultatih podjetja. To je raz-vidno iz naslednjega pregleda giba-nja celotnega dohodka in njegovih elementov (indeksi):

leto	celotni dohodek	dohodek	osebni dohodek	skladi
1963	100	100	100	100
1966	123	89	253	318
1967	140	104	276	385
1968	154	134	337	567
1969	244	176	553	336
1970	265	200	609	425
1971	274	252	737	804

Vzporedno z razvojem podjetja pa poglobljamo medsebojne odno-se z jugoslovanskimi podjetji gu-marske stroke in s tujimi firmami. Tako je Sava že leta 1967 sklenila dolgoročno pogodbo o sodelovanju z avstrijsko firmo Semperit. So-delovanje poteka v obojestransko zadovoljstvo in korist.

SKLEP

Ta, dokaj hiter pregled našega razvoja, našega dela, prizadevanj kaže, da je Sava posebno v zad-njem desetletju naredila velik go-spodarski korak naprej. To nam je in nam mora biti vzpodbuda za nadaljnje — začrtano — uspešno gospodarjenje.



leta 1932 pri zračnicah. Toda le za kratek čas. Takoj za tem je pričel delati na stroju za izdelavo duš za vodne cevi. In pomislite, delal je skoraj 30 let na enem stroju. Na njem dela še danes in pravi,



da se verjetno do pokoja ne bo ločil od njega. Res, malo takih!

»Cvetko, vi hote ali nehoti spremljate razvoj te tovarne. Se vam zdi, da je zelo napredovala?»

»Da, veliko smo dosegli, zelo ve-liko. Če bi pa ljudje bili taki, kot bi morali biti, bi bilo pa še bolje?»

»Pa je velika razlika od včasih?»

»Velika. Že v samem asortima-nu. Izdelovali smo v glavnem pod-petnike, zračnice, cevi in še nekaj druge tehnične robe.»

»Kateri čas se vam je zdel naj-bolj kritičen?»

»Takoj po vojni. Nemci so po-brali recepture, surovin ni bilo ni-kjer dobiti. Še danes se čudim inž. Prislanu, kako mu je uspelo, da je toliko spravil skupaj.»

»Ko ste prešli na delavsko sa-moupravljanje, kako ste vi to osebno sprejeli?»

»Sprva človek ni razumel, za kaj sploh gre. Nekako bolje je izgle-dalo da bo, ker ni bilo diktature od zgoraj. Če nihče ne pritiska od zgoraj, se človek počuti bolj spro-ščenega.»

»Kaj menite o napakah, ki jih delamo?»

»Brez nadap ni nikjer. Na njih se učimo!»

»Katero odločitve delavskega sveta v teh letih so se vam pa zdele najbolj pametne?»

»Zanimale so me le bolj tiste od-ločitve, ki so se tikale cevarne. No, na primer nabava brizgalnega stroja za vodne cevi. To je nekaj odličnega. Zdaj se vpljuje.»

»Mislite, da bi vi na delovnem mestu lahko naredili še več, kot sedaj?»

»Lahko bi naredili, ampak treba bi bilo tudi stroje spremeniti. Ne mislim brizgalnih strojev, ampak dvovaljničke. K vsakemu brizgal-nemu stroju bi morali dati mali dvovaljniček z zobatimi valji. Tako bi zadostoval samo en veliki dvo-valjniček, dva bi pa odpadla. Po-treben bi bil tudi samo en pred-grevač na vsaki izmeni. Vsak de-lavec bi predgreval bazo na malem dvovaljničku, da bi imel tako zmes, kot bi jo sam hotel. Zmes, ki je bolj obdelana, manj nabre-kne, tista, ki je pa obdelana manj, pa bolj. Precej je razlike 2—3 cen-telne (0,1 mm). Kjer se pa vpleta žica, je delo še bolj zahtevno in je treba še bolj paziti, kakšna bo zmes. Če bi bila ta pravilno pred-grevana, bi dobili zagotovo dobro kvaliteto.»

»Ste to vašo zamisel že kdaj ko-mu predlagali?»

»Tudi če bi rekel, saj me ne bi poslušali! To so ogromni stroški, toda kmalu bi se izplačalo. Sedem ljudi bi bilo treba manj pa tudi na kvaliteti bi se poznalo.»

»Kaj bi še spremenili?»

»Vsak naj bi bil plačan od tiste-ga, kar naredi, pa bi bilo druga-če!»

»Imate kakšen predlog za zbolj-sanje discipline?»

»Z ljudmi je težko. Če človek ne dela z zavestjo, če nima čuta od-govornosti, ne bo izpolnjeval na-log. Če bi se mu pa poznalo pri

plači, bi pa bolj premislil, kaj se mu izplača.»

»Vam kdaj zmanjka dela v ce-varni?»

»Ne, pri nas je delo dobro orga-nizirano. Nikoli ga ne zmanjka, vedno le ostane. Le ljudje so ne-disciplinirani. Če bi nehali delati vsaj 10 minut čez pol, bi še nekako šlo, toda navadno delovna mesta zapustijo že precej prej in so naj-manj 5 minut pred drugo ali de-seto uro vsi napravljeni in stoje pred tovarniškimi vrati. Ko grem jaz noter, gredo drugi že ven.

Brez discipline ni nič, ne da se delati in hudo je, če človek ni za-vzet za delo. Takrat proizvodnja ne gre. Jaz imam vedno kakšnega delavca pri sebi. Eden je dober, drugi pa spet ne. Za vse drugo se bo prej zanimal kot za delo.»

»Ste zaskrbljeni zaradi našega gospodarstva?»

»Ne zdi se mi najbolj v redu. Če ima denar manjšo vrednost, je vse skupaj manj vredno.»

»Se vam zdi, da vedno izvolimo prave ljudi v delavski svet?»

»Kakor vidim, je dobro. Za tako funkcijo mora biti človek, ki se spozna na gospodarstvo, da sode-luje, da ima veselje do tega. Jaz sem bil samo enkrat v svetu DE.»

»Kako pa gledate na disciplino in plačilo pa delu?»

»Če pogledam nazaj, je bilo včasih veliko drugače. Če nisi de-jel

lal, so te poklicali v pisarno, pa si dobil knjižico. Imel si stalen strah, kdaj boš ob službo. Takrat je bilo službo težko dobiti. So do-bili človeka, da je kadil, pa mu niso rekli drugega kot: »V pisarno pridi!« Tam ga je že čakala knji-žica in denar. Danes pa kadijo za vsakim vogalom.»

»Vi kadite?»

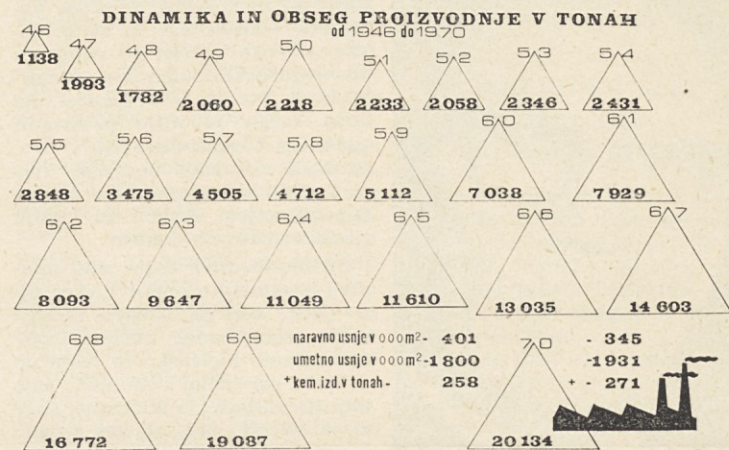
»Seveda, toda nikoli na delu!»

»Je bil samo strah tisto, kar vas je gnalo v delo in disciplino?»

»Ne samo to. Takrat smo imeli delo organizirano tako, da si za vsak dan izvedel, koliko si zaslu-žil. Prvi dan si delal, drugi dan so vzeli listke, tretji dan pa si dobil izračunano, koliko si prvi dan zaslužil. To je bila za nas po-sebne vrste spodbuda, da si se gnil pri delu. Zdaj pa tega ni.»

Tov. Cvetko je res priden in marljiv delavec. Zdi se mi kot ne-kakšen neuradni vodja brizgarne: če je kaj narobe, se delavci na-vadno obračajo nanj za nasvete ali pa celo izmenski delovodja popro-si Cvetka, naj pomaga sodelavcu, ki se mu je pri stroju nekaj »za-taknilo«. Je bolj redkobeseden, toda vedno rad pomaga.

Bo tale intervju kaj pripomogel, da bi se v cevarni oz. pri brizgal-nih strojih spremenila razvrstitev strojev? Zdi se mi, da bi bilo tre-ba upoštevati mnenja starejših in izkušenih delavcev. In Cvetko to je!



7. januarja 1950...

(Nadalj. z 2. strani)

tavljanja in delitve dohodka bo osebni dohodek delavca prven-stveno odvisen od lastnega priza-devanja, sicer pa tudi od uspeha delovne enote ter od uspeha pod-jetja kot celote. Torej ne bo nam vseeno, kako gospodari naša de-lovna enota, pa tudi ne, kakšno je gospodarjenje v drugih delov-nih enotah podjetja.

Zavedati se moramo, da je vsa-ka delovna enota sestavni del pod-jetja in da se poslovni uspehi vseh delovnih enot zrcalijo v do-hodku podjetja, zato nam nikakor ne sme biti vseeno, kako gosoda-rijo posamezne delovne enote ali posamezni delavci v delovni enoti. Zaostritev odgovornosti za stroš-ke in poslovni uspeh pomeni na-daljnji korak v mobilizaciji vseh članov naše delovne skupnosti, kar je zelo pomembno tudi v se-danji fazi stabilizacije našega go-spodarstva. Politika delitve do-

hodka mora temeljiti predvsem na rezultatih poslovnih učinkov, zato se moramo zavzemati za do-sledno izvajanje temeljnih določil o oblikovanju in delitvi dohodka, kot jih določata statut ter pravil-nik. S pravilnikom o ugotavljanju in delitvi dohodka postaja letni gospodarski načrt pomembno me-rilo materialnih odnosov znotraj podjetja. Letni gospodarski načrt mora predstavljati v bistvu skup-ni dogovor o gospodarskih nalo-gah po posameznih delovnih eno-tah, ki so odgovorne za njihovo uresničitev, zato bo potrebno go-spodarskemu načrtovanju posve-titi še več pozornosti in odgovor-nosti kot doslej.

Po dosedanjih 20-letnih izkuš-njah so nas take in podobne re-šitve v organiziranju samouprav-ljanja vodile k poslovnim uspe-hom, kar nam daje pogum in za-gotovilo za poslovno učinkovitost samoupravljanja in razvoj pod-jetja tudi v prihodnosti.

Drago Dolinšek

(Nadaljevanje s 3. strani)

jutri, naslednji mesec, leto in de-setletja naprej. Ni slučajno, da si je »Sava« že pred desetimi leti začrtala razvojno pot vse do leta 1980.

Kdor je trden v svojem znanju in pošten v družbenih odnosih, ta je tudi odprt za sodelovanje. Delo, delavsko samoupravljanje in izo-braževanje v »Savi« kujejo takšne ljudi. Zato med značilnostmi te delovne skupnosti ne smemo pre-zreti njene odprtosti — odprtosti do sodelovanja s sorodnimi in do-polnjujočimi se podjetji tako do-ma kot tudi v tujini. Ta odprtost dokazuje njeno moč! V zadnjem desetletju izredno dinamično pro-dira s svojimi proizvodi na sve-tovni trg in tako meri svojo kako-

vost in ekonomičnost z onimi, ki so od nekdanj privlačni za zahtev-nega kupca.

In še eno! »Sava« ne pozablja svojih nekdanjih sodelavcev! Spo-minja se Zalaznikov, Jerebov, Prin-čičev in vrste drugih, ki so že preminuli. Spominja se tudi Mi-kužev, Zalarjev, ki so dolga leta delali v njej. Tudi ta povezanost z nekdanjimi sodelavci krepi v nas zavest, da še vedno pripadamo na nek način skupnosti »Save«, pa čeprav živimo daleč od nje.

Osebnostno izražam hvaležnost de-lovni skupnosti v »Savi«, saj me je v razmeroma kratki dobi mo-čno obogatila z izkušnjami, omogo-čila razmah osebnosti in poglobila znanje.

Kako je bilo pred petdesetimi leti, pred dvajsetimi, desetimi? Kako je danes? Na ta vprašanja so odgovorili: eden prvih delavcev, prvi naš strokovnjak, najmlajša delavka itd.

Cof Mirko

Že v trinosemdeseto leto gre, toda Mirka še ni zapustila volja do življenja, do ustvarjanja. Daje ga huda astma, tako da si pogosto pomaga z inhalatorjem. Najhuje je, če se razburi. To je vedno takrat, ko ga obišče kdo iz njegove stare tovarne. Bil je ves iz sebe, ko sem povedala, da sem prišla iz SAVI in da bi se rada pomenila z njim, z možem iz »prve gumiške generacije«. Nisem še srečala človeka, ki bi si toliko želel stikov z nami. Sicer pa, prav nič čudno ni. Skoraj 30 let je delal v našem podjetju in ko je bil že upokojen, je še tri leta vodil sindikalno blagajno.

»Toliko mislim na vas. Pravkar pišem o varčevanju. Vem, da bi se tudi v SAVI dalo še kaj prihraniti. Cel dan berem in berem, posebno nemške strokovne revije, ki mi jih pošilja moj nečak.« Pokazal je na kup revij ob oknu, kjer je njegov bralni kotiček.

»Ne morem več veliko, toda poskusil bom še kaj napisati. Veste, v teh revijah so zelo dobre stvari. Kako ljudje delajo brez možgan! Opisal sem delavca, ki je vrtal kablup, kabel pri vrtalnem stroju je pa imel raztrgan. Zamislite si, kaj bi se lahko zgodilo!«

»Mirko, bi mi povedali kaj o zgodovini tovarne?«

»Kaj niste brali, saj sem vse to že napisal. Sicer v nemščini, pa sem tudi v slovenščino prevedel. V tovarni morate imeti to moje delo.«



»Tako, bolj na kratko bi rada.«

»Leta 1921, ko sem jaz prišel v to gumarsko podjetje, je bilo le to last družbe Franca in Petra Šumija, Lojzeta Cvenkeljina in Jožeta Webra. Bili so lastniki izvozno-uvoznega podjetja ATLANTA. O ustanovitvi gumarskega podjetja so se zmenili v kavarni »Na žame-tu«. (Kjer je bil doslej Gorenjski tisk, je bila tiste dni kavarna, ki je imela žametne klopi, pa se jo je prišlo to ime).

No, ta družba je pooblastila Franca Šumija, da je na Dunaju kupil stare stroje za gumo. Obrat I je bil nekoč pristava Sarla Florijana. Ko je ta propadel, je bila tu najprej sladkorna tovarna. Naši so pripeljali z Dunaja 1 dvo-valjčnik, 1 4-valjčnik, 4 ročne preše (v obratu I je pred 20 leti še ena delala) in vulkanizacijski kotel, da smo lahko izdelovali hardy cevi za železniške vagoni.

»Kateri pa so bili takrat glavni proizvodni artikli?«

»Začeli smo s podpetniki, tesnilnimi ploščami. Eterna podpetnik je bil poznan. Izdelali smo jih okrog 80 kg na dan. Sprva smo jih pa celo še šteli.«

»Stisla sem šalo, da je Sumi kar na cizi vozil podpetnike na postajo, ali res?«

»No, to ravno ne, imeli pa res nismo nobenega kamiona in smo uporabljali največ vprežni voz. Joj, nikoli ne bom pozabil, kaj se je nekoč zgodilo. Na dvorišču ob-

rata I so zgradili hranišče za premog, da bi od tam potem črpali gorivo za kotle. Takrat je za nas vozil Sirčev France. Tistega dne je pripeljal na vozu 2–3 tone premoga. Nekako sredi klanca pa sta se mu konja splašila, se odtrgala od voza in zdirjala naravnost proti velikemu kotlu, ki je bil vdelan sredi dvorišča. Bila je taka sila, da se je prvi konj pognal na kotel in obvisel na njem, drugi pa nanj. To je bila taka slika, vam rečem, neponovljiva. Da takrat ni bilo nobenega fotografa blizu! Še danes mi je žal!«

»Kakšno delo ste pa vi opravljali tedaj v tovarni?«

»Bil sem prvi obratovodja za celo tovarno, ko so jo pa leta 1925 prevzeli Nemci, sem bil pa pomočnik direktorja do začetka vojne. Po vojni sem bil personalni referent, kasneje sem pa urejeval strojno kartoteko. Upokojen sem bil pa kot administrator.«

»Ste videli, kako se je danes tovarna razširila?«

»V tovarni sami sedaj še nisem bil, le pred leti, ko sva z ženo šla v Strazišče, sem si jo malo ogledal od zunaj. Veliko ste zgradili. To je ogromen napredek. In če pomislim, s kakšnimi majhnimi sredstvi smo mi takrat začeli. Trgovska banka je bila naš finančni zavod, pa je propadla.«

»Kaj mislite o delavskem samoupravljanju?«

»Nimam pojma! Ko se je vse to začelo, sem šel jaz že iz podjetja. Vem le, da ste veliko ustvarili. Marsikaj izvem iz vašega časopisa. Sedaj ga dobivam že nekaj let, prej ga pa vsa leta nisem. Zelo žal mi je zanj.«

»Kaj pa menite o našem časopisu?«

»Zelo mi je všeč. Toliko pišete o samoupravljanju, ki pa je meni zelo neznano. Vse, kar je takrat bilo, so bili socialdemokrati. Delavci so bili vključeni v socialdemokratsko stranko, jaz se pa za politiko nikoli nisem brigal. Saj ne moreš nič pomagati! Nesreča je bila ta, da sem se leta 1949 tako nerodno prekucnil na Jezer-skem. Drva smo spravljali v dolino. Samo to vem, da smo na kamionu še peli, potem sem se pa znašel v bolnici.«

»Kako pa preživljate svoj prosti čas? Sedaj ga imate veliko.«

»Berem in bral bom, dokler bodo oči dale. Pa križanke rešujem. Zjutraj najbolj težko čakam časopisov. Če pa med njimi najdem »SAVO«, jo preberem prvo in to do zadnje črke. Veste, tako zelo se zanimam za tovarno in tako rad jo imam.«

»Kako pa kaj zdravite?«

»Edino, kar je dobrega na meni, so oči. Leta 1956 sem tako hudo zbolel na ledvicah, da so me pripeljali domov in menda obljubili samo še dva dni življenja. Pa me pogledajte sedaj, po petnajstih letih. Pomagali so mi le sadni sokovi in konjsko meso. Ženina sestra Jožica je bila moj angel varuh. Od takrat mi je ostalo šumenje v ušesih in glavi, tako da mi noben slušni aparat ne pomaga. To je samo od injekcij, tako sodim. Šest ali sedem mojih zgravnikov je že umrlo, jaz pa še ležem. Samo, da dobro vidim, da še lahko berem. Če bi mi takrat udarila na oči, bi bilo veliko huje.«

»Stalno je zaposlen,« pove žena.

»Nobena minuta mu ne uide.«

»Vam v tovarni želim še veliko uspehov in povejte jim, kako zelo mi je všeč, da tako mislite na upokojence. Ravno danes sem bral v GLASU, da bomo poleti tudi mi dobili regres. To je pa res lepo! Verjemite mi, da ob vsaki strokovni reviji pomislim, kaj bi vam prav prišlo. No, kako sem bil vesel takrat, ko sem vam vedel svetovati za razpored malic.

Ja, tako vas imam rad in toliko mislim na vas! Povejte, da želim vsem v SAVI toliko dobrega, kot nobenemu na svetu!«

Hvala Mirko, za vse te želje. Iskrena hvala v imenu vsega kolektiva. Upam, da se bo kdo od nas spomnil, ko se bo toliko ot-plilo, da boste prišli ven, na sonce, spomnil na vas in vas popeljal po tovarni in vam pokazal.

*

Inž. Fran Prislán

Zdel se mi je vedno sila resen mož. In ko sem se pripravljala na intervju z njim, sem se resnično bala, da mi le-ta ne bo uspel, kajti prepričana sem bila, da bodo njegovi odgovori kratki, lakonični. No, pa sem se pošteno zmotila...



»Tovariš inženir, pravijo, da ste bili vi naš prvi strokovni delavec. Ali to drži?«

»Morda sem bil od tistih, ki so danes še v SAVI res prvi. Prišel sem leta 1943 in sem bil postavljen na delovno mesto inženirja v laboratoriju, pri čemer seveda nisem imel vpogleda v višjo strokovno dejavnost v tovarni.«

»Povejte no, kako ste se pa takrat v začetku znašli?«

»Težko je bilo. Zame je bilo vse čisto novo. Na Univerzi v Ljubljani se je takrat kavčuk kaj malo obravnaval. Literature skoraj ni bilo, strokovnega uvažanja sploh ne in človek je bil prepuščen bolj samemu sebi. Pa tudi politična situacija ni bila lahka. Res, nobenih ugodnih pogojev ni bilo. Ko pa je bilo vojne konec, se je bilo treba spet znajti.«

»Kako pa, saj ste bili tako rekoč praznih rok?«

»Ostalo je nekaj od receptur in drugih tehnoloških podatkov, toda s tistim sem si bore malo pomagal. In strašno je primanjkovalo surovin. Ze itak je takrat vse baziralo na nemškem sintetičnem kavčuku, na regeneratu in ostalih surovinah, ki spadajo zraven. Proti koncu vojne namreč, ko je tudi zanje bila situacija vse težavnejša, je tedanje vodstvo te surovine nadomeščalo celo z zasilnimi materiali. Pokupili so vse surovine, kar se jih je dalo dobiti. Včasih so kupili še celo take, ki jih kasneje nismo imeli kje porabiti. Tako ne bom pozabil, kako so v ljubljanski Plinarni dobili neko olje ki ga potem nismo in nismo mogli porabiti in se je valjalo na skladišču še leta in leta.

»Pa tudi zaloge regenerata so šle h koncu in ko je tega zmanjkalo, smo uporabljali samo domačega.«

»Kako pa ste ga izdelovali?«

»Enostavno. Mleli smo staro gumo, dodajali olje, pa dajali to zmes v kotel in potem še na dvo-valjčnike — refinerje.

Meje so bile zaprte in naše gospodarstvo je potrebovalo toliko vrst izdelkov. Prihajali so ljudje iz raznih podjetij in prosili, če bi jim lahko to in ono naredili. Nismo imeli dosti izkušenj, toda takrat je bila med nami živa za-

vest, da je treba pomagati drug drugemu.

Tudi pogoji dela so bili čisto drugi. Delali smo po cel dan. Če ne v tovarni, pa doma ob študiju strokovne literature. Sele po vojni so se meje toliko odprle, da sem dobil kakšno knjigo, revijo. Človek je bil vsake take stvari zelo vesel. Leta 1947 je bila ustanovljena šola, pa so me pritegnili še v strokovno šolstvo in to se je potem nadaljevalo in stopnjevalo: poklicna gumarska šola, programi dela šole, tečajji, tehnična gumarska šola, predavanja itd. Tako smo bili takrat predvsem strokovni delavci najbolj zaposleni.«

»Ste bili na kakšni praksi v inozemstvu?«

»Bil. Toda sprva sem le obiskal nekaj kemičnih tovarn, kot na primer BAYER, ICI itd. Ti obiski so bili krajši in so bili omogočeni glede na poslovne stike z našimi inozemskimi dobavitelji. No, leta 1957 sem bil pa 4 mesece na praksi v štirih različnih gumarskih tovarnah v Ameriki. Prakso je organizirala ICA.

»Kako ste vi osebno sprejeli delavsko samoupravljanje v SAVI?«

»Pomislekov nisem imel, jasno pa je, da se je ta stvar razvijala in da je bilo v začetku nam vsem novo. Sicer pa, vsaka stvar v začetku izgleda drugačna, potem se pa izoblikuje. Ker mi je bila glavna skrb za strokovnost, se mi je zdela s tem v zvezi najvažnejša tehnološka disciplina.«

»Ste vedno naleteli na razumevanje pri nakupih laboratorijskih naprav?«

»Težko je bilo. Razumljivo, da laboratorij nikoli ni bil na prvem mestu. Bolj važno je bilo kupiti prešo za proizvodnjo, kot pa kakšen laboratorijski pripomoček in tako je ta oprema le počasi napredovala. Prostori so bili kletni in šele potem, ko smo se preselili sem, v obrat II, je bilo bolje.«

»Kako se pa zdaj počutite?«

»Ne vem, kako bi dejal. Včasih sem sam za vse skrbel, sedaj je pa to delo podeljeno na več sodelavcev. Pa možnosti so danes mnogo večje. Danes smo tudi že dosti bolj opremljeni. Morda bi bila ta ali ona stvar res še potrebna, pa zaenkrat tudi brez nje gre. Imamo celo lepe prostore.«

»Nekateri niso tega mnenja.«

»Mladi ljudje so vedno manj skromni. Če bi pa kdaj delali v takih prostorih in sploh pogojih, kot smo mi v začetku, bi bili pa danes bolj zadovoljni.«

»Povrniva se še malo nazaj. Kako ste se pa pozneje oskrbovali s surovinami?«

»Dobava iz Nemčije je počasi prenehala in potem je prišel kavčuk iz ameriških rezerv. Z zveznega stališča so vpeljali režim štednje. Direkcija za gumarstvo in posebne komisije so izdelale nekakšno tipizacijo o kvaliteti gumarskih izdelkov. Ob koncu leta 1948 pa smo začeli dobivati naravni kavčuk. Tudi takrat je bila predpisana tipizacija, s katero je bila omejena uporaba kavčuka v posameznih izdelkih in tega se je bilo treba strogo držati. Tako, kot npr. danes standardi. Sele ko so se pričele kolikor toliko redne pošiljke, je to počasi postalo manj strogo.«

»Od kot ste pa dobili prvi kavčuk?«

»Ne vem več točno, toda močno se mi zdi, da je prišel iz Afrike. Dobro vem le to, da je bil kavčuk neke pošiljke strašno umazan. V njem je bilo polno peska in smeti. Skušali smo ga očistiti. Prali smo ga celo z vodo na dvovaljčniku in potem sušili, toda vse skupaj ni mnogo pomagalo.«

»Kako pa gledate na težave danes?«

»Mislim, da je treba gledati naprej vedno z optimizmom. Saj tako zelo kritično mogoče tudi ni. Predvsem dvig strokovnosti, štednja z materialom in delovna disciplina bi nam pomagali iz trenutne zagate.«

»Menite, da bi bilo treba še novih kadrov?«

»Ne, to lahko ustvarimo s temi, ki so tu. Saj so komaj prišli. To

so madi kadri. Smatram, da se mora nekdo najprej neke zasidra-ti, uvesti in sem prepričan, da bo prišel do določenih uspehov. Danes imajo mladi kadri vse možnosti. Če ima nekdo samo omejeno področje, bo lahko bolj eksaktno in specialno obdelal stvar. Samo čas si je treba vzeti, preštudirati vso dostopno strokovno literaturo in poiskati vse najnovejše dosežke na tistem področju.«

»Menite, da bi bilo potrebno v RTI kaj spremeniti?«

»Trenutno se ne spomnim, da bi bilo kaj potrebno.«

»Kaj pravite, bomo dosegli postavljene plan?«

»Odvisno je od faktorjev. Računati moramo tudi na to, da lahko pride kaj vmes. Seveda pa vsak plan bazira na nekih realnih izračunih ob upoštevanju vseh obstoječih možnosti. V kolikor ne bo višje sile, upam, da bo potekalo vse po načrtu. Lahko pričakujemo, da bo plan realiziran.«

»Inženir Prislán, kakšno delo pa opravljate sedaj vi, ko ste samostojni strokovni sodelavec?«

»Trenutno urejam tehnološko dokumentacijo.«

»Ste si kdaj predstavljali, da bo danes pri nas tak razvoj?«

»Zamišljal sem si, da bo večje, nikoli pa nisem pomislil, da bi moglo zavzeti tak obseg. Res, veliko smo spravili skupaj.«

»Potem pravite, da se bomo izkopali tudi iz teh težav?«

»Seveda. Na vse skupaj gledam z optimizmom.«

Po moje so tile odgovori za razmišljanje, vam inž. Prislán pa hvala za sodelovanje.

*

Marko Angelca

Predstavljam vam našo najmlajšo delavko. V šestnajstem letu je, doma je pa iz Cerklj. Vsa zatopljena je bila v delo, ko sem jo ogovorila.

»Koliko časa pa si že pri nas, Angelca?«

»V ponedeljek bo 14 dni.«

»Si se že privadila?«

»O, že kar gre.«

Obrezuje termoforje in vsa je založena z njimi.

»Kako ti gre pa delo od rok?«

»Sedaj se še privajam, upam pa, da bo šlo. Sedaj obrežem dnevno nad 100 termoforjev.«



»Koliko je pa norma?«

»400 kom. Veliko je, toda upam, da bomo kmalu dobila vso potrebno spretnost.«

»Kako si pa prišla k nam?«

»Oh, veste, SAVA je pri nas že v družini. Tu dela moj oče, stric, njegova žena, moja brata, no zdaj pa še jaz.«

»Je to tvoja prva služba?«

»Ne. Pol leta sem že delala v gostilni. Pa mi ni bilo všeč.«

»Zaradi pijancev?«

»Hja, prav zaradi njih!«

Angelca je prijetno dekletce in upam, da bo z njo dobila naša mladinska organizacija novo osve-žitev, pa morda folklora tudi, saj pravi, da so ji narodni plesi všeč.

Le korajžo, Angelca!

Tudi Cvetka Bizaja, ki ima skoraj najdaljši delovni staž v Savi smo povprašali za mnenje; pa Ivana Kerna, nekoč vodja DE stiskarna in član prvega delavskega sveta

Ivan Kern



Neverjetno, kako se nekateri ljudje nič ne postarajo!

Zdi se mi, da se Ivan Kern, upokojeni mojster iz stiskarne, v 10 letih, kar ga poznam, ni niti za las spremenil. Kar čudno se sliši, da je upokojenec.

Vedno kaj dela Ko sem ga poiskala na domu, se je pravkarn vrnil od nekoga, pri katerem je bil zidal.

»Ivan, vi ste bili v našem prvem delavskem svetu in ste po stažu pri nas eden naših najstarejših delavcev. Bi nam kaj povedali o takratni »Savi«?

»To tovarno sem prišel 7. 4. 1933. Takrat smo delali največ podplatne plošče pa nekaj tehničnih artiklov, sedežne blazine, denarnice za drobiž, radirke, kajake, tiskarske odeje, izdelovali smo velike tesnilne plošče, iz katerih smo potem izrezovali razne izdelke, navadno pa so stranke kupile cele take gumijaste plošče in potem same izrezovale izdelke oz. tesnila po potrebi. Po vojni smo šele pričeli izdelovati toaletno gumo. Ko sem prišel iz vojske, bilo je 18. februarja 1946, sem postal mojster oddelka stiskarna in tam ostal do upokojitve.«

»S kakšnimi težavami ste se pa takrat po vojni borili?«

Naše tovarne so imele toliko potreb po gumijastih izdelkih. Uvoz je bil namreč povsem omejen in odvisni smo bili le od lastnih sil in iznajdljivosti.

Pričeli smo izdelovati transportne trakove. O, kako smo se učili! Prvih nismo nič raztegovali (surovega je treba raztegovati na hidrovalično natezalno napravo). Ko je potem kupec tak trak vzel, je kmalu prišel nazaj z njim. Ko je bil montiran in naložen, se je pretegnil za 15 do 20 %. Sam Celestina je takrat naredil načrt za tako raztegovalno napravo. Potem je bilo pa v redu. Drug tak problem so bili profilni trakovi za hidrocentrale. Spomnim se, da je prišel k nam nek inženir s hidrocentrale Vrbaš-Jajce in nas za kriščevo voljo prosil, da naj naredimo te trakove. Bili smo vsi v zaletu.

»Pa ste imeli za čiščenje kalupov vedno prave kemikalije pri rokah?«

»Oh, kje pa! Uporabljali smo vse mogoče in nemogoče: mazavo milo, sladkorno vodo (posebno mešanico za vsak artikel), potem smo pa prešli na silikone. To je sedaj najboljše. Kalup se ne zamaže in izdelek se hitro vzame iz kalupa.«

»Takrat ste torej to robo lahko prodajali.«

»Ja, to so bili časi! Vse je šlo v denar. Nismo gledali ne na lepoto, ne na kvaliteto, vse smo še toplo

prodali. Edino, ko so se začeli Vulkanovi kalupi za cele podplate s peto, smo imeli težave s prodajo in smo za 75 % zmanjšali proizvodnjo.«

Lotili smo se vsake stvari.

Naredili smo mu tudi ta profilni trak in spomnim se, da je bil že pripravljen za odpravo. Da, že naše etikete so bile na njem, ko je prišel ta inženir pogledat. Pa se je prijel fant za glavo. Ta trak, ki smo ga naredili mi, bi moral nositi kabel pod vodo in bi moral biti izaen tako, da ne bi prepuščal vode. Naš pa ni bil niti malo nepropusten. Spet smo hiteli. Zalaznik je naredil skico, Pustavrh pa je stružil. V dveh dneh je bil narejen kalup. No pa še ni šlo vse po sreči. Povedal sem jim, kako morajo delati, toda pozabil sem jim povedati tisto o atmosferah. Naredili so eno peko, dali 150 atmosfer pritiska pa je razneslo ta profilni trak. Potem sem bil ob preši kar noč in dan in potem je hidrocentrala Vrbaš-Jajce le dobila svoj profilni trak, kot si ga je želela.

No, sličen primer je bil tudi z opekarno Bobovk. Transportni trakovi, ki so jih prej uvozili, so se strgali in so na vrat, na nos hoteli nove. Mi smo je delali gladke transportne trakove za rudnike, toda tile za opekarno so morali biti piramidasti, da opeka ni letela z njih. Uspelo nam je narediti dva, potem se je pa razvedelo in prišli so ponje iz Ljubljane, na koncu pa jih je hotela imeti cela Jugoslavija.

Delal sem na vseh prešah v tovarni. Vsak nov artikel sem sam vpeljal.«

»Kaj ste menili takrat o samoupravljanju?«

»Sprva nismo dobro vedeli, za kaj gre. Potem smo pa prešli na mesečni plan, ki ga je obravnaval upravni odbor. Vsi šefi smo bili poklicani zaradi mesečnega plana na sejo, kjer smo se pomenili, kaj bomo lahko naredili, česa ne. Prodajni oddelek je poročal o potrebah, upravni odbor jih je sprejel, potem so to dali po oddelkih, ob mesecu smo pa šefi poročali pred delavskim svetom. No, počasi smo le prešli na to in smo se navadili odločati sami.«

»Kako se je pa kaj širila tovarna?«

»Tiste najbolj stare preše, nekaj še ročnih, smo dali v Vulkan, mi pa smo dobili nove. V nekako 5 letih smo dobili 6 novih preš. Kupci so hoteli imeti več vrst izdelkov in potem so se pojavile nove zahteve za nove preše, nove kalupe.«

Stiskarna je bila stalno ozko grlo.«

»Kako je bilo pa z ljudmi v vašem oddelku?«

»Ce je bilo nujno, smo si izposojevali ljudi iz ostalih obratov, ki niso bili tako obremenjeni.«

»Kaj pa menite o devalvaciji in stabilizaciji?«

»Ja, jaz bi rekel: tisti, ki so odgovorni za kvaliteto surovin, naj pazijo, da bodo prihajale res kvalitetne surovine, po oddelkih naj kvalitetno delajo, da bo šla vsa roba na trg, da se bo lahko prodala, da bodo stroji do konca izkoriščeni. Če bo tako, bo delavec lahko več zaslužil. Treba je pregledati kader. Saj delajo, toda veliko jih pa je, ki še ne delajo dobro. Če nekdo ne odgovarja na nekem delovnem mestu, ga poskusite prestaviti drugam. Tam bo mogoče pokazal drugačne rezultate. Če bi se tega vsi držali, bi bila vsa niesta pravilno zasedena in stroji ne bi stali neizkoriščeni. Stroj je potreben, zato smo ga tudi kupili, plačali drago, zdaj pa je mogoče največ 50 do 60 % izkoriščen. To so veliki stroški, izkoristka pa ni.

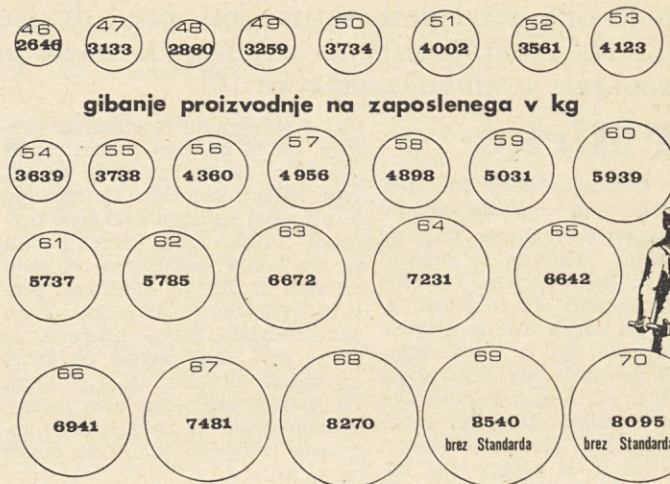
Če bi naredili vsaj 50 % od tega, kar bi še lahko naredili, bi bilo pa veliko.«

»Kaj menite o disciplini v SAVI?«

»Po hčerkinem pripovedovanju se mi zdi, da je zdaj le nekoliko strožje kot pred leti. Včasih je bilo tako, da so delavci kar pri preši imeli prislonjeno steklenico.«

»Imate kakšen nasvet za stabiliziranje našega gospodarstva oz. za našo tovarno?«

»Če bomo bolje delali, bo za vse dobro. Pa štedite pri surovinah! Meni se je vsega škoda zdelo, kot bi mene udaril. Če je delavec dal na tla zmes, pa je prišla drobna smet v kalup, sem pošteno vzrožil, ker se je delala škoda. Samo majhen kamenček pride noter, pa je treba vse zavreči. Samo površen človek ne čuti nobene od-



govornosti. Mogoče se je komu zdelo, da sem bil kdaj prestrog, toda prepričan sem, da je moralo tako biti.«

»Pa kadri?«

»Da bi ne bilo takih, da bi razdirali to, kar smo skupaj spravili! Še naprej podpirajte novatorstvo.«

Pa prav kadrujte! Sploh so ponekod ljudje postavljeni brez potrebe, plačujemo pa jih.«

»Kako pa kaj sedaj preživljate svoje dneve?«

»Veliko pešačim. Tudi po 15 km na dan.«

Prvi mesec, ko sem ostal doma je bilo vse v redu. Počutil sem se kot na dopustu. Potem se je pa začelo. Ponoči nisem mogel spati in zbujal sem se z občutkom krivde, da nisem storil, kar bi moral. Zjutraj pa si nisem mogel kaj, da ne bi šel pogledat v tovarno, vsaj do vratarja. Kasneje mi je bilo že nerodno, pa sem si rekel: »Danes pa ne bom šel v tovarno!« Pa je kolo kar samo zavilo proti obratu I. Sedaj sem že malo pozabil, kakšne 3 mesece pa me je notri kar bolelo, kot da sem nekaj dolžan in da moram iti. Saj veš, v tovarni sem bil kot doma. Potem pa naenkrat prekinem.«

»Ste na delavskem svetu in upravnem odboru vedno dosegli, re in pridite nas še kaj pogledati!«

da so uresničili vaše načrte in želje?

»So. Toda pri meni so bili največkrat problem ljudje.«

Vedno sem se boril za disciplino. Hotel sem, da bi kar največ iztisnili iz teh preš.

Spominjam se pa, da se je pri drugem delavskem svetu res že poznalo, da sami gospodarimo. Najboljši delavski svet, po mojem mnenju, pa je bil tisti, ki mu je predsedoval Perko. Bil je nepristranski, pravičen, trezen in zelo preudaren mož. Veliko je od predsednika odvisno, kako delavski svet dela.«

»Vam je časopis všeč?«

»Res mi je, in to vedno bolj. Samo če vam res tako gre, kot je napisano. Ja, zelo pozdravljam idejo o regresu. Če bi ne bilo časopisa, bi mi bilo kar dolgčas.«

»Kaj pa takole počnete čez dan?«

»Najraje pomagam kje pri gradbenih delih, za razvedrilo pa grem v gozd po gobe.«

»Pa k upokojujencem?«

»Ne, tja pa ne grem!«

»In želje?«

»Da bi vam res kar najbolje šlo.«

Tov. Kern, hvala vam za odgovore in pridite nas še kaj pogledati!«

Kaj pa 2800 delavcev ob našem prazniku? O vsem tem pa v prihodnji številki našega glasila. Člani odbora za pripravo proslave so še kako mislili na to!

