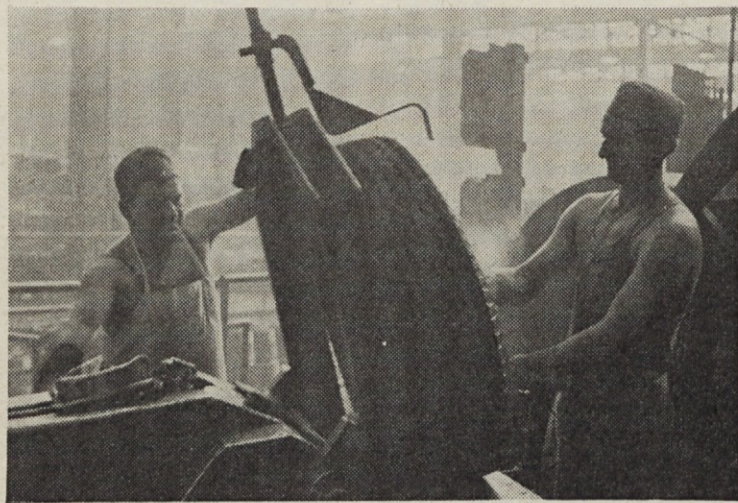




Delavska kontrola



Delavska kontrola pomeni popolno javnost dela in kontrolo učinkovitosti sklepov, določil, dogovorov.

Ceprav to ni čisto prva informacija o delavski kontroli, pa bom skušal v tem sestavku povedati kar največ o tej novosti, ki jo prinašajo ustavna dopolnila, predvsem pa še pismo predsednika Tita in izvršnega biroja,

gradivo, ki bo zagotavljalo možnost uvedbe delavske kontrole. Rok realizacije tega sklepa je

Zakaj delavska kontrola?

Tudi pri nas smo pogosto govorili, pisali in razpravljali o tem, da ima vsak delavec pravico biti obveščen o vsem dogajanju v podjetju. Veliko tega smo uresničili že z informiranjem, nekatere informacije pa so bile vendarle le pomanjkljive, ali pa o njih sploh nismo pisali. Morda nismo čutili potrebe, da bi jih objavljali, ali pa ni bilo čutili zainteresiranosti v kolektivu. S tem ne mislim, da smo v Savi karkoli prikrivali, da je bilo karkoli prepovedano objavljati. Da je bilo delo služb in delavcev »čisto«, nam potrjuje zadnja kontrola Službe družbenega knjigovodstva, ki v poslovanju podjetja in posameznih enot ni odkrila nikakršnih nepravilnosti, poneverb ali česa podobnega.

Kakšna naj bi bila pravzaprav delavska kontrola?

Mislim, da je zelo dober predlog, ki so ga pripravili v ZK in sindikatu, in se glasi takole:
»Delavska kontrola naj obseže redne in občasne informacije:
— o osebnih dohodkih za redno in nadurno delo, o višini osebnih dohodkov po enotah ipd.,
— o porabi sredstev skupne porabe: razna posojila, vračanje anuitet, razne pomoči, itd.,
— o drugih osebnih izdatkih: kilometrine, dnevnice, potni stroški, terenski dodatki, dodatki za ločeno življenje itd.,
— o drugih materialnih izdatkih: reprezentance, reklame, sodni stroški,
— o uporabi družbenih sredstev: razne pogodbe, zapadle terjatve ipd.
Za izvršitev sklepov oziroma izvršitev teh nalog so zadolženi tov. Janez Beravs kot glavni direktor, tov. Rudi Lopatič za komite ZK in tov. Alojz Veselič za sindikat. Poskrbeti morajo, da bo do 1. 4. 1973 pripravljeno ustrezno



Nedvomno bo delavska kontrola bistveno pripomogla k izboljšanju notranjih odnosov.

postavljen v skladu s predvidevanji za sprejem zakonskih predpisov s tega področja.«

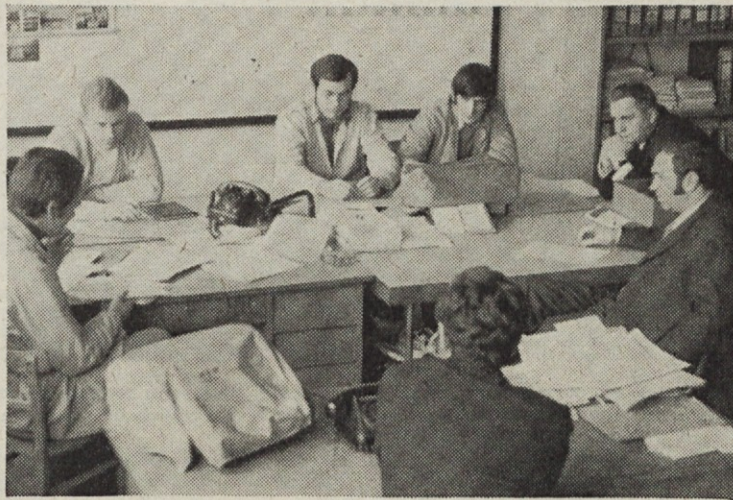
Delavska kontrola torej pomeni popolno javnost dela in kontrolo učinkovitosti sklepov, določil, dogovorov ipd. Vendar pa bomo morali pri tem paziti, da se to ne bi spremenilo v nekaj nad samoupravljanjem, ampak mora biti to del samoupravljanja. O delavski kontroli so dosti razpravljali že v organizaciji ZK in sindikatu ter svoj predlog predložili tudi DS podjetja, ki ga je v celoti sprejel. Delavska kontrola naj ne bi bila nadzor samo nad porabo sredstev za reprezentanco, kilometrine, šport, ampak tudi odgovornost za izdelavo in kvaliteto samoupravnih aktov in njihovo uveljavljanje, odgovornost za samoupravne odločitve ipd. Nedvomno bo delavska kontrola bistveno pripomogla k izboljšanju notranjih odnosov, k popolni informiranosti vsakega delavca, k še bolj-šim odločitvam in tudi k bolj-šim gospodarskim rezultatom.

Več o tem bomo pisali v eni naslednjih številka našega glasila.

Komunisti o disciplini

Te dni so, ali pa prav v tem trenutku v vseh oddelkih ZK intenzivno razpravljali o 6. točki sklepov konference, ki se glasi:

»Izboljšanje tehnološke in delovne discipline mora biti ena izmed osnovnih nalog vsakega posameznega člana delovne skupnosti.



Izredno resne razprave komunistov ter tudi njihovo delo naj skupaj z drugimi akcijami pripomorejo k bolj-šim poslovnim rezultatom in dobrim delovnim odnosom.

Sekretarji oddelkov so dolžni do 5. 2. 1973 organizirati sestanke ob prisotnosti vodstvenih in vodilnih delavcev. Ugotovitve in predlagani ukrepi s teh sestankov naj bodo podlaga za ugotavljanje ustreznosti vodilnih in vodstvenih delavcev ob razpisu delovnih mest oziroma ponovnem imenovanju. Zapisniki sestankov oddelkov ZK morajo biti predloženi predsedniku kadrovske komisije ZK. Tov. Janez Beravs, direktor podjetja, tov. Lev Premru, direktor TTI in tov. Viljem Žener, direktor TAP, pa so dolžni, da poostreno kontrolirajo, kakšna je delovna in tehnološka disciplina.«

Prav nič nenavadnega ni, da sta se prav partijska in sindikalna organizacija zavzela za to, da se poostri delovna in tehnološka disciplina, kajti na junih sestankih in konferencah so večkrat opozorili, da delovna in tehnološka disciplina v Savi nista ustrezni. Samo govorjenje najbrž ne bi bilo toliko učinkovito, če ne bi upoštevali te bistvene novosti, ki lahko občutno vpliva na uspešno akcijo. Prav sedaj bodo ali pa so že razpisana vsa vodilna in vodstvena delovna mesta v Savi in ko na sestankih sindikata in ZK razpravljajo o disciplini, opozarjajo, naj pri vsakem kandidatu, ki se bo prijavil na razpisano delovno mesto, upoštevajo tudi njegova prizadevanja za izboljšanje discipline. V tistih primerih, kjer vodja doslej ni izpolnjeval tudi teh nalog, je treba to upoštevati in dati mnenje ustrezni kadrovske komisiji. Pri tem ne gre, da bi partijska ali sindikalna organizacija sami pripravljali taka poročila ali mnenja. Komunisti in sindikalni delavci bodo predvsem v svojih delovnih skupinah predlagali, priporočali ali odsvetovali. Mislim, da je odveč poudarjati, da bo ta zamisel uspešna oziroma učinkovita in je morda v tem trenutku najbolj primeren način za ureditev notranjih odnosov.

Razprave o disciplini pa so namenjene tudi dogovoru, da morajo člani ZK najprej biti disciplinirani sami, veliko odgovornosti pa imajo vodstveni delavci — komunisti.

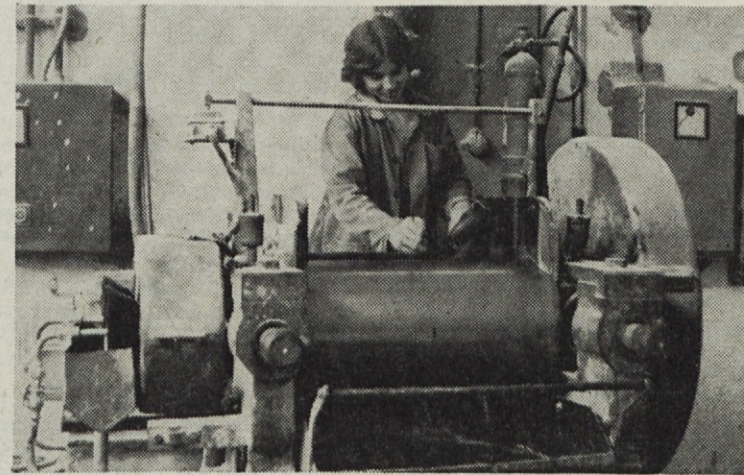
Program družbene akcije za varčevanje

Predsedstvo sveta ZSJ in izvršni biro predsedstva ZKJ sta na sejah dne 23. novembra oziroma 12. decembra 1972. leta obravnavala in sprejela program družbene akcije za varčevanje.

Varčevalna akcija naj zajame celotno družbo, vse delovne ljudi v gospodarskih in družbenih dejavnostih, samoupravnih interesnih skupnostih in družbenopolitičnih organizacijah. Njen namen je sprožiti boj za vsestransko varčevanje kot trajen in dolgoročen način delovanja vseh porabnikov družbenih sredstev v procesu gospodarjenja. Zato ta akcija ne sme biti kampanjska niti ne more teči mimo vsakodnevnega gospodarjenja, ampak mora njeno uresničevanje prispevati k temu, da bo varčevanje postalo trajen način obnašanja in nastajanje novega odnosa samoupravljalcev do družbenega premoženja, do dohodka kakor tudi okrepiti odgovornost in reformsko obnašanje vseh udeležencev v proizvodnji in porabi.

Bistvo in pomen varčevalne politike

Varčevanje naj pomaga zmanjšati vse vrste porabe in prispeva k smotrnejšemu izkoriščanju pro-



Povečanje storilnosti od štirih na šest odstotkov, torej samo za dva odstotka, bi dalo 300 milijard starih dinarjev na leto.

izvajalnih sredstev. Čezmerna poraba je eden izmed bistvenih vzrokov za nestabilnost, inflacijo, nelikvidnost, druga negativna gibanja in socialno nestabilnost znatnega dela delavcev. Zlasti velike

prihranke je mogoče doseči z zmanjšanjem proizvodnih stroškov, tako materialnih kakor tudi vseh drugih. V nasprotju z dosedanjimi gibanji, ko so se izdatki za porabljen material in druge proizvodne stroške povečevali občutno hitreje kakor družbeni proizvod, si moramo v prihodnjem obdobju prizadevati, da se bodo zmanjšali vsi stroški za enoto proizvoda. Dejstvo je, da odstotek prihranka v materialnih stroških znaša zdaj okoli dve milijardi novih din, z zmanjšanjem zalog na optimalno raven pa bi prihranili okoli milijardo din. To pomeni, da bi lahko v zadnjih šestih letih samo z zmanjšanjem materialnih stroškov za en odstotek prihranili okoli 10 milijard novih din oziroma dvakrat več, kot pa znašajo skupne izgube v gospodarstvu do začetka leta 1972. Velike možnosti za varčevanje obstajajo tudi v izdatkih za neproizvodne storitve, ki so v zadnjih šestih letih za 57 odstotkov večje od povečanja skupnega dohodka gospodarstva.

(Nadaljevanje na 3. strani)

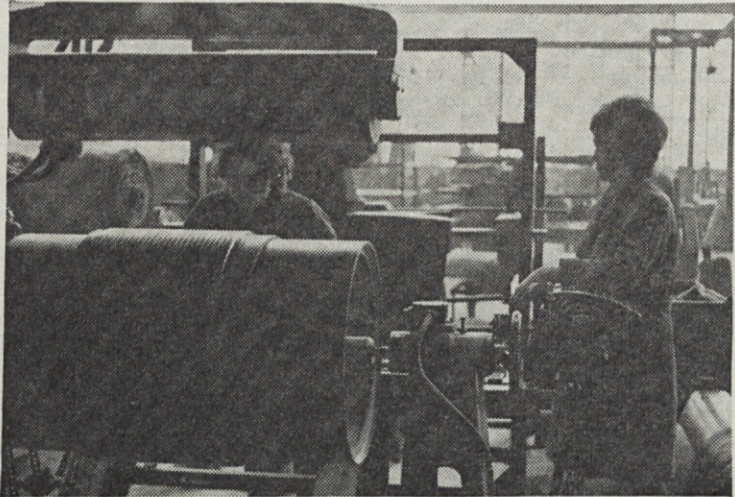
Sklepi organizacije ZK in sindikata sprejeti v zvezi s Titovim pismom

v eni minuti

Ne samo 10 % rezervacija osebnih dohodkov, ampak tudi številne druge akcije morajo teči vzporedno, če hočemo, da bomo dosegli stabilnost podjetja in zadovoljive gospodarske rezultate.

Tudj tale informacija dokazuje, da samoupravni organi, vodilni delavci in družbenopolitične organizacije z vsemi močmi iščejo možnosti in načine, kako to doseči.

Te sklepe so temeljito obravnavali v organizaciji ZK in v sindikatu. Kot njihov skupen dogovor so jih predlagali delavskemu svetu. Le-ta jih je v celoti sprejel in prav te dni so odšli nalogi iz tajništva samoupravnih organov delovnim enotam, skupinam, posameznim strokovnim delavcem.



Delavci — neposredni proizvajalci se morajo tudi sami zavzeti za še bolj javno delo ter odgovornost vsakogar, ki lahko vpliva na rezultate.

Iz posameznih sklepov so za posamezne službe določene naloge in kot veste, je ob tem določen tudi datum — rok izvršitve, kar bo delavski svet podjetja redno spremljal.

Sklepi so bili obravnavani na prvih sejah DS podjetja in TOZD in sprejeti kot akcijski program samoupravljanja v SAVI, in na 4. seji DS podjetja, 16. 1. 1973, na kateri so bili dopolnjeni z nosilci nalog in roki izvršitve, in sicer:

1. Ob prehodu na TOZD morajo biti zagotovljeni enaki pogoji dela in enakost obravnavanja vseh vprašanj, ki zadevajo predvsem kadrovanje, delitev dohodka in osebnega dohodka, disciplino, sklad skupne porabe in drugo.

Za izpolnjevanje sklepa sta osebno določena in odgovorna glavni direktor tov. Janez Beravs in predsednica DS podjetja tov. Zdenka Jurančič.

2. Pri kadrovanju vodilnih in vodstvenih delavcev morata kadrovska komisija ZK in KS upoštevati družbeno angažiranost in moralno politične kvalitete posameznika kot enega osnovnih kriterijev.

To mora biti obvezno upoštevano tudi pri reelekciji vodilnih delavcev, da bi se tako zagotovila njihova habilitacija glede sposobnosti in pripravljenosti za urejanje odnosov med delavci in družbenopolitično angažiranostjo v samoupravljanju.

Ta sklep morajo realizirati kadrovska komisija pri organizaciji ZK in kadrovske odbori posameznih TOZD in OZD; rok je 1. 4. 1973. Do tega roka morajo biti razpisana vsa vodilna in vodstvena delovna mesta do vključno vodij izmen. Razpisi teh delovnih mest so predvideni v treh fazah.

Za naloge v drugem odstavku pa velja rok 31. 1. 1973, ko morata kadrovska komisija ZK in sindikata določiti in oddati pogoje razpisni komisiji.

3. Ker so odnosi med ljudmi v delovnem kolektivu izredno pomembni za izvršitev postavljenih nalog, je nujno, da oddelki ZK razpravljajo o posameznih družbenih odnosih s posebnim poudarkom na odnosu med vodjem in podrejenimi.

Sekretarji oddelkov ZK so do 1. marca dolžni sklicati sestanke, na katerih naj sodelujejo prizadeti vodilni delavci. O zaključkih naj nato razpravljajo pristojni DS.

4. V obračunskih enotah, ki razpolagajo z družbenimi sredstvi in jih obračajo, je potrebno takoj oceniti in analizirati dosedanje delo ter ugotoviti eventualna zlorabljanja delovnega položaja.

5. Delavska kontrola naj obsega redne in občasne informacije — o osebnih dohodkih za redno in nadurno delo, o višini osebnih dohodkov po enotah ipd.,

— o porabi sredstev skupne porabe: razna posojila, vračanje anuitet, razne pomoči itd.,

— o drugih osebnih izdatkih: kilometrine, dnevnice, potni stroški, terenski dodatki, ločeno življenje itd.,

— o drugih materialnih izdatkih: reprezentance, reklame, sodni stroški,

— o uporabi družbenih sredstev: razne pogodbe, zapadle terjatve, problematika likvidnosti podjetja ipd.

Za izvršitev sklepov pod točko 4. in 5. so zadolženi tov. Janez Beravs kot glavni direktor, tov. Rudi Lopatič za komite ZK in tov. Alojz Veselič za sindikat.

Poskrbeti morajo, da bo do 1. aprila 1973 pripravljeno ustrezno gradivo, ki bo zagotavljalo možnost uvedbe delavske kontrole.

Rok za realizacijo tega sklepa je postavljen v skladu s predvidevanji za sprejem zakonskih predpisov s tega področja.

6. Izboljšanje tehnološke in delovne discipline mora biti ena izmed osnovnih nalog vsakega posameznega člana delovne skupnosti.

Sekretarji oddelkov so dolžni do 5. februarja 1973 organizirati sestanke ob prisotnosti vodstvenih in vodilnih delavcev. Ugotovitve in predlagani ukrepi s teh sestankov naj bodo podlaga za ugotavljanje ustreznosti vodilnih in vodstvenih delavcev ob razpisu delovnih mest oziroma ponovnem imenovanju. Zapisniki sestankov oddelkov ZK morajo biti predloženi predsedniku kadrovske komisije ZK. Tov. Janez Beravs, direktor podjetja, tov. Lev Premru, direktor TTI in tov. Viljem Zener, direktor TAP pa so dolžni poostreno kontrolirati delovno in tehnološko disciplino.

7. Odbor za obveščanje mora izdelati sistem informiranja, ki bo omogočal ustrezno obveščanje komunistov in vseh delavcev v družbenopolitičnih organizacijah.

Komisija pri ZK mora do 1. februarja 1973 izdelati predlog nove organizacije obveščanja. Akcija je povezana s spremembami v načinu obveščanja ostalih članov kolektiva.

8. V dogovoru med DPO bodo v vseh delovnih skupinah ustanovljena politična jedra, ki naj podkrepe uspešno delovanje skupin.

Osnovno jedro družbeno-političnega delovanja bodo v enotah predstavljali vodje delovnih skupin in sindikalni poverjeniki, po reorganizaciji pa naj bi se jim priključili še predstavniki organizacije Zveze mladine.

V prvem delu bo akcija zaključena do 15. februarja 1973 (vodje del. skupin in sindikalni poverjeniki).

9. Povečati je treba odgovornost predlagateljev, predstavnikov organov in tistih, ki so dolžni izpeljati naloge, da bodo spoštovali samoupravne postopke v zvezi z odločanjem in izvrševanjem samoupravnih sklepov.

Ze dalj časa je opaziti, da je potrebno povečati odgovornosti pri upoštevanju samoupravnih postopkov. Da bi povečali to odgovornost, je v naše samoupravne predpise vnešeno poglavje o odgovornosti. To gradivo so prejeli vsi prizadeti, zanje pa bo pripravljena tudi ustrezna oblika instruktaze oziroma izobraževanja.

Za izvajanje tega sklepa morajo še predvsem skrbeti direktorji služb, TOZD in podjetja in predsedniki delavskega sveta skupaj s tajništvi, kjer se pripravljajo seje in po sklepih samoupravnih organov izdajajo delovni nalogi, kar bo posebej še dodelano in upoštevano v celotni delavski kontroli. (Rok uvedbe del. kontrole je 1. 4. 1973.)

10. Strokovne službe, predvsem finančno računovodska služba, naj izpolnijo metodologijo programiranja v podjetju; že vsak letni gospodarski načrt naj bo sestavljen iz dveh delov:

1. del: načrt gospodarjenja v prihodnjem letu in

2. del: načrt socialne dejavnosti v istem letu.

Vsak delavec bo tako spremljal, kakšne socialne dejavnosti lahko razvijamo, če z discipliniranim in odgovornim gospodarjenjem dosežemo planirane poslovne uspehe in dohodek.

Delno je bil sklep upoštevan že pri sestavi letošnjega gospodarskega načrta. Da bo sklep v celoti izvršen, sta odgovorni finančno računovodska služba in kadrovska služba, ki sta do 30. 6. 1973 dolžni izdelati organizacijski predpis za urejanje tega področja.

11. Kadrovska politiko naj se dodela in vanjo vključi tudi potrebne elemente napredovanja, posebnih priznanj, dajanje zaupnice, uvedbe odpoklica in razrešitve.

Začasni statut TOZD obsega samo tri poglavja: organizacijsko, družbeno-gospodarsko in samoupravno opredelitev.

Rok za dokončno izdelavo statuta TOZD je postavljen do konca leta 1973. V te je potrebno vključiti še poglavje z vsemi elementi gospodarske politike. Zanj sta zadolženi kadrovska služba in oddelki za samoupravljanje in informiranje delavcev.

12. Sistemizacija delovnih mest naj vsebuje samo organizirana delovna mesta, kriteriji za različno ocenjevanje delavcev pri uvajanju in uspešnejšemu delu na delovnih mestih naj bodo jasno določeni.

V skladu s sklepom delavskega sveta, ko je v decembru 1972 sprejel gospodarski načrt za leto 1973, je kadrovska komisija, ki naj se po potrebi povezuje s službo informacijskim sistemom, dolžna, da sistemizacijo delovnih mest dokončno izpolni do 31. 3. 1973, kar pomeni, da je potrebno v marcu pripraviti predlog in organizirati razpravo po delovnih skupinah.



Izboljšanje tehnološke in delovne discipline mora biti ena izmed osnovnih nalog vsakega delavca.

Naš razgovor: Rado Košir, tritisoči Savčan

Nekaj dni pred iztekom starega, 1972. leta, smo sprejeli na delo tritisočega delavca. To je bil Rado Košir, star 35 let, ki dela v skladišču gotovih izdelkov.

Se istega dne, ko je prišel k nam, sem ga poprosil za kratek razgovor. Prisoten sem bil namreč na skromni svečanosti, ko so ga pozdravili namestnik glavnega direktorja Helmut Turzanski, direktorica kadrovske službe Judita Rakovec in tajnik sindikalne organizacije Sava Lojze Veselič.

»Želim vam, da bi se dobro počutili v našem podjetju,« je dejal tov. Turzanski. »V Savi je treba delati, toda dobre in pridne delavce tudi primerno nagradujemo. Člani kolektiva imajo tudi mnoge ugodnosti, kar je rezultat prizadevanja vsega kolektiva,« je končal namestnik glavnega direktorja.

Lojze Veselič mu je čestital k sprejemu in mu poklonil ležalno blazino v imenu sindikalne organizacije. Prav tako mu je čestitala tov. Rakovec ter mu zaježala prijetno počutje v Savi.

Midva sva imela takle pogovor: Rado Košir: »Doslej sem delal na letališču Brnik. Se prej sem

»Pa povejte kakšno presenečenje!«

Rado Košir: »Tako, ko sem prišel na delo, so mi dali delovno obleko, sprejel me je pomočnik vodje skladišča, me seznanil s delavci ter povedal, kaj in kako bom delal. To je za novosprijete delavca veliko in malokje imajo te navade.

Tudi postopek za sprejem na delo je zelo enostaven, saj je od vloge oziroma prošnje za delo preteklo le teden dni in zdaj že delam.

Kaj pričakujete v Savi?

Rado Košir: »Osebni dohodek bom imel višji kot na prejšnjem delovnem mestu. Ker pa sem po poklicu mizar, bi rad kasneje opravljal to delo ali pa se usposobil za voznika viličarja.«

Kako ste zvedeli, da ste tritisoči delavec?

Rado Košir: »V skladišču so mi povedali in sprva sploh nisem verjel. Presenečen sem nad vašo pozornostjo. Vsem se prisrčno zahvaljujem in vsem želim veliko uspehov!«

Tovariš Košir, tudi mi vam želimo prijetno počutje med nami!



bil sprevodnik in veliko sem slišal o Savi, zato sem želel priti k vam. Ze tedaj sem slišal veliko pohval o tem kolektivu, zdaj pa sem že tudi doživel prijetna presenečenja.

Odločili smo se ZA

Skoraj gotovo ga ni med vami, ki ne bi vedel za izid glasovanja o ponovni uvedbi 10 % rezervacije OD, kar bo omogočalo likvidnost podjetja, nemoteno delo in izplačilo osebnih dohodkov. Da se ne bi ponavljali v utemeljevanju zrelosti savskega kolektiva, ki jo je pokazal s to odločitvijo, smo se v uredništvu odločili, da poprašamo vas ali vsaj nekatere med vami. Za sogovornike smo se odločili šele v enotah, da nam ne bi kdo očital, koga smo izbrali. Vsem petim smo postavili enaka vprašanja, ni pa nas zanimalo, katero besedo so obkrožili na glasovalnem lističu. S sodelavci smo se pogovarjali v TAP, TTI in OSS.



Todor Krgovič

Kaj menite o rezervaciji 10 % OD kot prispevku k stabilizaciji podjetja?

Krgovič Todor — vodja vtiskovalnega stroja — 12 let v podjetju.

O ponovni uvedbi rezervacije smo v naši enoti dosti razpravljali. Ker sem član ZK, sem bil o namenu še bolje obveščen, prav tako pa smo o pomenu te akcije seznanjali tudi ostale. Tako smo bili ob referendumu prepričani, da s tem koristimo podjetju, družbi in sami sebi.

Radanovič Boško — kašer v umetnem usnju — 22 let v podjetju.

Akcija je bila izvedena v dobro našega podjetja in je prav, da si pomagamo, pa tudi sami sebi pripravimo nekaj. Morda je bilo lani ob 1. referendumu več prepira, ob koncu leta pa je vsakomur denar prišel kar prav. Dobil sem kar precej denarja. Mnogi zunaj so to zvedeli in govorili, da smo delili dobiček.



Boško Radanovič

Zupančič Štefka — prodajalka v trgovini v Kranju — v Savi 20 let.

Z rezervacijo 10 % se strinjam, zdi se mi, da je bila ta akcija v redu pripravljena in mislim, da je dobra vzpodbuda delovnemu kolektivu.

Čebašek Jože — vodja diag. stroja v TAP — 8 let v Savi.

Za podjetje bi bil pripravljen vse žrtvovati, pri tem pa naj bi varčevali prav vsi in tudi na drugih področjih, ne pa, da se to pozna samo pri naših OD.

Martinjak Silva — KV delavka pri novljanju žičnih jeder — 5 let v Savi.

Pravi, da njeno delovno mesto sicer ni ocenjeno kot kvalificirano, vendar bi na katerem drugem delovnem mestu slabše zaslužila. Akcija je bila v redu zamišljena, vendar se je pri nas dogajalo, da so se nekateri neopravičeno izmikali rezervaciji.



Jože Čebašek



Silva Martinjak

Kaj je vplivalo na vašo odločitev in kako ste bili obveščeni o referendumu?

Krgovič Todor — Za referendum smo zvedeli iz Informatorja, zatem smo imeli sestanke delovnih skupin, na katerih smo se takorekoč že odločili za to rezervacijo. Tudi iz pogovorov med nami delavci sem lahko sklepal, da so za rezervacijo OD.

Radanovič Boško — Za referendum sem zvedel iz Informatorja, o rezervaciji smo razpravljali tudi na sestanku delovne skupine. V naši delovni skupini smo predlagali, da bi bilo izplačilo pred dopustom, DS podjetja pa je, kot kaže, dobil več predlogov za izplačilo po dopustu.

Zupančič Štefka — Za referendum sem zvedela iz Informatorja, v njem je bilo tudi razloženo, za kaj pravzaprav gre. Zato je bila tudi odločitev lažja.

Čebašek Jože —

O rezervaciji sem prebral skoro vse v Informatorju in zvedel na sestanku delovne skupine. Zdi se mi, da smo se na referendum dobro pripravili. Akcijo smo vzeli z vso resnostjo in odgovornostjo.

Martinjak Silva —

Na odločitev so v glavnem vplivale dobre priprave. Tudi v Informatorju je bilo dosti razloženo, imeli pa smo tudi sestanke delovnih skupin.

Ko sem Silvo vprašal, kaj o tem meni njen mož, ki dela le nekaj metrov stran, je dejala, da sta se tudi med seboj pogovarjala in da sta bila enotna.

Imate kakršnekoli pripombe na tak način upravljanja podjetja?

Čeprav smo intervjuvance dobili iz različnih oddelkov, so bili njihovi odgovori skoraj enaki:

Pripomb na tak način reševanja notranjih problemov nimam. Ne, saj se da na ta način tudi nekaj prihraniti. Tov. Čebašek pa je povedal, da so bila mnenja o 1. roku za izplačilo 10 % OD deljena. Medtem ko smo se v TAP odločili za izplačilo po dopustu, so se v TTI odločali o izplačilu pred dopustom, verjetno zato, ker imajo v poprečju slabše plače kot pri nas. Želim le, da bi nam šlo vsaj tako ali še boljše v prihodnje.

Kako sta se vživela med nami tov. Krgovič in Radanovič? Vidva sta oba iz drugih republik.

Krgovič: Sem Črnogorec, v Sloveniji sem od leta 1960. Ko sem prišel v Slovenijo, mi je v začetku delala preglavice slovenščina. Danes se tu počutim prav domače, takorekoč domačin sem. Če bi sedaj šel domov, bi spoznal, da sem marsikatero domačo, črnogorsko navado popolnoma opustil.

Radanovič: Sem iz Bosne. Ko sem prišel iz vojske, sem prosil očeta, če grem lahko v Slovenijo. On pa ne! Moral bi v Zenico, a prišel sem le do Slavanskega Bрода. Vrnil sem se domov, saj je bilo tam isto kot pri nas doma. Odločil sem se, da pridem v Slovenijo, in prav kmalu sem se znašel na ljubljanski železniški postaji, od koder so me napotili na

delo v kranjsko gramoznico. Od tam sem prišel v Savo. Točno ob 9. uri dopoldne, se spomnim, mi je tov. Korenčan, kadrovik, rekel, da naj takoj pričnem z delom. Začel sem. Delo je bilo črno. »Kam sem prišel?« sem si rekel. Delal sem v strojni.

Imate kakšen neprijeten občutek med Slovenci, ste občutili kakšen nepravilni odnos do vas?

Radanovič: Nekateri ljudje še danes mislijo, da smo drugačni, slabši. Pa tako menijo le redki, ki pa delajo na boljših delovnih mestih kot je moje.

Krgovič: Osebneno enako gledam na vse ljudi v federativni republiki. Saj smo to tudi dosti poudarjali v letih od 1941 do 1945. Dosti naših ljudi odhaja v Nemčijo, pravijo, da za boljšim kruhom. Vendar sem prepričan, da bi pri nas prav tako dobro ali še boljše zaslužili, če bi delali tu tako in toliko, kolikor delajo na tujem.



Štefka Zupančič

Vsem hvala za sodelovanje, saj ni nihče odklonil pogovora!

Jože Stular

Program družbene akcije za varčevanje

(Nadaljevanje s 1. strani)

Le 80 % izkoriščene kapacitete

Velike prihranke je mogoče doseči tudi z boljšim izkoriščanjem zmogljivosti (le-te so zdaj v industriji izkoriščene približno z 80 %, prejšnja leta je bil ta odstotek za dva ali tri večji, možnosti za njihovo boljše izkoriščanje pa so še veliko večje). Prav tako je tudi z optimalnejšim izkoriščanjem zmogljivost z delom v več izmenah mogoče doseči znatne prihranke (leta 1970 je delalo v eni izmeni 57 vseh industrijskih zmogljivosti, v dveh 23 odstotkov in v treh komaj 20 odstotkov).

Velike so izgube delovnega časa, kj jih je mogoče produktivno izrabiti. Organizacije združenega dela izgubijo zdaj na leto nad 50 milijonov delovnih ur, a več kakor 30 milijonov ur zaradi neopravičene izostanka z dela. Zelo veliko je tudi izgubljenih delovnih dni zaradi nepotrebnih bolezenskih dopustov. Povečanje storilnosti od štiri na šest odstotkov, torej samo za dva odstotka, bi dalo materialni učinek 300 milijard starih din na leto. Zaostritev delovne discipline, večja odgovornost vseh delovnih ljudi in samoupravnih organov do dela, krepitev odgovornosti zdravstvenih delavcev pri predpisovanju bolezenskih dopustov, kakor tudi učinkovitejša organizacija zdravstvene službe in drugih družbenih dejavnosti z razvijanjem integracijskih procesov lahko dajo velike učinke v povečanju proizvodnje in dohodka.

Pomembne prihranke je mogoče doseči z uvajanjem sodobnejše organizacije dela, z novimi metodami in sodobno tehniko ter teh-

nologijo v proizvodnih procesih, z racionalizacijo proizvodnih postopkov in delovnih operacij.

Samo sodni stroški 50 milijard

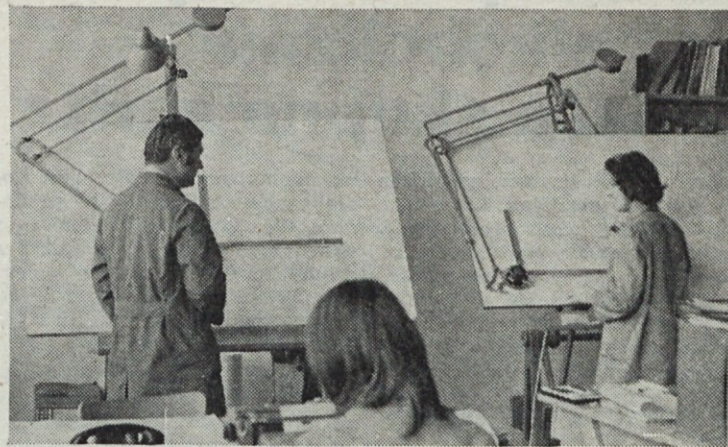
Obstajajo pa še številne druge možnosti za varčevanje. Ena izmed njih je izpolnjevanje pogodbenih in zakonskih obveznosti v predvidenih rokih. Samo sodni stroški za gospodarske spore so za osem mesecev leta 1972 znašali okoli 50 milijard starih din.

V samoupravne sporazume stimulaturna merila

Da bi bili delavci tudi ekonomsko zainteresirani za maksimalno varčevanje, je nujno vdelati v sistem notranje delitve kakor tudi v samoupravne sporazume stimulaturna merila ter jih uporabljati pri delitvi dohodka in osebnih dohodkov v temeljnih in drugih organizacijah združenega dela. V ta namen je potrebno korenito spremeniti odnos do izumiteljev, novatorjev in racionalizatorjev. V vseh temeljnih organizacijah združenega dela je potrebno začetj odločno akcijo proti zavračanju, odlaganju ali omaloževanju uvajanja iznajdb in racionalizacij.

Nosilci varčevalne akcije

Osnovni nosilci varčevanja v vseh okoljih morajo biti delavci. Da bi to res tudi postali, je potrebno ustvariti razmere, v katerih bodo lahko aktivno sodelovali v sprejemanju vseh odločitev v organizacijah združenega dela ka-



kor tudi v vseh drugih okoljih, v katerih živijo in delajo. Torej: od razvitosti samoupravljanja, v katerem delavci odločujoče vplivajo na ustvarjanje dohodka in na razpolaganje z njim, bo odvisen tudi uspeh varčevalne akcije. Iz istih razlogov je pomembna tudi kontrola delavcev nad celotnim dohodkom, vsemi stroški in v vseh okoljih.

Ne zmanjšati osebne porabe standarda

Doslej se je samo manjši del organizacij združenega dela usmeril v kar največje varčevanje. Toda pri tem ne dosega pomembnejših rezultatov. To pomeni, da je varčevanje sprejeto kot nuja, da pa je ta akcija še vedno preozka. Namesto varčevanja v proizvodnih stroških zahteva veliko organizacij združenega dela zvišanje cen. Malo upošteva notranje rezerve, predvsem pa ne zmanjšujejo vseh tistih stroškov, ki niso nujni za proizvodnjo oziroma za izvajanje storitev. Pri tem je bistveno, da varčevanje v proizvodnji in porabi ne zmanjšuje storilnosti, kakovosti izdelkov in storitev, osebne porabe in družbenega standarda delavcev in vseh delovnih ljudi.

Kako pa v Savi?

Na tej osnovi tudi pri nas pripravljajo predlog internih akcij, za kar je dal pobudo politični aktiv in pripravil tudi konkretne predloge. Ves material bo pripravljen do konca februarja ali pa v začetku marca.

Za akcijo varčevanja bodo uporabljeni primerjalni finančni podatki zaključnega računa za leto 1972, kar bo omogočilo lažje oziroma konkretnije pripraviti, kakšne in katere naloge je treba opraviti.

O nadaljevanju boste vsi obveščeni, razpravljali pa boste tudi sami v svojih organih upravljanja.

J. Stular

SAVA, glasilo delovne skupnosti industrije gumijevih, usnjenih in kemičnih izdelkov izdaja uredniški odbor. Glasilo izhaja štirinajstredno, glavni in odgovorni urednik Jože Stular. Naslov uredništva: Kranj, Skofjeloška 6, telefon 22-521, interno 282. Tisk in kličjeji ČP Gorenjski tisk Kranj.

Šola za samoupravljanje

V razpravah o organizaciji podjetij (glede na ustavna dopolnila) je večkrat omenjena subsidiarna odgovornost. V zvezi s tem izrazom pa je tudi solidarna odgovornost. Oboje je še marsikomu nejasno ali vsaj samo delno razumljivo. Zatorej razlaga obeh, kakor jo je pripravil vodja oddelka za pravne zadeve Ivan Zerko.

1. Solidarna odgovornost

obstoji, kadar ima upnik pravico zahtevati od več obstoječih dolžnikov izvršitev oziroma plačilo celotne obveznosti. Pri tem ima pravico, da sam izbere, od katerega dolžnika bo zahteval izvršitev ali plačilo obveznosti.

2. Subsidiarna odgovornost

O njej pa govorimo, kadar lahko upnik zahteva izpolnitev obveznosti od stranskih dolžnikov (subsidiarnih zavezancev) šele, ko ni uspel pri glavnem dolžniku.

TOZD določajo obliko odgovornosti s samoupravnim sporazumom. Če pa ta ni določena oziroma dogovorjena, po zakonu velja solidarna odgovornost.

Če TOZD v okviru podjetja določijo solidarno odgovornost za obveznosti, lahko upnik zahteva izpolnitev obveznosti od katerekoli TOZD. V primeru subsidiarne odgovornosti pa so druge TOZD zavezane izpolniti obveznost, če je ni mogla izpolniti tista TOZD, ki se je zavezala.

Pri organizaciji dela in učnega procesa pa večkrat uporabljamo izraza team in teamsko delo. Njun pomen?

3. team -a m

Beseda izvira iz angleščine, kjer ima več pomenov, in sicer:

športno društvo, npr. nogometnih igralcev; moštvo; igraska družina; delovna skupina;

V slovenščini je ta izraz že precej domač, vendar predvsem s pomenom delovna skupina. Zadostoval bi ta izraz, vendar pa nekaterim zveni lepše team (ti:m). Priznati pa je treba, da je beseda team krajša, bolj ekonomična. Precej pogosta uporaba te besede se že kaže v pisavi: tim. Po tej poti je šla tudi angleška beseda weekend, ki jo danes pišemo že brez omahovanja vikend.

4. team -ski ali timski, -a, -o

Tu je tuja beseda dobila popolnoma pravilno slovensko končnico -ski. Ta novi pridevnik se tudi sklanja po slovensko, torej timski, timskega, timskega itd. Ne da pa se ta pridevnik stopnjevat; tako ne moremo trditi, da se v celoti lahko vključi v naš jezikovni sistem. Imamo pa zanj popolnoma slovenski izraz, in sicer

skupinski, -a, -o, torej SKUPINSKO DELO, kar že nekaj časa poznamo iz učne prakse.

V delovni skupini vsak njen član opravlja določeno delo glede na strokovnost in zmožnosti, delo teh ljudi je skupinsko.

Zinka Pivk

Preprečevanje alkoholizma — naša skupna skrb

Dve leti se že socialna služba podjetja sistematično ukvarja s problematiko alkoholizma v podjetju ter skuša z različnimi ukrepi vplivati na omejitve pojava. Socialna služba se je pri reševanju različne socialne problematike vedno znova srečevala z alkoholizmom. Menimo, da lahko pristojevalci alkoholičnega brez pridržkov med vzroke vse večje diferenciacije.

Človek, ki zapade v to bolezen, drsi na socialno-ekonomski lestvici vse nižje, z njim pa vsa njegova družina. Otroci iz družine alkoholičnika si zaradi neurejenih razmer in pomanjkljive vzgoje največkrat ne morejo pridobiti potrebnih delovnih navad, njihovo vedenje je pogosto asocialno, moteno. V šolah zato večkrat ugotavljajo, da so otroci alkoholičnega vzgojno problematični.

Neugodne socialno-ekonomske razmere tem otrokom onemogočajo redno izobraževanje.

Zato odpravljanje alkoholizma predstavlja pomembno obliko preventivnega dela na področju socialne politike podjetja ali občine.

Pri svojem delu skušamo reševati probleme alkoholizma v sodelovanju z zdravniški obratne ambulante in oddelka za zdravljenje alkoholizma pri klinični bolnišnici za psihiatrijo v Ljubljani. Tako je bolnikom lahko vsaj s strokovnega vidika zagotovljena ustrezna pomoč.

Kljub tako, lahko rečemo dobro zastavljenemu delu, pa samo z naporom zdravstvene in socialne služ-

be alkoholizma v podjetju ne bomo uspeli omejiti. Da bi to dosegli, je potrebno sodelovanje vseh, ki so kakorkoli prizadeti z alkoholizmom. To pa so poleg bolnika še družina in delovno okolje, kjer se težave zaradi alkohola tudi najprej pojavijo.

Delovodja, ki ima v svoji delovni enoti alkoholičnika, pogosto ne ve, kaj naj v taki situaciji ukrene. Dokler so težave na delovnem mestu manjše, alkoholičnika tolerira, posebno še zato, ker so alkoholičniki v prvi fazi bolezni navadno še dobri delavci. Zaradi napredovanja bolezni pa se problemi na delovnem mestu večajo, alkoholičnik postaja za svojo okolico čedalje neprijetnejši, prepirljiv, hitro užaljen in celo agresivno reagira.

Njegov delovni prispevek tudi ni več tak, da bi še nadalje opravičeval popustljivost v primeru disciplinskih kršitev. Takrat se delovodja navadno prvič zateče k administrativnim ukrepom, včasih pa poišče pomoč pri zdravstveni ali socialni službi.

V nekem predavanju nas je dr. Rugelj, šef bolnišnice v Škofljici, seznanil s poglobljenimi značilnostmi alkoholne bolezni, njenim potekom ter možnostmi, ki jih imamo na razpolago za njeno zdravljenje.

Številke, ki jih je pri tem navajal, so dovolj zaskrbljujoče. Poudaril je, da je kar 15% odraslih moških alkoholičnikov, da poleg vsakega alkoholičnika zdravstveno in ekonomsko trpijo najmanj še tri osebe. V Sloveniji imamo 80.000 alkoholičnikov. V vsej Sloveniji pa imamo na razpolago le 150 po-

stelj za zdravljenje alkoholičnikov. Torej je to dovolj jasen dokaz, da moramo posvetiti problematiki alkoholizma vse več pozornosti.

Ob tem stanju se nam vrnja tudi vprašanje, kaj je storila družba proti temu pojavu. V svojem odgovoru je dr. Rugelj na svojem predavanju poudaril, da vsako družbo sestavljajo posamezniki, torej smo družba mi vsi. Zato ne moremo pričakovati, da se bo problem alkoholizma ali katerikoli problem reševal mimo nas. Prav tako je zgrešeno mišljenje, da bi lahko problem alkoholizma rešili le z administrativnimi ukrepi. Zato zakon o prisilnem zdravljenju alkoholizma predstavlja le enostransko rešitev, ki pa ni realna.

Ob vprašanju, kaj nam v borbi proti alkoholizmu sploh še preostane, ne bi bila na mestu malodušna ugotovitev, da smo pred problemom nemočni.

Pri delu z alkoholičniki se moramo vedno zavedati, da je alkoholičnik bolnik, ki si sam ne more pomagati. Pije, ker mora piti! Alkoholičnik se navadno ne odloči za zdravljenje spontano. K temu koraku ga prisilijo zunanji pritiski, strah pred izgubo zaposlitve, težave v družini, zdravstvene okvare in podobno. S pravočasnim ukrepom, torej preventivnim delom, bo mogoče alkoholičnika še pripraviti na pot zdravljenja in resocializacije. Vendar je prav delo na tem področju še vedno zelo oteženo.

Alkoholičnik se osebnostno tako spremeni, da mu postane nepomembno vse, razen alkohola. Zanimari službo, dom, prijatelje, skratka vse, kar ga ovira pri zadovoljevanju njegove potrebe po alkoholu. V tem primeru je vprašanje, ali nanj lahko s pritiski še stimulatивно vplivamo.

Enako velja za odnos družine do alkoholičnika. Žena alkoholičnika, ki pasivno čaka na to, da bo mož prenehal s pitjem, mu s tem dela le slabo uslugo. Dokler alkoholičnik lahko še vsaj deloma skrbi za materialno stanje družine, bo njegovo pijančevanje strpno prenašala. Slej ko prej pa bo prišlo do razveze, seveda, če alkoholičnik ne bomo pravočasno nudili ustrezne pomoči.

Pomoč alkoholičniku nudimo lahko le, če na to sam pristane in se odloči za zdravljenje. V novejšem času poteka zdravljenje že v dveh oblikah. To je bolnišnično in ambulantno zdravljenje.

V obeh primerih je primarni pogoj zdravljenja tesno sodelovanje žene, moža ali drugega najožjega sorodnika alkoholičnika.

V ilustracijo dajemo nekaj podatkov o stanju alkoholizma v podjetju. Analiza obravnava samo primere, ki so registrirani v prijavi odbora za oceno kršitev delovnih dolžnosti v letu 1971 in do meseca maja 1972.

Podatke smo zbrali v treh kategorijah za leto 1971 in do meseca maja 1972:

vrsta kršitve delovne dolžnosti	število primerov
vinjen prišel na delovno mesto	47
opijanjanje na delovnem mestu	22
neopravičen izostanek zaradi vinjenosti	2
Skupaj	71

V letu 1972 pa je problematika alkoholizma v podjetju zajela 96 primerov. Od tega se jih je 10 zdravilo v bolnišnici Škofljica ali Begunje, 11 pa se jih je ambulantno zdravilo.

Ambulantno zdravljenje poteka tako, da na odločitev zdravnika specialista alkoholičnik v Kranju in redno uživa predpisane tablete proti prekomernemu uživanju alkoholnih pijač pod ustrezno kontrolo.

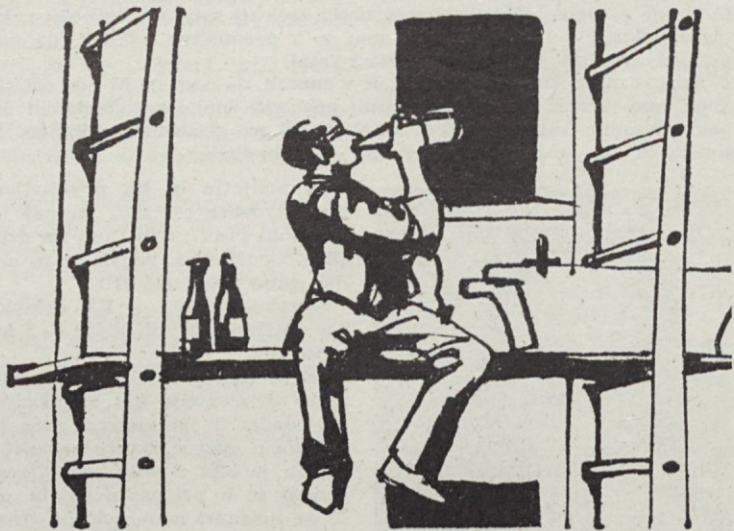
Trenutno se v bolnišnici zdravi ta proti prekomernemu uživanju alkoholnih pijač dva člana kolektiva.

Ambulantno pa se zdravi 7 alkoholičnikov, medtem ko je v postopku za zdravljenje en član kolektiva.

S tem kratkim poročilom želimo poudariti pomembnost uspešnega reševanja alkoholizma v podjet-

ju. Pri tem je odločilno, da vsi sodelujemo tako, da začnemo odkrivati ter reševati posamezne primere v najzgodnejši fazi alkoholizma. Samo tedaj lahko računamo na uspešno delo.

Anamarija Pavlovič



V Sloveniji imamo 80.000 alkoholičnikov in le 150 postelj za njihovo zdravljenje.

Nezgode v januarju 1973

Pred nekaj leti smo imeli v časopisu rubriko, kjer smo redno enkrat mesečno seznanjali člane kolektiva o poškodbah. To nameravamo vpeljati tudi sedaj, zato lahko spodaj preberete, kje in kakšne poškodbe so bile v letošnjem januarju.

Istocasno vam tudi povemo, da bomo v eni prihodnjih števil objavili poročilo o poškodbah za leto 1972.

Torej, poškodbe v januarju:

TOZD TAP

P. B., delavec pri konfekciji, se je poškodoval dne 11. 1. Med prekladanjem posode z lepilom mu je le-to brizgnilo v oko. Boloval je en dan.

S. B., zaposlen pri konfekciji, se je poškodoval na poti v službo dne 31. 1. Na avtobusni postaji ga je zbil osební avto. Pri tem mu je poškodoval desno nogo (počena kost pod kolonom) in po glavi. Je še v bolnišnici.

U. M., vzdrževalec v avtopnevmatiki, se je poškodoval 29. 1. Stopil je na mokra in mastna tla pri lijaku, zaradi česar mu je spodrsnilo in je padel. Z rokami se je lovil, pri tem pa si je poškodoval desno zapestje. Je še v bolnišnici.

TOZD TTI

Z. N., zaposlen v cevarni, se je poškodoval 4. 1. Pri vulkanizacijskem kotlu je stopil na tračnico, pri čemer mu je spodrsnilo in je padel. Pri tem se je udaril na piščal desne noge. Boloval je 2 dni.

B. R., zaposlen v tehničnih izdelkih, se je poškodoval 9. 1. Delavec je vrgel ogorek od cigarete v odpadke, ki so bili vnetljivi in so se vžgali. Požar je hotel pogasiti tako, da je po njem hodil. Pri tem se je opeknel po nogah. Je še v bolnišnici.

G. P., iz velopnevmatike, se je poškodoval na poti iz službe dne 8. 1. Pred vratarjem čakajoči delavci so jo porinili, pri tem je nerodno stopila in si zlomila desno nogo v gležnju. Je še vedno v bolnišnici.

Z. M., iz velopnevmatike, se je poškodoval na poti v službo dne 12. 1. Ko je tekla na avtobus, ji je spodrsnilo in je padla. Prj tem si je zvil prst desne roke. Bolovala je do 23. 1., to je 9 dni.

Z. A., iz prešanih izdelkov, se je poškodoval dne 15. 1. Pri dviganju kalupa se je prevzdignil. Je še vedno v bolnišnici.

B. B., iz velopnevmatike, se je poškodoval dne 22. 1. S steklenico je šel po vodo. Medtem mu je spodrsnilo, vsled česar je padel, razbil steklenico in se urezal v dlan desne roke. Boloval je 4 dni.

P. E., iz cevarne se je poškodoval 23. 1. Med vpenjanjem cevi v glavo (amerikanko) stroja za odvijanje cevi se mu je zlomil ključ. Pri tem

je z dlanjo leve roke udaril po odlomljenem ključu in se urezal. Boloval je 10 dni.

F. J., vzdrževalec, se je poškodoval 25. 1. Urezal se je na členek sredinca desne roke. Ker ni takoj iskal zdravniške pomoči, je prišlo do zastrupitve. Boloval je 6 dni.

V. J., iz valjarne, se je poškodoval 30. 1. Pri odzemanju plošč gumenih zmesi z dvovaljčnika, se je opeknel po prstih obeh rok. Boloval je 8 dni.

OZD OSS

S. F., iz skladišča gotovih izdelkov se je poškodoval 3. 1. V skladišču je dvignil 2 gumí 11.00-20. Pri tem ga je v križu močno zabolelo. Boloval je 13 dni.

L. M., iz skladišča gotovih izdelkov, se je poškodoval dne 9. 1. Pred skladiščem pri Merkurju se je opeknel po obeh nogah. Je še v bolnišnici.

L. F., iz tehnične službe, se je poškodoval 9. 1. Z varilno žico je čistil odtok. Ko je hotel žico poravnati, se je z njo vbodel v desno oko. Boloval je 2 dni.

B. J., inštruktor v izobraževalnem centru, se je poškodoval 16. 1. V kotlu za vulkanizacijo vozlačnic je pretrgalo tesnilo. Ker je zaradi tega para uhajala, jo je hotel z glavnim ventilom zapreti. Pri dostopu k ventilu je z desno nogo stopil v vročo vodo, ki je bila v nepokritem odtočnem jašku, ter se opeknel. Je še v bolnišnici.

Z. J., iz marketinga, se je poškodovala 10. 1. na poti v službo. Na poledeneli cesti je padla in si zlomila desno roko v zapestju.

I. D., iz avtoparka, se je poškodoval 24. 1. Pri razkladanju železne lestve je železna palica udarila na mezinček leve roke. Je še v bolnišnici.

S. M., učenec poklicne gumarske šole, se je poškodoval 26. 1. Pri prizevanju surovca za blederje se je urezal v dlan leve roke. Boloval je 9 dni.

Opomba: Za poškodovance, kjer piše, da so še v bolnišnici, velja do 9. februarja 1973.

inž. Rudi Nadiževac

PREBERI
TUDI TI!

Janezu Gorjancu 60 dni izrednega dopusta

Na predlog smučarske zveze Slovenije in na osnovi mnenj, ki sta jih dala kadrovska služba in direktor SES je kadrovski odbor OZD OSS sprejel sklep, da se Janezu Gorjancu, ki tekmuje v smučarskih kombinacijah, odobri 60 dni izrednega plačanega dopusta v letu 1973 za priprave in udeležbo na mednarodnih tekmovanjih.