



Sava

Kranj

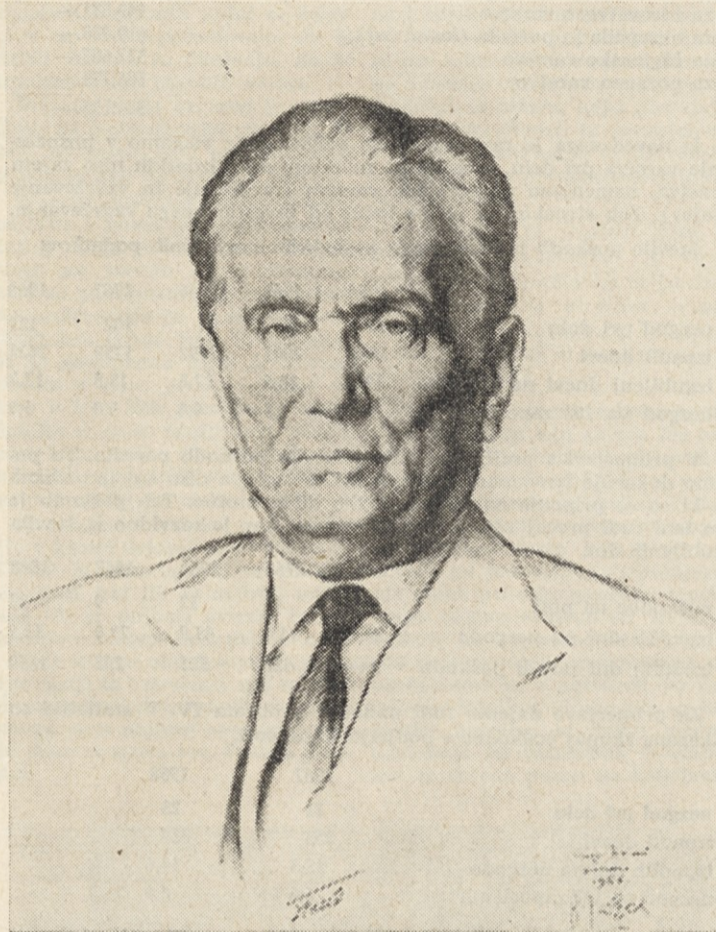
22. marca 1969

LETO IX

Številka 6

INDUSTRIJA GUMIJEVIH, USNJNIH IN KEMIČNIH IZDELKOV

Ustavne spremembe



Kaj pričakujete od IX. kongresa ZKJ?

Ko boste dobili tole številko našega glasila v roke, bo IX. kongres ZKJ že zaključil z delom.

Marsikdo od vas je delo kongresa spremljal vseskozi, marsikdo pa samo občasno. Prav gotovo ni potrebno, da bi tudi v našem glasilu več pisali o delu kongresa, saj dnevnik (časopisi), poročila v radiu in na televiziji v celoti skrbijo, da bi bili doma in v tujini čim popolneje obveščeni o tem velikem dogodku.

V SFRJ in v tujini pa veliko pričakujejo od IX. kongresa ZKJ. Kaj pričakujejo in zakaj?

Tik pred odhodom na kongres mi je tov. Ciril Habe, naš delegat na IX. kongresu, odgovoril na vprašanje takole:

»V času med VIII. in IX. kongresom ZKJ je bilo več pomembnih dogodkov, ki so močno odjeknili ne samo doma, temveč tudi v svetu.

Nadaljnji kvaliteten korak v razvijanju naše koncepcije samoupravnega socializma predstavlja sprejem raznih ekonomskih instrumentov leta 1965, ki jih imenujemo kratko gospodarska reforma. Instrumenti gospodarske reforme vnašajo kvalitativno nove zahteve pred delovne organizacije glede njihovega načina gospodarjenja. To, kar je novo, je preorientacija od ekstenzivnega načina gospodarjenja in investiranja k intenzivnemu gospodarjenju in intenzivnemu investiranju. To je preorientacija k borbi za čimvečjo produktivnost dela, upoštevajoč pri tem, s kakšnimi stroški proizvajamo izdelke. S prilagoditvijo uvožno-izvozne politike politiki intenzivnega gospodarjenja je podana pot za rast življenjskega standarda. Cilj našega samoupravnega socializma pa je — višji življenjski standard ter uveljavitev delovnega človeka kot subjekta politike odločanja.

Dokončni prelom z birokratskim administrativnim pogledom na naš razvoj je bil storjen na IV. plenumu CK ZKJ leta 1966.

V izredno plodnih, konstruktivnih in strpnih predkongresnih razpravah je dana podpora politiki ZKJ pri njenih naporih skupaj z delovnimi ljudmi, da uvrsti Jugoslavijo v vrste gospodarsko razvitih držav.

Na tej poti se srečujemo s težavami, ki so objektivno pa tudi subjektivno pogojene. Kljub začrtani poti decentralizacije so se na posameznih področjih obdržali močni administrativni vplivi, kot npr. na celotnem področju zunanje trgovinskega režima, kjer smo napravili celo odmik od gospodarske reforme, in pa na področju družbene kontrole cen.

Nadaljnja decentralizacija je nujnost razvoja, ker je to v interesu delovnih ljudi.

Kongres bo moral sprejeti tudi stališča v zvezi s skladom za kreditiranje razvoja manj razvitih področij.

Eno od pomembnih materialnih vprašanj je tudi tako imenovani državni kapital, za katerega naj bi veljal poseben režim, iz katerega naj bi črpali sredstva vsi, to pomeni, da bi se pretekala tudi tja, koder so se črpala.

V nadaljnji izpolnitvi ekonomsko družbenega sistema je bodoča naloga ustvarjanje enakomernejših pogojev gospodarjenja. S tem v zvezi bo moral kongres bolj opredeliti vprašanja, kot so kompenzacija, solidarnost, monopolni dohodek, dolgoročnejša politika cen in še nekatere zadeve.

Izluščil sem le nekaj vprašanj, za katere pričakujem, da jih bo kongres reševal tako, kot to predvideva gospodarska in družbena reforma. Na kongresu se bom zavzemal za to, da bi bila sprejeta stališča, ki bodo vodila k nadaljnji izpolnitvi našega družbeno-ekonomskega sistema.

V drugem desetletju obstoja samoupravljanja so začela podjetja urejati notranje organizacijske, poslovne in samoupravne odnose s svojimi splošnimi akti, to je s statutom in pravilniki. Podlaga za vsebinsko urejenost teh aktov in organizacijsko oblikovanje samoupravnih odnosov so bila stopnja njihovega samoupravnega razvoja in ustavna ter zakonska določila; le-ta so bila dozdevno tako nadrobna in toga, da podjetja niso mogla izoblikovati najustreznejše samoupravne organizacije, ki bi jim zagotavljala notranji poslovni red in osebno odgovornost delavcev za poslovne rezultate.

V našem podjetju smo prvi statut sestavili in sprejeli v letu 1963, dopolnili pa v letu 1966. Ustavnih in zakonskih določil nismo pojmovali tako ozko in toga, da ne bi mogli proučevati in oblikovati takih samoupravnih odnosov, ki bi delavcem in podjetju kot celoti omogočili sodobno organizirati poslovanje in izvrševanje poslovnih odločitev. Zato smo v drugem statutu podjetja dopolnili določila o družbeno-ekonomskem položaju, delavcev in delovnih enot ter o poslovanju in upravljanju podjetja kot celoti. Značilnosti tega statuta podjetja so poleg tega še v določilih, kako je podjetje organizirano po delovnih enotah (organizacijah združenega dela), kakšne so njihove dolžnosti v sprejemanju in izvrševanju samoupravnih odločitev in kateri so izvršilni organi upravljanja podjetja (odbori in komisije).

V prejšnjem mesecu sta zvezna in republiška skupščina sprejeli ustavne spremembe, ki se poleg drugega nanašajo tudi na določila o samoupravljanju v podjetjih. Več prejšnjih členov v obeh ustavah sta sedaj nadomestila XV. amandma v zvezni ustavi in XIII. amandma v republiški ustavi, ki kratko in dokaj smiselno opredeljujeta samoupravljanje v podjetjih. S tem je podjetjem omogočeno, da zgradijo enoten in učinkovit samoupravni sistem in ustrezno izoblikujejo svoje splošne akte. Številne rešitve in odločitve v statutu našega podjetja pa so že sedaj take, da ustavne spremembe nanje ne bodo neposredno vplivale. Amandma v ustavi SRS nadomešča odločba 78. člena, četrtega in petega odstavka 81. člena, 82. in 83. člena; njegova sistematično razvrščena vsebina pa je naslednja:

1. Uresničevanje samoupravljanja

Delovni ljudje uresničujejo samoupravljanje:

— v delovni organizaciji kot celoti in v organizacijah združenega dela v njeni sestavi (delovnih enotah),

— s tem, da določajo v skladu z ustavo in zakonom vprašanja, o katerih odločajo neposredno,

— s tem, da poverjajo določene funkcije upravljanja delavskemu svetu oz. glede na naravo dejavnosti delovne organizacije drugemu ustreznemu organu upravljanja,

— s tem, da poverjajo določene izvršilne funkcije kolektivnim in individualnim organom, ki jih voli delavski svet in so njemu odgovorni.

2. Samoupravna struktura podjetja

Delovni ljudje v delovni organizaciji določajo:

— organe upravljanja delovne organizacije (delavski svet, izvršilni kolektivni in individualni organi),

— organe upravljanja organizacij združenega dela v njeni sestavi,

— delovno področje organov upravljanja,

— pogoje in način izvolitve oz. razrešitve organov upravljanja.

3. Imenovanje in razrešitev individualnega organa delovne organizacije:

— zakon lahko določi poseben postopek in način za imenovanje in razrešitev individualnega organa delovne organizacije, ki opravlja dejavnost posebnega družbenega pomena.

STEFAN MARCIJAN

Predavanja o narodni obrambi

V februarju in marcu so bile posredovane občanom na predavanjih osnove o koncepciji splošne vseljudske obrambe. O tem je bilo dvoje predavanj:

1. Vseljudska obramba, nujnost, cilji in naloge

2. Psihološka vojna in delovanje obveščevalnih služb

Ta predavanja so bila organizirana za rezervne oficirje in podoficirje, za občane od 16. leta starosti dalje ter posebej za člane organov upravljanja in člane enot civilne zaščite v delovnih organizacijah.

Obveščanje občanov je preko krajevnih stanovanjskih skupnosti organizirala delavska univerza. Zaradi tega, ker je koriščena evidenca matičnih uradov, je prišlo do tega, da so nekateri dobili pozive po dvakrat za isto predavanje. Posamezniki so bili vabljeni na terenu in v delovni organizaciji, kjer delajo. Dolžnost vsakogar je, da se predavanja udeleži v podjetju, če je zaposlen, pozivom na terenu pa se ni treba odzvati. Isto velja za tiste, ki so se udeležili predavanja pri Združenju rezervnih oficirjev in podoficirjev.

V naslednjih mesecih bo obravnavan novi zakon o narodni obrambi. Predavanja bodo organizirana na terenu in v podjetju. Preko organov narodne obrambe bo urejeno vse, da bo vsak dobil samo en poziv.

To obvestilo smo objavili zato, ker so nekateri negodovali, da dobivajo obvestila za predavanje po dvakrat.

VINKO KEPIC



Borut Snuderl se je skupno s tov. Habetom udeležil IX. kongresa ZKJ

Vprašanja? odgovori!

Lani smo v našem glasilu pisali o nekaterih problemih, o katerih do tedaj nismo mogli (ali pa strokovni delavci — avtorji sestavkov niso mogli) povedati dokončne rešitve. Zato smo se odločili, da občasno na tej strani objavljamo posamezna vprašanja z odgovori.

Za odgovore bomo prosili naše strokovne delavce in prepričani smo, da bodo radi sodelovali. Vsaj tako kaže na začetku.

Zelimo, da bi v rubriki sodelovali predvsem bralci, zato naj nam posredujejo vprašanja, mi pa bomo poskrbeli za odgovore.

VPRAŠANJE:

KAJ JE Z OTROSKIM VARSTVOM?

ODGOVOR:

Lojzka Planinšek, socialna delavka

V eni od števil našega glasila smo konec lanskega leta objavili dolgoročen program razvoja otroškega varstva v kranjski komuni.

Program se ni nič spremenil. Prioriteto ima financiranje vrtca pri Vodovodnem stolpu, ki bo dograjen v letu 1970, kjer bo prostora za 130 predšolskih otrok.

Z dograditvijo Prešernove šole je organizirano šolsko varstvo v tej šoli. V šoli Simona Jenka pa so po odselitvi šole France Prešeren tudi prostori za organizirano šolsko varstvo.

Solsko varstvo je organizirano še v osnovnih šolah Lucijan Seljak v Stražišču, Stane Zagar na Planini in v posebni šoli v Kranju. Na podeželju pa je organizirano šolsko varstvo v Senčurju in Cerkljah. Nerešeno je vprašanje varstva otrok od 2 let starosti naprej. Za to varstvo še ni narejen program razvoja in bo zaenkrat prepuščeno reševanje samim družinam.

V nekaterih krajevnih skupnostih na podeželju so potrebe po organiziranem varstvu precejšnje, vendar sami ljudje tega ne razumejo in otrok niti ne dajo v tako varstvo (Preddvor). Nekaterim se zdi škoda plačevati usluge varstvu in menijo, da je otrok, zlasti če hodi v šolo, lahko brez organiziranega varstva. V prenekaterih družinah, zlasti na podeželju, je število otrok v družini tolikšno, da res nimajo finančnih sredstev za varstvo.

Prav tako nekateri starši preveč pričakujejo od varstva. Menijo, da mora vzgojni kader dati šolskim otrokom vso pomoč pri učenju in da mora otrok brez kakršnekoli pomoči staršev v šoli uspešno delati. Če otrok v šoli ne zna, ga starši vzamejo iz varstva. Nekaj takih primerov je bilo v letošnjem šolskem polletju. Statistično prikazovanje neurejenega otroškega varstva, kjer so zajeti tudi taki primeri, prav gotovo ni realno. Potrebno bo še mnogo finančnih sredstev in dobre organizacije, da bomo lahko družine razbremenili skrbi za varstvo in vzgojo otrok v času, ko so starši zaposleni.

Varstvo je pri nas v kranjski komuni v zadnjih letih nekoliko napredovalo, še vedno pa je nezadovoljivo število vzgojno varstvenih ustanov in število v njih zajetih otrok.

VPRAŠANJE:

BOMO NA POŠTO IZ OBRATA V OBRAT ČAKALI PO DVA DNI?

ODGOVOR:

Slavko Mihelič, dipl. oec.

Upravni odbor podjetja je dne 7. marca sprejel predpis o prevzemu, obdelavi in odpremi pošte (veljati začne 1. aprila), ki o organizaciji dostave pošte določa naslednje:



Urejeno varstvo otrok — učinkovito delo na delovnem mestu

VPRAŠANJE:

KAJ JE Z IZOBRAŽEVANJEM DELAVCEV, KI SO OBLJUBILI ZAKLJUCITI OSNOVNO SOLO?

ODGOVOR:

tov. JUDITA RAKOVEC

V naši tovarni je več kot 60 % delavcev brez končane osemletke. Kakor prednjači naša tovarna v občini glede števila delavcev s srednjo, višjo in visoko izobrazbo, tako smo skoro na zadnjem mestu glede izobrazbe delavcev na nekvalificiranih delovnih mestih, priučbenih in poklicnih delovnih mestih. Ob ponovni kategorizaciji delovnih mest in novi analitski oceni leta 1967 so organi upravljanja sprejeli tudi kriterije glede obveznosti do izobraževanja. Vsak delavec je do-



Marija Martinek, kurirka

bil odločbo o razporeditvi na delovno mesto, kjer je tudi napisano, kakšne so njegove obveznosti do izobraževanja z ozirom na delovno mesto, ki ga zaseda. Sprejet je bil sklep, da morajo vsi mladinci do 25. leta starosti, zaposleni v našem podjetju zaključiti osemletko, če le-te še nimajo zaključene. Vsi tisti pa, ki na novo pridejo v podjetje in nimajo končane osemletke, pa se ob vstopu na delo obvežejo, da jo bodo dokončali.

Nihče v podjetju, ki je dobil odločbo o razporeditvi na delovno mesto, se ob sprejemu le-te ni pritožil na to obveznost. Ko pa hočemo uresničiti sklepe organov upravljanja, nastanejo težave. Veliko delavcev, ki bi se morali vključiti v šolo, iščejo različne izgovore ali pa celo kategorično odklanjajo izobraževanje — kljub ugodnostim, ki jih jim nudi podjetje.

Komaj tretjina delavcev se je odzvala svoji dolžnosti in se vključila v organizirane razrede osemletke.

Skrajni čas je, da začnemo z dosledno in sistematično kadrovske politiko v delovnih enotah.

Celo podjetje je razdeljeno na 50 zbirnih mest. Vsaka delovna enota ima najmanj eno zbirno mesto, če je locirana na več krajih v podjetju, pa lahko tudi več.

Vso pošto, ki prihaja in odhaja iz delovne enote, je treba zbrati na zbirnem mestu te delovne enote. Med zbirnimi mesti prenašajo pošto kurirji, ki morajo obiti vsa zbirna mesta trikrat dnevno, in sicer pričnejo prvi obhod ob 7., drugi ob 9.30, tretji pa ob 12. uri. To praktično pomeni, da bo npr. naslovljenec v obratu II prejel pošto ki je bila nanj naslovljena in odposlana iz obrata IV (po kurirju) na prvem rednem obhodu (po 9.30). Naslednji dan po 7. uri sme naslovljenec prejeti pošto samo takrat, če je bila odposlana predhodni dan po 12. uri.

Pošta bo najhitreje krožila, če se bo vsak ravnal točno po predpisu in bo za kurirja na vidnem mestu označil, za katero zbirno mesto je namenjena pošta. Če npr. nekdo pošilja pošto obratovnemu knjigovodstvu v finančno službo, je dovolj, če poleg naslovljenca napiše še št. 41, to je številko zbirnega mesta za finančno službo.

Pogosto so dopisi naslovljeni na različne komisije ali imena posameznikov. Za te kurirji ne vedo, kje odložiti pošto. Zato je najbolje, če odpremo pošte prepuste administratorkam enote, ki so dolžne pošto poslati na pravo zbirno mesto.

Če je treba na pošto v posameznih primerih čakati dalj časa, je po dosedanjih izkušnjah največkrat kriv odpošiljatelj, ker je napisal nečitljiv ali nepopoln naslov (npr. Minka, obrat IV), ali pa je pošto sploh pozabil oddati.

Če se kljub vsemu zgodi, da pošta potuje več časa kot je predvideno, je treba vsak tak primer javiti kadrovske službi, ki bo primer raziskala.

Izveček iz poročila o varstvu pri delu

Delavski svet je na svoji seji 27. februarja razpravljal o poročilu oddelka za varstvo pri delu, o poškodbah pri delu ter potrdil program ukrepov za leto 1969.

Iz poročila je razvidno, koliko dela je bilo opravljenega pri tehničnem varstvu, zdravstvenem, higienskem in požarnem varstvu in koliko pri izobraževanju v zvezi z varstvom pri delu. Navedeni so tudi statistični podatki o poškodbah. Seznanili vas bomo s stroški, ki smo jih lani porabili za varstvo pri delu in poškodbah, ki so se pripetile v tovarni.

Izdatki so bili v lanskem letu naslednji:

— za osebna zaščitna sredstva	261.100.—
— za zdravstveno varstvo	143.581.—
— za okrepčila in poživila (kava, čaj)	610.469.—
— za higiensko varstvo	322.607.—
— za požarno varstvo	186.776.—
	1.524.533.—

Iz navedenega je razvidno, kako velike vsote vlagamo v pospeševanje varstva pri delu, omeniti pa moramo, da v izdatkih niso zajeta sredstva, namenjena za tehnično varstvo (urejevanje in vzdrževanje strojev). Teh stroškov se ne da ločiti od investicijskega vzdrževanja.

Število poškodb je razvidno iz naslednjih statističnih podatkov:

	1964	1965	1966	1967	1968
— nezgod pri delu	70	98	94	102	121
— izpadli dnevi	1480	2005	1792	1759	2421
— izgubljeni dnevi na nezgodo	19,2	18,6	17,5	15,5	17,7
— nezgod na 100 zaposlenih	4,4	5,8	4,4	5,0	5,9

V primerjavi s prejšnjimi leti je število poškodb poraslo. To posebno dokazuje izračunani odstotek 5,9. V tem pa niso zajete poškodbe, ki so se pripetile na poti v službo ali iz službe. Teh poškodb je bilo lani tudi precej več kot prejšnja leta, kar je razvidno iz števila izgubljenih dni.

	1964	1965	1966	1967	1968
— poškodbe na poti	12	19	12	9	22
— izpadli dni na nezgodo	20,3	34,0	43,8	28,6	52,2
— izpadli dni zaradi poškodb	244	625	525	252	1150

Za primerjavo dajemo tudi podatke iz obrata IV. V statistiki so prikazane skupaj poškodbe v podjetju in na poti.

	1967	1968
— nezgod pri delu	21	23
— izpadli dnevi	255	337
— izpadli dni na nezgodo	12,3	14,6
— nezgod na 100 zaposlenih	6,6	6,6

Iz analize je ugotovljeno, da se samo 25 % poškodb pripeti zaradi tehničnih faktorjev (okvara strojev, nepravilno ali neurejeno orodje, natrpna delovišča itd.), medtem ko 75 % poškodb povzročijo nekateri osebni faktorji (slaba organizacija dela, nedisciplin, neznanje itd.).

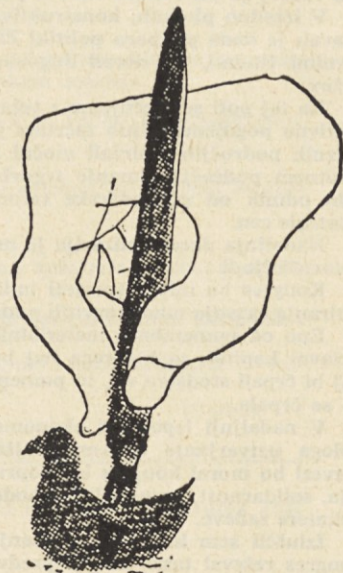
Ze nekaj let s statističnimi poročili ugotavljamo, da se največkrat poškodujejo mladi delavci, in to od 19. do 30. leta starosti, kar je dokumentirano z naslednjimi številkami:

Starost	Število poškodb	% zaposlenih	% poškodovanih
do 18 let	10	7,0	8,5
19 — 30 let	66	41,5	55,0
31 — 40 let	33	31,5	27,5
41 — 55 let	10	17,5	8,5
nad 55 let	2	2,5	0,5
Skupaj	121	100	100

Na delavskem svetu je bilo pojasnjeno, da je poškodbe težko analizirati, ker jih mnogi ne prijavijo pravočasno v oddelku za varstvo pri delu, zaradi česar je treba pogosto spreminjati prvotno mnenje. Nepravilna prijava poškodb oddelku za varstvo pri delu pa nam tudi onemogoča redno in pravočasno prijavljanje poškodb obratni ambulanti oz. zavodu za socialno zavarovanje. Vodje v delovnih enotah bi morali vse poškodbe takoj prijavljati, ker moramo po pravilniku o varstvu pri delu vsako poškodbo prijaviti v 24 urah.

Skupno s poročilom je bil delavskemu svetu predlagan tudi program za delo oddelka za leto 1969. Delavski svet ga je v celoti odobril in pripomnil, da je ta program sestavni del gospodarskega načrta za leto 1969.

RUDI NADIZAVEC



KAKO SMO DELALI

Med našimi mlajšimi delovnimi enotami je tudi cevna. Med mlajšimi zato, ker se je proizvodnja izdelovanja cevi in tesnil dodobra razmahnila v tehnični hali, ko so dobili nove prostore in tudi skoraj vse nove stroje, to je bilo pred dobrih štirimi leti.

Od poizkusne proizvodnje je torej minilo že nekaj časa in po proizvodnih rezultatih so se delavci v tej enoti prizadevali, da bi delali čimveč in čimbolje, da bi izpolnili svoje planske naloge.

Delovna enota cevna je razdeljena na 3 obračunske enote, in sicer: brizgalna, cevi na gumijastih jedrih in cevi na jeklenih jedrih.

S prvimi poizkusi v delovni enoti cevna v novih prostorih smo začeli v drugi polovici leta 1965, in sicer na strojih za proizvodnjo cevi na gumijastih jedrih, poizkusna proizvodnja pa je stekla konec decembra istega leta. Proizvodnja se je postopoma selila iz starega obrata v nove prostore, tako da smo v letu 1966 preselili brizgane izdelke — to so profilirana tesnila, cevi brez vložka ter izdelavo cevi na jeklenih jedrih; v letu 1968 pa smo preselili še razna tesnila.

Nedvomno so bile tudi težave (le v kateri delovni enoti jih ni?!). Odveč bi bilo ugibati in predpostavljati, kaj jih je najbolj težilo, kaj jih je najbolj oviralo in kaj menijo o svojem delu delavci sami.

Raje sem se obrnil nanje z nekaj vprašanji in s prošnjo, naj se sami predstavijo kolektivu. Po ustaljeni navadi sem najprej povprašal vodjo delovne enote tov. Franca Flandra:

Druga težava, ki nas teži, je delokacija priprave različnih izdelkov za potrebe delovne enote, kot npr. tekstil gumirajo v obratu II, razrezujejo pa v obratu I — med transportom se tekstil zamaže, zguba ipd., kar nam otežkoča normalen potek proizvodnje. Večje težave nam povzroča v večini zastarela strojna oprema, kakor tudi novi stroji vzhodne izdelave, in jih je treba nenehno popravljati, da bi za silo lahko delali z njimi. Seveda ne moremo vse krivde valiti na te subjektivne težave, kajti obstajajo razne nepravilnosti in neurejenost v delovni enoti sami, ki jih včasih prepočasi in s premalo energije rešujemo sami.

3. Kolikšen je letošnji plan v delovni enoti cevna: je enak lanskemu, nižji ali višji in kakšno je vaše mnenje o višini (glede razpoložljivih kapacitet) in ali ga boste količinsko in kvalitativno v celoti izpolnili?

Planske obveznosti delovne enote so v letošnjem letu za cca 200 ton manjše od lanskeletnih planiranih obveznosti oz. za cca 130 ton večje od lanskeletne realizacije. Višina letošnjega plana je glede na razpoložljive kapacitete precej realna, seveda pa je količinsko izpolnjevanje plana pri tako pestrem asortimanu močno odvisno od vrste izdelkov, ki jih bomo delali, kajti eno je postavitve letnega plana na predpostavkah o potrebah po določenih izdelkih, drugo pa so dejanske potrebe, ki lahko močno odstopajo od planiranih izdelkov, kar se seveda pozna na količinski

Odnos med proizvodnimi delovnimi enotami in delovnimi enotami strokovnih služb se iz leta v leto izboljšuje. Razvojni timi se zelo trudijo, da bi v proizvodnji sproti reševali probleme, da bi začeli s proizvodnjo novih izdelkov in da bi izboljšali kvaliteto teh, ki jih že izdelujemo. Vedno pa v teh prizadevanjih ne uspemo — razlogi za to so različni, kot npr. zastarela strojna oprema, delovni prostori in drugi faktorji (omenjeno v drugem odgovoru).

6. Vaše pripombe?

Da bi s proizvodnjo raznih tehničnih izdelkov, po katerih je povpraševanje na tržišču, lahko zadovoljili kupca s kvantiteto in kvaliteto in lahko konkurirali ostalim proizvajalcem na domačem in zunanjem tržišču, bomo morali posvetiti več pozornosti tovrstni proizvodnji, jo modernizirati, ker bomo sicer naše izdelke težko plasirali pri modernizaciji, če bi se zanjo odločili, bi morali dobro premisliti, kaj bomo delali oz. koliko lahko določenih izdelkov prodamo, da bi se na osnovi tega odločili za najustreznejšo tehnologijo — nikakor ne bi smeli dopustiti, če je to le mogoče, da bi imeli strojno opremo iz vseh mogočih držav, kar dela težave v proizvodnji, pri vzdrževanju, nabavi rezervnih delov itd.

Svoje mnenje o tem imajo tudi neposredni proizvajalci. Povprašali smo tudi nje.

1. Je delo pri vas dobro organizirano, ali se dogaja, da »stojite« zaradi pomanjkanja materiala?
2. Ste zadovoljni z osebnim dohodkom?
3. So odnosi med delavci sami in med delavci in vodstvom delovne enote zadovoljivi?
4. Če bi bili vodja delovne enote, kaj bi najprej naredili?

Prvi je na zastavljena vprašanja odgovoril tov. Franc Dolhar.

1. Sama organizacija dela je pri nas kolikor toliko dobro organizirana, medtem ko imamo večkrat težave z materialom. Velikokrat ne moremo delati zaradi zmesi, ki jih ne dobimo o pravem času. Tudi zaradi pomanjkanja rajon preje se nam na 2 meseca ali pa vsak mesec zgodi, da se proizvodnja skoraj za polovico zmanjša. Vzroki za to so v nabavni službi. Le-ta se prične zanimati šele takrat, ko nam rajon preje že zmanjka.

2. Z osebnim dohodkom je zadnje čase v redu, oz. je na najboljši poti, da se uredi. S 1. marcem bomo plačani po normi. Prej smo dobivali 90 % osebni dohodek, tako da smo za preteklo leto za skoraj enomesečni osebni dohodek na izgubi. Delavski svet je sklenil, da začetna enota, ki se uvaja v proizvodnjo, dobi 90 % osebni dohodek.

Ko smo že redno proizvajali, smo dobili 90 % osebni dohodek, ko smo pa imeli poskusno proizvodnjo, pa smo dobivali 100 % osebni dohodek.

3. Odnosi med delavci naše skupine so dobri; le malokrat pride do spora.

Odnosi med delavci in vodstvom delovne enote so prav tako kar dobri, le včasih pride do kakšnih zaostrenj, vendar se to kmalu uredi in se odnosi spet normalizirajo.

4. Če bi bil vodja delovne enote, bi stremel za tem, da se čimprej odpravijo vse pomanjkljivosti in da se surovine redneje nabavljajo, da bi proizvodnja lahko normalno tekla. Za tem stremijo tudi naši šefi ekonomskih enot.

Naslednji je odgovarjal tov. Cvetko Bizaj.

1. Organizacija proizvodnje je dobra, le strojev je premalo. Zato ne moremo narediti vsega naenkrat in medtem morajo nekateri čakati. Prej je bila organizacija slaba, sedaj pa dobi vsak svoj pro-

gram, da ve, kaj delati in takoj, ko nekaj naredi, dobi drugo delo, tako da dela neprekinjeno.

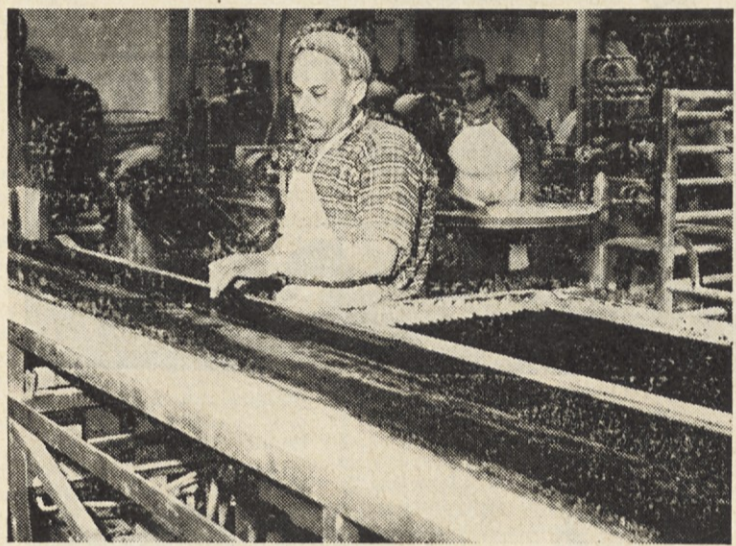
2. Morali bi biti bolj plačani; pri naših strojih imamo namreč opravka s silikonom, ki je zdravju škodljiv.

3. Včasih se zgodi, da pride med delavci do manjših trenj, vendar se to kmalu uredi.

Mislím, da se tudi vodstvo delovne enote in delavci v glavnem razumemo.

4. Naš stonji park je zelo obrabljen, za to bi potrebovali novega. Nadalje bi skušal urediti morebitne slabe odnose med delavci in bi se potrudil, da bi dober delavec dobil dober osebni dohodek.

JOŽE STULAR



Cvetko Bizaj

Komu ste odgovorni, tovariši?

Prav gotovo se večina vas spominja lanskoletne polemike o deljenem delovnem času. Tudi v našem glasilu smo pisali o tem. In povedali smo tudi svoje mnenje.

Večina delavcev je bila tedaj proti deljenemu delovnemu času. Pa vseeno se tedaj na nas in na tisoče delovnih ljudi po Jugoslaviji ni nihče oziral — še tam ne, kjer so o tem pripravili široke ankete, vprašalnike in analize, katerih rezultati so pokazali, da se ljudje ne navdušujejo za nov delovni čas.

Zvezne, republiške in občinske skupščine so pisale »befe«, naj podjetja takoj prouče možnosti za prehod na deljen delovni čas in ga po možnosti takoj uvedejo. Ponekod so to storili, v večini primerov pa ne. Komaj dobro leto dni po kampaniji, ki je razburila duhove, terjala časa in denarja in premnogim delala nepotrebne skrbi — gotovo nihče več ne dela po omenjenem predlogu. Zakaj?

Vprašam vas, tovariši poslanci, funkcionarji, komu ste odgovorni: birokratu, ki se mu posveti ideja in ima moč, da jo »plasi« med

ljudi, ali ljudem, iz katerih vrst izhajate tudi vi, ljudem, ki vam zaupajo in se na vas zanesejo, na vas računajo?

Vprašam vas javno, kolikokrat ste glasovali za nek predlog zavestno in v imenu svojih volilcev — kot to mi zahtevamo od članov našega delavskega sveta — kolikokrat pa ste glasovali zaradi avtoritete predlagatelja? Kaže, da si nekateri predstavljajo samoupravljanje precej bolj vertikalno kot pa horizontalno.

V zadnjem času smo priče večji aktivnosti poslancev in odbornikov kot pred mandatom. Zakaj? Morda zato, da vas bomo ponovno volili?

Tovariši, marsikdo od vas bo moral naše zaupanje konkretneje opravičiti!

UREDNIK

Pomagajte sebi in drugim!

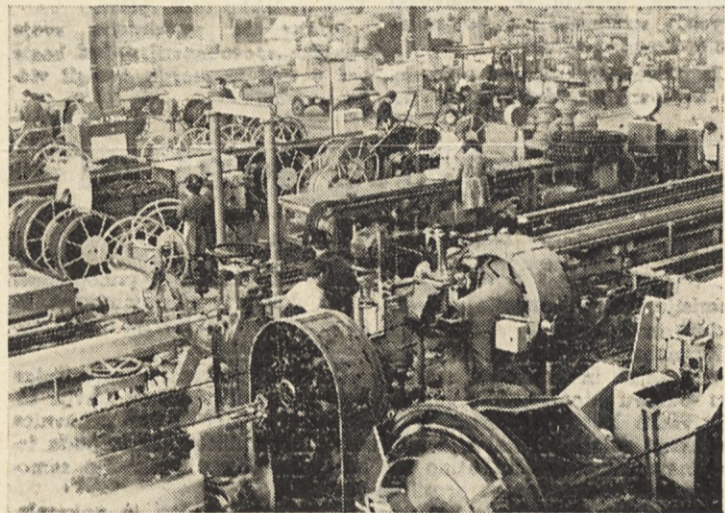
Člane naše sindikalne organizacije Sava želimo obvestiti o eni izmed dejavnosti njenega članstva, in sicer o organizaciji samopomoči, ki deluje že deseto leto. Ker je članstvo maloštevilno in ker vsi člani sindikata obrata IV verjetno za to dejavnost še ne vedo, se nam zdi umestno, da jih o tem obvestimo.

Organizacija samopomoči pri sindikalni organizaciji nudi svojim članom finančno pomoč v obliki brezobrestnega posojila za reševanje začasnih materialnih težav.

Člani sindikalne organizacije se v organizaciji samopomoči vključujejo prostovoljno. Zato pa morajo dati pismeno izjavo, da se bodo ravnali po določenih pravilnikih o organizaciji samopomoči, ob vpisu pa morajo plačati članski delež, ki je bil do sedaj 5 ND mesečno.

Organi samopomoči so: izvršni odbor sindikalne organizacije in

(Nadaljevanje na 4. strani)



1. Rad bi splošno oceno dela vaše delovne enote v preteklem letu!

Z doseženimi uspehi v preteklem letu nisem popolnoma zadovoljen ne z doseženo količino gotovih izdelkov in ne z njihovo kvaliteto. Glede količinskega izvrševanja planskih obveznosti bi omenil naslednje: v prvi polovici leta nam je primanjkovalo naročil, tako da smo letni plan, (ki je bil postavljen brez realnih izračunov glede potreb trga) izvršili cca 70 %; potrebe, dane z operativnimi plani oz. mesečnimi plani, pa so bile v celoti realizirane.

2. Kot sem v uvodu omenil, so gotovo v vsaki delovni enoti težave. Nedvomno povsod drugačne — ali pa ne. Kako je pri vas?

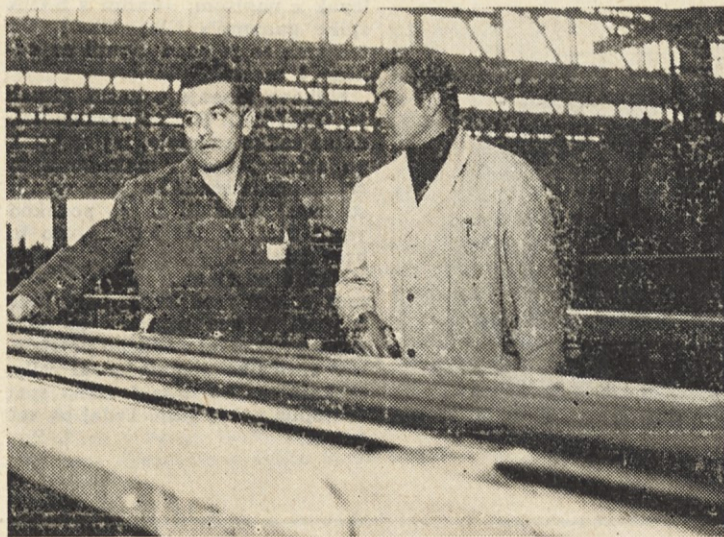
V delovnih enotah, katerih asortiment izdelkov je tako velik, kot je to v naši delovni enoti, bi težko naštel vse težave, ki nastopajo v proizvodnji (mesečno proizvajamo do 300 različnih izdelkov!). Zato naj omenim samo nekaj bistvenih problemov, s katerimi se dnevno srečujemo: izdelavni časi in nagrajevanje v naši delovni enoti je problem na prvem mestu, ki se že vleče od samega začetka proizvodnje v tehnični hali (tako stanje je bilo že v obratu I). Zdi se mi, da se te stvari rešujejo dosti prepočasi, mogoče tudi s premalo resnosti, kajti za rešitev tega problema je treba precej časa in upoštevati je treba precej momentov, ki nastopajo v proizvodnji, kjer je tako pester asortiment izdelkov.

proizvodnji. Glede kvalitete pa bi rekel to, da se bomo trudili, da bomo surovine, ki jih bomo imeli na razpolago, čim bolj racionalno porabili, čeprav je procent odpadka in škarta odvisen od asortimenta.

4. Veliko govorimo o kadrovski strukturi oz. o usposobljenosti delavcev v proizvodnji. Koliko vaših delavcev ima popolnoma zadovoljivo kvalifikacijo in kaj nameravate storiti za tiste, ki te kvalifikacije še nimajo, pa so še dovolj mladi, da bi se izobraževali?

Ko govorimo o usposobljenosti delavcev na različnih delovnih mestih, težko prezremo naravo dela v posameznih delovnih enotah, ki se bistveno razlikuje. Menim, da bo potrebno mlajše delavce, ki nimajo zadovoljivega znanja in se ne bodo vključili v strokovne tečaje, ki jih organizira izobraževalni center, postopoma premestiti na manj zahtevna delovna mesta. Pri teh premestitvah pa bo treba upoštevati delavčev sposobnost in kvaliteto opravljenega dela oz. uspešnost dela na delovnem mestu, na katerem dela. Dobra polovica vseh delavcev v delovni enoti nima formalne kvalifikacije, vendar je med temi delavci veliko takih, ki so dosti boljši od tistih, ki to kvalifikacijo imajo.

5. Kakšen je — po vašem mnenju — odnos med strokovnimi službami in proizvodnimi delovnimi enotami in ali s temi koordinirano rešujete vse probleme?



Franc Flander in Franc Dolhar

Savski smučarji na 17. državnem prvenstvu usnjarjev, gumarjev in čevljarjev



V nedeljo, 9. marca se je na Zelenici zbralo nad 130 tekmovalcev — smučarjev iz 15 slovenskih podjetij. Tekmovanje je priredila sindikalna organizacija tovarne obutve PEKO Tržič.

Tekmovalci so bili razdeljeni v štiri jakostne skupine, in sicer ženska skupina, moški do 35 let starosti, moški od 35 do 45 let in moški nad 45 let starosti.

Tekmovanje je bilo odlično pripravljeno in prav tako izvedeno, mnogo boljše kot prejšnja leta. K dobri organizaciji tekmovanja so pripomogla tudi podjetja, ki so prispevala za tekmovalce zelo lepe praktične nagrade.

Proga je bila zelo »tekoča«. Trasero tov. Krmelj iz Peka je progo lepo pripravil, za sindikalno prvenstvo pa je bila kar precej zahtevna. Dolga je bila 1200 metrov, s 33 vraticami in višinsko razliko 300 metrov.

Letos se je tekmovanja udeležilo večje število savskih tekmovalcev kot prejšnja leta, kar 14. V ženski skupini smo imeli 2 tekmovalki, v skupini od 35 do 45 let 2 tekmovalca, v skupini do 35 let pa 10.

V ženski skupini so prva tri mesta zasedle:

1. Majda KRAMAR, TRIO Tržič 0.39.1,
2. Jožica MEZEK, PEKO Tržič 0.41.2
3. Marija PERNE, PLANIKA Kranj 0.39.9

Naši tekmovalki sta se uvrstili takole:

Zdenka KRISTAN je bila četrta z rezultatom 0.41.4, Ema ŽAGAR pa deseta z rezultatom 0.48.9.

- V skupini moški do 35 let
1. Alojz SMID, KONUS Slovenske Konjice 1.06.0
 2. Tomo LEVOVNEK, TOVARNA USNJA Sl. Gorice 1.08.2
 3. Nande KRAMAR, TRIO Tržič 1.08.9

Naši tekmovalci so se plasirali takole:

7. Andrej ZUPAN 1.12.0
13. Drago ZAJC 1.15.5

Prvi jugoslovanski zimski rally

TRIJE TEKMOVALCI Z NASIMI GUMAMI!

Pred kratkim se je na progi Banja Luka—Titovo Užice odvijal prvi zimski rally, katerega se je udeležilo prek 100 tekmovalcev. Med njimi je bilo tudi nekaj udeležencev rallyja Monte Carlo.

Med vsemi udeleženci so bili trije, ki so — eden v FIAT 750, dva v MG-ju — vozili s savskimi gumami. Le-tem trem udeležencem je naše podjetje odstopilo 12 komadov gum — za praktično preizkušnjo. Vsi trije tekmovalci so imeli na svojih avtomobilih reklamni lepak z napisom: »Vozim s SAVA spike gumami!« Glej slike!). Od teh treh se je eden uvrstil na odlično 4. mesto.

Njihovo mnenje o naših gumah je: ODLIČNO! Bili so presenečeni, da so toliko vzdržale, saj so vozili po asfaltu, snegu, makadamu in travnatem terenu. Po tekmovanju so nam povedali, da so ponekod vozili tudi do 140 km na uro in brez defekta.

Med disciplinami rallyja je bila tudi vožnja med keglji in v breg in tudi v tem primeru so naše gume preizkušnjo odlično prestale.

V aprilu bo spomladanski rally, za katerega bo naša tovarna spet odstopila nekaj gum. Tedaj pa več o tem.

20. Andrej VALENCIČ 1.18.0
23. Janez UDIR 1.18.8
27. Viktor ŠUSTERŠIČ 1.20.0
32. Zvone ROLIH 1.26.0
40. Pavle JENKO 1.32.6
43. Rajko MEZEK 1.38.8

V tej skupini sta bila naša tekmovalca Miha BAJŽELJ in Slavko MEGLIČ diskvalificirana.

V skupini moški 35 do 45 let so prva tri mesta zasedli:

1. Vinko SVAB, PEKO Tržič 1.09.0
2. Slavko LUKANC, TRIO Tržič 1.10.0
3. Drago STEFE, KO-TO Ljubljana 1.10.6

Naša dva tekmovalca sta se uvrstila takole: Edo BERTONCELJ 13. mesto s časom 1.40.6,

Stane GOLOB 15. mesto s časom 1.47.6.

Savska ekipa je ekipno zasedla dobro 5. mesto v sestavi Andrej ZUPAN, Drago ZAJC in Andrej VALENCIČ. Druga ekipa v sestavi Janez UDIR, Viktor ŠUSTERŠIČ in Zvone ROLIH pa je zasedla 11. mesto.

Naši tekmovalci so vozili dobro, kljub temu — kot sem že dejal — da je bila proga zahtevna in konkurenca zelo ostra.

V kratkem bo tekmovanje naše tovarne na Krvavcu, kjer bodo štartali vsi, ki znajo smučati. To tekmovanje bo imelo bolj pomen rekreacije kot borbe za dobre rezultate.

Vodja savskih smučarjev STANE ROTAR

Strelska družina vas vabi

Strelska družina Sava vabi k sodelovanju vse, ki jih streljanje veseli. Pri treningu in na tekmovanjih se boste razvedrili in obenem krepili voljo, mirnost in natančnost, kar pri strelstvu še posebno pride do izraza. Na treningih vas bo strokovno vodil dolgoletni in izkušeni strelec, zvezni sodnik Stane Košnik. Občasno pa bo na razpolago na treningih tudi večkratni državni in republiški prvak v streljanju s puško in pištolo Franc Peternel.

Za ilustracijo možnosti treninga naj vam navedemo nekaj podatkov.

Strelska družina Sava trenutno razpolaga z 19 zračnimi puškami, 12 malokalibrskimi puškami, 6 vojaškimi puškami in 2 vojaškima pištolama.

Prehod na malokalibrsko orožje je možen po predhodni izpolnitvi norme z zračnim orožjem.

Treningi v zaprtih prostorih so vsak ponedeljek, sredo in petek od 19. do 20. ure v menzi obrata I. Tam se lahko tudi vpišete.

Pridite in preizkusite svoje strelske sposobnosti; vedeli boste več o sebi in morda dosegli vidne uspehe!

Pomagajte sebi in drugim!

(Nadaljevanje s 3. strani) komisija, ki jo sestavljajo predsednik in 2 člana.

Komisija sprejema sklepe na svojih sejah in predlaga izvršnemu odboru sindikalne organizacije vsako leto višino mesečnega članskega deleža ter najvišjo gornjo mejo samopomoči. Višino samopomoči posameznemu prosilcu pa določi komisija glede na razpoložljiva finančna sredstva.

Mesečno odplačevanje posojila je bilo do sedaj 100 ND mesečno, lahko pa tudi več, če je član, oz. posojiljemalec tako želel.

Konkretne pravice in dolžnosti

članov organizacije samopomoči bodo določene s pravilnikom, ki ga mora potrditi izvršni odbor sindikalne organizacije.

Določbe potrjenega pravilnika bomo objavili v eni od števil informatorja, kjer bo tudi prijavnica za člane sindikata, ki se bodo želeli včlaniti v organizacijo samopomoči.

Dosedanja praksa je pokazala, da je organizacija samopomoči pomagala marsikateremu članu rešiti trenutne finančne težave, kar pa je eden izmed ciljev te organizacije.

ALOJZIJA PLANINSEK



Ivka Papler že dolga leta vodi blagajno samopomoči