



Zbor delavcev prodajne organizacije

V okviru obširnih razprav o ustanovitvi novih TOZD v podjetju so se vključili tudi delavci ZOP (zunanja organizacija prodaje). Delegati trgovske mreže so se zbrali na zboru delavcev 12. okt. v upravnih stavbi. Iz razprave povzemam nekaj misli.

Vsi prisotni so se 100 % strinjali z ustanovitvijo nove TOZD. Pri tem so opozorili, da bo nujno, da dobi novo ustanovljeni TOZD enak status kot ga imajo drugi veliki kupci, če že ne boljšega. Kaj hitro se je namreč pokazalo, da so mojstri svoje stroke in da še kako dobro poznajo možnosti, ki se jim z ustanovitvijo TOZD ponujajo. Zato ni presenetljivo, ko so navedli določene pomanjkljivosti, ki so se sedaj dogajale. Na primer: naročali so določene izdelke, pa jih niso dobili pravočasno, dogajalo se je, da jih sploh niso dobili. Na drugi stran pa so dobivali robo, po kateri ni bilo povpraševanja in je ostajala v majhnih priročnih skladiščih naših trgovin tudi po leto dni ali celo več. Zahtevali so nadalje, da bi se morala prodajna politika novo ustanovljenega TOZD POS (prodajna organizacija Save) in prodajnih služb TTI in TAP vskladiti in si pomagati. Prisotni so bili enotni, da bi se morali bolj dosledno držati planov in zagotoviti izdelke v količini in asortimanu kot plan predvideva. Skratka, prislusni bi morali popraševanju in ne delati nekaj, kar trg ne potrebuje. To opozorilo naj bi vzeli zelo resno in se temu prilagodili. Za enkrat še ni bojazni, da Savinih izdelkov ne bi prodali, lahko pa se v bližnji prihodnosti pojavi tak problem in prav je, da smo na to pripravljeni. Poudarili so, da so minili časi, ko je kupec sam iskal blago. Zdaj moramo iskati mi kupca. Zato bi bilo prav, da razmišljamo na razširitev trgovske mreže in filialnih skladišč.

Na vprašanja so odgovarjali strokovni delavci podjetja. Odgovori so bili konkretni in jasni. Vse navedene probleme bo mogoče rešiti z medsebojnim dogovarjanjem in s samoupravnim sporazumom, ki ga bodo podpisale vse TOZD v podjetju. V tem sporazumu bo točno določeno, kaj kdo dela, za koga, kako, do kdaj, kje. Vse morebitne spore bo reševala arbitražna komisija. To pomeni, če TAP ne bo zagotovil s planom dogovorjene količine avtoplaščev, bo POS tožila arbitražni komisiji. In če bo komisija ugotovila, da je TAP sicer napravil toliko gum, pa jih je prodal mimo POS, bo TAP v precepu. POS bo manjkače avtoplašče lahko nabavil kjer drugje, recimo v Borovu.

Iz primera izhaja, da bodo TOZD zainteresirane za sodelovanje med seboj, saj bo od tega vsak izmed njih imel svojo korist. Zato gotovo ne bo redkost, če si bodo TOZD pomagale s kratkoročnimi krediti, vlaganjem svojih sredstev v drugi TOZD. Taka določila in odnosi bodo vladali v medsebojnih odnosih med TOZD. Posebnost pri vsem tem pa je interna banka v podjetju, ki bo vodila vse finančne posle za posamezne TOZD in za celotno podjetje. Rezultati dela in določila samoupravnega sporazuma bodo merila za delitev dohodka. Vsak bo dobil toliko, kot bodo vredni rezultati dela.

Delavci prodajne organizacije so soglasno — s pristankom vseh drugih v Savi — ustanovili TOZD Prodajne organizacije Save. V predlogu je bil namreč, naj bi se imenovali Zunanja organizacija prodaje, toda na zboru delavcev so menili, da je prikladnejše prvo ime.

Za v. d. direktorja je bil tudi soglasno imenovan Filip Majcen, dipl. inž.

Jereb J.



Delavci TOZD prodajna organizacija Sava so po končanem zboru delavcev takole stopili pred fotografa. Raztreseni po vsej Jugoslaviji, nimajo vedno take priložnosti.

Delavska kontrola

ODBORI SAMOUPRAVNE DELAVSKE KONTROLE SE PRIPRAVLJAJO NA SVOJE REDNO DELO

V času, ko v podjetju tečejo priprave za izvolitev odborov samoupravne delavske kontrole in začetek njihovega rednega dela, tečejo enake priprave tudi v vseh delovnih organizacijah občine Kranj. V občini vodita in usmerjata te priprave občinska konferenca ZK in občinski sindikalni svet, ki sta vse priprave strnila v štiri najvažnejše akcije:

1. Izdelava in sprejem predpisa z izhodišči za organiziranje in delovanje samoupravne delavske kontrole;

2. Sprejem začasnega statutarnega sklepa o ustanovitvi odborov samoupravne delavske kontrole in izvolitev članov teh odborov;

3. Izdelava programa in izvedba občinskih seminarjev za cca 500 članov teh odborov;

4. Izdelava in sprejem predloga poslovnika za delo odborov samoupravne delavske kontrole v TOZD in v podjetju kot celoti.

Večina delovnih organizacij je že sprejela predpis in začasn statutarni sklep o ustanovitvi in delovanju odborov samoupravne delavske kontrole in zanje tudi izvolila določeno število članov. To so storile že tudi TOZD našega podjetja, kar je razvidno iz zadnje številke časopisa Sava. Vse nadaljnjše priprave so sedaj usmerjene v izdelavo programa in začetek izobraževalne akcije za člane teh odborov, kamor bodo vključeni tudi članj odborov samoupravne delavske kontrole iz našega podjetja. Program predvideva naslednje teme, ki bodo seminarsko obdelane v dveh delih (dvakrat od petka zjutraj do sobote poldne):

a) Samoupravna delavska kontrola kot pogoj učinkovitega samoupravljanja,

b) družbenoekonomski sistem in položaj delavca v združenem delu in samoupravljanju,

c) urejanje medsebojnih razmerij delavcev v združenem delu,

d) organizacija samoupravljanja v temeljni organizaciji združenega dela in podjetju kot celoti,

e) delegatski sistem in delegatska razmerja,

f) predlog poslovnika za delo odborov samoupravne delavske kontrole.

V okviru vseh priprav za začetek delovanja samoupravne delavske kontrole je pomemben tudi predlog, ki bo posredovan vsem delovnim organizacijam, da naj delavska kontrola za podjetje kot celoto opravljajo obstoječi odbori samoupravne delavske kontrole v temeljnih organizacijah združenega dela, in sicer na delegatski način. Vsak odbor naj bi izvolil delegacijo treh članov (predsednika odbora in še dve člana), da bi se v takem sestavu formirali in konstituirali odbor samoupravne delavske kontrole za celotno podjetje. Ta predlog bo utemeljen s tem, da na nivoju delovne organizacije TOZD združujejo svoje delo in svoja sredstva, zaradi česar naj bi njihovi odbori samoupravne delavske kontrole opravljali delavska kontrola na tem nivoju.

Samoupravna delavska kontrola naj bi dokončno začela delovati v vseh delovnih organizacijah, ko bodo posamezni odbori sprejeli tudi predlog poslovnika za svoje delo.

Š. Marčijan

Zakaj pa ne tako?

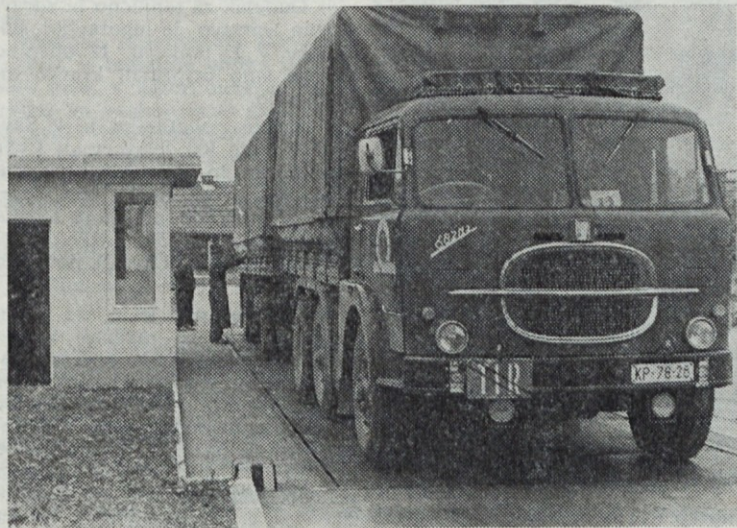
Pred časom so se v skupini delavcev nabavne službe in transporta, ki delajo pri prevzemanju surovin, skladiščenju in transportu, pojavila nesoglasja in nesporazumi. Očitno je bilo, da naloge, odgovornosti in pristojnosti niso bile natančno določene, zato so se pojavljali primeri, da je en delavec delal delo drugega, medtem ko za odgovornost običajno v takih pri-

merih ni bilo nikogar. Problem je bil najprej sprožen na sestanku sekretariata ZK OSS, kjer sta bila dva prisotna zadolžena, da zadevo sprostita v prizadetih enotah. Dogovorjeno je bilo, da zadevo temeljito in konkretno obravnavajo med seboj, vodstvo in prizadeti. No, ta dogovor je bil 17. oktobra in poklicalj so tudi mene. Moram reči, da sem bil nekoliko presene-

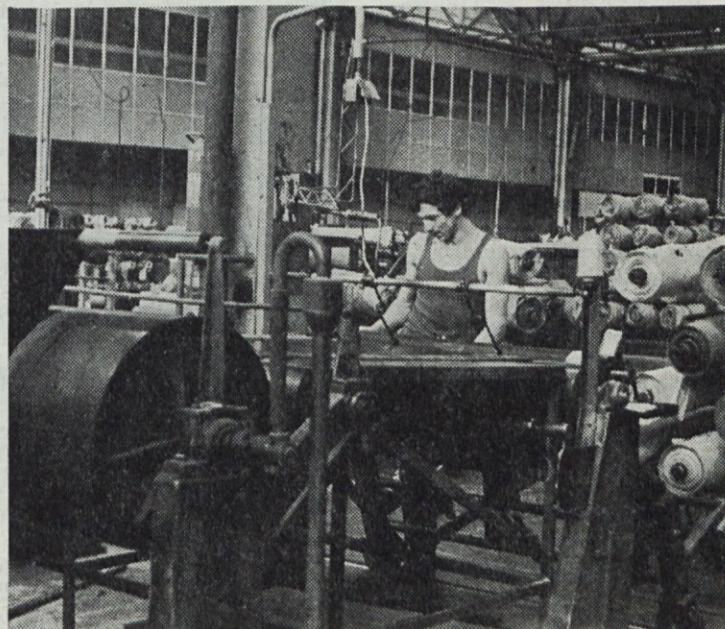
čen. Tako konkretno, odločno in tudi tovariško so obravnavali primer za primerom, se natančno dogovorili za naloge in pristojnosti, pravice in dolžnosti, da kljub vse bolj demokratičnem odnosom zagotovo takega načina dela nimajo povsod. Povedali so drug drugemu vse (predvsem prizadeti), kar jim je ležalo na duši, obljubili, da bodo naredili vse, da se razmere čimprej uredijo, njihovi vodje pa so jim pri tem obljubili vso podporo, seveda s tem, da so takoj natančno opredelili, kaj mora kdo delati.

Čeprav omenjena zadeva res ne predstavlja problem podjetja, pa je vendar pomembno, da v vsaki enoti, v vsaki službi funkcionira vsak vijak, da mehanizem brezhibno teče. Če se že nabava npr. z vsemj močmi trudi, da bi nam zagotovila dovolj surovin za normalno proizvodnjo in če se trudijo tudi pri transportu, da so vedno tam, kjer so najbolj potrebni, potem je menda povsem razumljivo, da mora tudi skladanje in dovoz surovin v podjetju teči brezhibno.

Po vsem tem, kar je bilo na tem sestanku rečenega, smo lahko prepričani, da tako tudi bo, zato velika pohvala tov. Laknerju in Božiču, ki sta k razrešitvi notranjih problemov prispevala na zelo demokratičen in tovariški način.



Tovornjaki prihajajo vsak dan



Knjiga — luksuzno blago?

Tudi knjiga je dandanašnji postal blago, ki se mora podrežati tržnim zakonitostim: ponudbi in povpraševanju. To je za knjigo včasih slabo, dvakrat slabo pa za slovensko knjigo, ko pride na knjižni trg, ki je po svoji velikosti četrti najmanjši knjižni trg v Evropi; zato je slovenska knjiga draga, predraga, pravzaprav je luksuzno blago. In kaj potem? Tudi milo, britvice, pralni stroji itd. so luksuzno blago, pa jih ljudje vendarle kupujejo! Seveda ljudje to kupujejo, saj je včasih le preveč očitno, če tega ne uporabljajo redno ali vsaj občasno. Kaj pa se jim lahko zgodi, če ne kupujejo knjig? Nič? Morda nič, le knjige obležijo in se prašijo. To vendar ni tako hudo, saj se prav vsem knjigam ne godi tako. Le pogledajte, kako starši hitijo kupovati svojim otrokom nove šolske knjige! Tudi te knjige so drage, večinoma otrok hoče imeti samo nove in ne izposojene. Starši žrtvujejo denar za dobro svojih otrok, čeprav se ti otroci nič bolje ne učijo iz novih knjig.

Drugim knjigam se godi slabše glede na to, da nihče ne prisili ljudi, da bi jih kupovali. Posledic za ne-bralca ni!

Žal je knjiga zadeva (individualnega) zasebnega branja. Upam si trditi, da nas knjiga čustveno in miselno bogati, ob njej se ne hote izobražujemo. To dejstvo pa seveda ni vedno vidno na prvi pogled. Temu pa se potem zlahka odpovemo, ker očitno takoj niti ne škodi niti ne koristi. Kdaj pa le? Večkrat se mi je že zgodilo, da so me zaskrbljeni starši vprašali za vzrok, zakaj njihovemu sinu ali hčerki v šoli gre zelo slabo pri slovenščini, vsega drugega se lahko naučijo. Ponavadi se ta razgovor zavleče dalj časa, ker želim izvedeti več podatkov: koliko v družini berejo, kaj berejo, kdaj je otrok dobil prvo knjigo v roke, koliko knjig kupijo, kdo izmed družinskih članov redno hodi v knjižnico. Zgodi se, da na vsa ta vprašanja dobim takele odgovore: Za branje nimamo časa, mož prebere časopis, knjige so predrage, v knjižnico ne hodimo, otrok je dobil prvo berilo, vse šolske knjige, kaj pa hoče? Prijazno skušam staršem povedati, da je vzrok otrokovim težavam pri (pouku) slovenskem jeziku v šoli to, da otrok premalo bere, če pa že bere samo stripe, pa to ni mnogo bolje. Povem mu še, da ljubezni do branja ni mogoče vzbuditi z ukazom, ampak s primerno vzgojo, ki se mora pričeti vsaj v drugem letu otrokovega življenja; ob primer nem vzdušju v družini bo branje knjig postalo nepogrešljivo v otrokovem življenju. Z branjem si bo otrok nehoti bogatil besedni zaklad, bogatil si bo čustveni in miselni svet. To pa bo najboljša podlaga za njegove delovne naloge pri pouku slovenskega jezika, ko bo moral sestavljati proste spise, pisati obnove, pripravljati govorne vaje, recitirati itd. Otroci, ki veliko bere, je pri svojem delu za šolo veliko bolj samostojen, sproščen, ker zaupa v svoje sposobnosti. Tudi pri drugih predmetih je veliko bolj sproščen, saj mu je bogat besedni zaklad samo v pomoč. Slovnica je takemu otroku le za ilustracijo besednih zvez in uporabo ločil, kar je v knjigah že spoznal in se spoznava. V nasprotnem primeru postane slovnica otroku nerazumljena gmota, s katero se včasih spopade tako, da se na pamet nauči pravila, ki pa jih (naguljena) ne zna uporabljati, včasih se pa niti ne poskusi spopasti s to gmoto. Žal so v obeh primerih posledice skoraj enake — slaba ocena v slovenščini.

Bojimo iskreni! Tudi besedni zaklad nas odraslih je reven, če naš poklic ne zahteva malo več. Premislimo, kaj in koliko govorimo doma! Morda ne tako malo, samo število besed je skopo. Če

otrok ne bere, bo prevzel od nas samo to malo. Kdo naj mu sicer da več? Pred vstopom v šolo prav gotovo starši in vrtec, če ima to srečo, da redno hodi v vrtec. Na branje jih v šoli stalno navajajo, saj lahko vsak učenec tekmuje za Prešernovo bralno značko, v višjih razredih pa imajo obvezno čtivo. Tudi v srednjih šolah spodbujajo učence k branju.

In v naši šoli za gumarske delavce. Prav ob spoznavanju teh učencev sem prišla do spoznanja, da so obravnane trditve resnične. Skoraj vsi ti učenci bi se težavam in sitnostim lahko izognili ob pravočasni in primerni usmeritvi otroka na branje.

Zelo preprosto izgleda to takole. Najprej mora biti v družini prepričanje, da knjiga ni luksuz ne glede denarja in ne časa. Dvoletnemu otroku je treba dati lepo slikanico, ki je iz kartona in se zloži. Kasneje naj dobi slikanico — knjigo o živalih, ilustrirane pravljice. Malček je zelo dovteten za kratko pesmico. Preberimo mu jo ob primernem času, ko se uniri (pred opoldanskim počitkom, pred večernim spanjem). Prve knjige bo morda uničil, kasneje pa ne več; seveda si moramo vzeti deset minut časa, da smo ob njem. Zelo bo ponosen, če bo dobil tako knjigo za darilo za rojstni dan, za dedka Mraza. Nič ne bo škodilo, če bo na ta račun manj sladkarij.

Seveda pa vsaka slikanica ni dobra. Kičaste so strašno kričečih barv, izrisane imajo vse podrobnosti, najslabše pa je to, da so običajno najcenejše — to pogosto zavede kupca. Držimo se pravila — raje eno samo, vendar dobro slikanico, kot pa več cenejših. Zakaj? Majhen otrok še ni kritičen, zato bo imel okus, kakršnega mu bosta privzgojili.

Slikanice z besedilom mu morate tudi brati, če že razume besede. Pravljic otrokom nikoli ni preveč. Prepričajte se!

Za starejšega predšolskega otroka je prava zakladnica zgodb in pesmic Ciciban, ki ima tudi lepe ilustracije, je pa zelo poceni (15 din za 15 številčk), dobiti pa ga v vsaki knjigarni, lahko pa ga naročite pri Mladinski knjigi in vam ga bodo pošljali po pošti. Cicibana naj otroku berejo starši ali starejši brat ali sestra. Zelo koristno je, da Cicibane shranjujete in posamezne letnike daste vezati. Otroci se bo še kasneje zatekel k tem zgodbam.

V veliko pomoč so vam danes pravljice in pesmi na gramofonskih ploščah. S tem si prihranimo branje — otrok bi včasih poslušal kako pravljico tudi večkrat, mi pa smo sitni, nimamo časa in otroka zavrnemo. Otroka navadimo, da zna ravnati z gramofonom, in je vse urejeno. Tudi plošče so primerno darilo.

Dalje prihodnjič

ZINKA PIVK

Sindikavno poverjenišтво

Sindikavno poverjenišтво v OE

- Sindikalno poverjenišтво je organizirano v vsaki OE in ga sestavljajo poverjeniki vseh delovnih skupin v OE;
- je organizator in izvajalec akcij, ki jih s sklepom sprejmejo organi sindikata v TOZD in podjetju;
- daje iniciativo in predloge za izobraževanje sindikalnega članstva;
- skupaj s socialno komisijo pri IO TOZD in strokovno službo spremlja ter obravnava socialno in zdravstveno problematiko članov sindikata v OE in za primere, ki jih ne more rešiti, daje predloge za ustrezno ukrepanje IO sindikata TOZD;
- sodeluje v kandidacijskem postopku za izvolitev članov organov sindikata, samoupravnih organov in drugih teles;
- spremlja in analizira stanje in razvoj samoupravnih odnosov v OE in daje ustrezne predloge;
- na podlagi evidence strokovne službe organizira skupaj z IO TOZD in strokovno službo ustrezne akcije za upokojujence in jubilate v OE;
- organizira ustrezno spremstvo ob smrti člana OE;
- samostojno organizira ali daje iniciativo za izboljšanje produktivnosti dela, medsebojnih odnosov, varstva pri delu, kulturnega, športnega in družabnega življenja v OE.

GLAVNI POVERJENIK V OE

- volijo ga poverjeniki vseh delovnih skupin v OE iz svoje sredine;
- sklicuje in vodi seje poverjenišťa;
- je član sveta OE, član političnega aktiva OE, član širšega političnega aktiva TOZD in enakopravni član IO sindikata, kadar obravnava problem njegove OE;
- seznanja člane poverjenišťa s političnimi, gospodarskimi in drugimi problemi in akcijami v OE, TOZD in podjetju;
- sodeluje s predsednikom IO TOZD, mu sporoča o problematiki in poteku akcij v OE ter od njega zahteva ustrezna gradiva, tolmačenja, navodila ipd.

Sindikalni poverjenik delovne skupine

- izvolijo ga člani delovne skupine;
- je član občnega zbora sindikata TOZD, sindikalne konference podjetja in poverjenišťa OE;
- obvešča člane sindikata na delovnih skupinah o akcijah, stališčih in predlogih IO TOZD in organov sindikata podjetja ter drugih organov sindikata in zveze sindikatov;
- sproti obvešča glavnega poverjenika v OE in predsednika IO TOZD o delovanju delovne skupine, razpoloženju delavcev skupine glede izvrševanja postavljenih predlogov in zahtev in eventualnega pojava neodgovornosti in konfliktov;
- razlaga postavljene zahteve, predloge in vprašanja delavcev skupine;
- prisostvuje seji in ima pravico in dolžnost člana IO OOS TOZD, kadar obravnava stališče ali predloge njegove delovne skupine;
- sodeluje z glavnim poverjenikom OE in od njega zahteva ustrezna gradiva, tolmačenja, navodila ipd.;
- ugotavlja upravičenost zahtev posameznih delavcev glede sklica izrednega sestanka delovne skupine in sodeluje pri skupnem dogovoru o sklicu;
- seznanja in pomaga novemu delavcu pri vključevanju v delovno skupino — seznanja ga o načinu sindikalnega in samoupravnega dela skupine;
- pomaga članom sindikata pri reševanju njihovih samoupravnih in socialnih problemov ter jih informira o poteh za njihovo reševanje;
- na osnovi evidence o bolnikih z daljšo odsotnostjo skupaj s strokovno službo organizira obiske, obdaritev ipd.;
- vključuje se v izvedbo raznih humanitarnih akcij;
- ob dnevu žena, rojstvu otroka, poroki in upokojitvi članov DESK izroča darila in izreka čestitke v imenu sindikata;



Povečane cene našim izdelkom

V prejšnji številki glasila smo objavili obširno informacijo — pismo koordinacijskega odbora za sodelovanje gumarskih podjetij Jugoslavije. V njem je bila zapisana zahteva, da je potrebno urediti cene in carine za gumarsko industrijo — sicer se bomo znašli v zelo težkem položaju. No, zraven smo objavili tudi dva odgovora, ki pa nista preveč konkretno odgovorila na zahteve. Zdaj imam pred seboj informacijo marketinga z naslovom

POROČILO O ZAHTEVKIH ZA POVEČANJE CEN

Koncem leta 1972 je Zvezni izvršni svet na predlog proizvajalcev vseh vrst gumijevih izdelkov sprejmenil sistem uvoza in carin. Večji del surovin je prišel na liberaliziran uvoz, carine so se za surovine deloma znižale, za gotove izdelke, predvsem pnevmatiko pa zvišale za 50%. Proizvajalci so v tem paketu mer predlagali in zahtevali tudi popolno sprostitve cen domačim proizvodom, kar je bilo povsem upravičeno, ker so vsi izdelki prešli na sistem liberaliziranega uvoza, kar pomeni, da smo s 1. 1. 1973 izpostavljeni popolnoma svobodni konkurenci tujih partnerjev.

Žal pa ta zadnja zahteva kljub obljubam ni bila realizirana, naše cene so še nadalje pod kontrolo s tem, da moramo za vsako skupino proizvodov doseči družbeni sporazum o spremembi zatečenih cen.

To delo je zelo zahtevno, ker je treba izdelati po zakonu točno določen elaborat, ki mora vsebovati vse bistvene pokazatelje strukture cene, mednarodnih paritet, ter bilanco uspeha podjetij.

Takoj smo pristopili k izdelavi teh materialov in to v sklopu poslovnega združenja »GUMA«, kjer v večini primerov nastopamo vsi proizvajalci neke skupine izdelkov skupaj, kar ima velike prednosti, zahteva pa tudi precej več dela in seveda tudi časa.

Trenutna situacija je naslednja: — Sporazum o spremembi cen za umetno usnje je dokončno realiziran, nove cene so že v veljavi — Sporazum o spremembi cen za avto in velopnevmatiko je bil podpisan 15. 8. 1973. Te cene bodo objavljene v Ur. listu SFRJ najkasneje do 18. 10. 1973

— Cene cev in druge tehnične gumene robe smo učinkovito korigirali že v preteklem letu. Enako smo rešili večji del cen za lepila z uvajanjem novih proizvodov — V zaključni fazi sta sporazuma o spremembi cen transportnih trakov in klinastih jermen — Pri konfekcijskih izdelkih se bomo preusmerili na nove tipe izdelkov.

S prvima dvema že odobrenima spremembama cen je urejeno skoraj 80% naše realizacije. Z ostalimi predlogi sporazumov pa bo rešen pretežni del našega proizvodnega programa.

Pri tem moramo opozoriti, da so vse te rešitve le začasnega značaja, kajti med tem beležimo stalen porast cen našega reprodukcijskega materiala, tako uvoznega kot domačega. Trend porasta ne kaže upadanja in bomo najverjetneje že v prvem polletju prihodnjega leta prisiljeni pristopiti k ponovni korekturam cen po istem postopku.

Filip Majcen

Novice

— Cene našim surovinam rastejo: za kord 4%, cena trikoja za 30%. Kritična situacija je pri nabavi PVC, ki se je od januarja pa do sedaj podražil za 25%. Prav tako so porasle cene naravnemu kavčuku in drugim surovinam. Vprašanje je, kako kljub vsemu zagotoviti zadostne količine za nemoteno proizvodnjo.

— Oddelek za tehnično in zdravstveno varstvo je ugotavljal poškodbe v I. polletju. Iz obsežne analize smo pripravili kratko informacijo.

V prvem polletju se je v Savi poškodovalo 100 delavcev ali 3,1% zaposlenih. Po temeljnih organizacijskih pa je razmerje naslednje: TAP 25 poškodb ali 3,8% števila zaposlenih, TTI 54 poškodb ali 3,3% zaposlenih, OSS 21 poškodb ali 2,2% na število zaposlenih.

Število poškodb je iz leta v leto večje. Vzroki so različni. Vedno več zaposlenih, velika fluktuacija, stalno večanje produktivnosti, velika založenost delovnih prostorov in slabe transportne poti. Bolj zaskrbljujoče pa je, da so poškodbe vse težje. V letu 1971 je odpadlo na eno poškodbo 17,6 dni, 1972 že 20,7 dni, v I. polletju letos pa na eno poškodbo odpade že kar 21 dni.



Matko Krt iz mehanične delavnice je med najbolj delavnimi poverjeniki sindikata.

Kaj hočemo?

1. Družbenoekonomski položaj človeka v združenem delu

10. člen

Socialistična družbenoekonomska ureditev v Socialistični federativni republiki Jugoslaviji temelji na svobodnem združenem delu delavcev s produkcijskimi sredstvi, ki so družbena lastnina, ter na samoupravljanju delavcev v proizvodnji in delitvi družbenega proizvoda v temeljnih in drugih organizacijah združenega dela in v celoti odnosov v družbeni reprodukciji.

11. člen

Delo in uspehi dela določajo na podlagi enakih pravic in odgovornosti materialni in družbeni položaj človeka.

Nihče si ne more niti neposredno niti posredno pridobivati materialnih in drugih koristi z izkoriščanjem tujega dela.

Nihče ne sme na nikakršen način onemogočati in ne omejevat delavca, da ne bi enakopravno z drugimi delavci odločal o svojem delu ter o pogojih in uspehih svojega dela.

13. člen

S tem da se vključijo v združeno delo v organizaciji združenega dela, pridobijo delavec pravico dela z družbenimi sredstvi.

Pravica dela z družbenimi sredstvi je neodtujljiva pravica delavca, da kot svoboden in z drugimi delavci enakopraven dela z družbenimi sredstvi v organizaciji združenega dela za zadovoljevanje svojih osebnih in družbenih potreb in odloča o svojem delu in o pogojih in uspehih dela.

Ko delavci v združenem delu uresničujejo pravico dela z družbenimi sredstvi, so vzajemno odgovorni, da uporabljajo družbena sredstva s skrbnostjo dobrega gospodarja in jih kot materialno osnovo svojega in celotnega družbenega dela nenehno obnavljajo in povečujejo.

Delavci v združenem delu si ne smejo iz družbenih sredstev pridobivati materialnih koristi in drugih prednosti, ki ne temeljijo na njihovem delu.

Pravice glede sredstev v družbeni lastnini, ki niso produkcijska sredstva ali druga sredstva združenega dela, ureja v skladu z njihovo naravo in namenom zakon.

14. člen

Vsakemu delavcu v združenem delu s sredstvi, ki so družbena lastnina, je kot njegova neodtujljiva pravica zajamčeno, da uresničujejoč pravico dela z družbenimi sredstvi v temeljni organizaciji združenega dela, v kateri dela, in v vseh drugih oblikah združevanja dela in sredstev odloča o delu in poslovanju organizacije združenega dela ter o zadevah in sredstvih v celoti odnosov družbene reprodukcije, da ureja medsebojna razmerja pri delu, odloča o dohodku, ki ga doseže v različnih oblikah združevanja dela in sredstev, in si pridobiva osebni dohodek.

Temeljna organizacija združenega dela je temeljna oblika združenega dela, v kateri delavci neposredno in enakopravno uveljavljajo svoje družbenoekonomske in druge samoupravne pravice in odločajo o drugih vprašanjih svojega družbenoekonomskega položaja.

Protj ustaven je vsak akt in vsako dejanje, s katerim bi bile kršene te pravice delavcev.

15. člen

Dohodek kot uspeh skupnega dela delavcev v temeljni organizaciji združenega dela in celotnega družbenega dela, dosežen v različnih oblikah združevanja dela in sredstev na podlagi delovanja tržnih zakonitosti in na samoupravni podlagi družbeno določenih pogojev za pridobivanje dohodka, je del sredstev, ki so družbena lastnina; o njem odločajo delavci v temeljni organizaciji združenega dela skladno s svojimi ustavnimi pravicami.

Celotni v temeljni organizaciji združenega dela dosežen dohodek je materialna osnova za pravico delavcev, da odločajo o pogojih svojega dela in delitvi dohodka in si pridobivajo osebni dohodek.

16. člen

Delavci v organizacijah združenega dela, ki opravljajo dejavnost na področju izobraževanja, znanosti, kulture, zdravstva in drugih družbenih dejavnosti kot delih enotnega procesa družbenega dela, si pridobivajo dohodek s prosto menjavo svojega dela za delo delovnih ljudi, katerih potrebe na omenjenih področjih zadovoljujejo.

Prosto menjavo svojega dela uresničujejo delavci v omenjenih organizacijah združenega dela neposredno z delovnimi ljudmi, katerih potrebe zadovoljujejo ali pa po njihovih organizacijah združenega dela in samoupravnih interesnih skupnostih, kot tudi v okviru samoupravnih interesnih skupnostih, v katerih so včlanjeni.

S prosto menjavo dela je zagotovljen delavcem v organizacijah združenega dela družbenih dejavnosti enak družbenoekonomski položaj, kot ga imajo delavci v drugih organizacijah združenega dela.

17. člen

Dohodek, ki ga temeljne organizacije združenega dela skupaj dosežejo z združitvijo dela in sredstev, si vsega delijo med seboj v razmerju, kolikor so k njemu prispevale. Tako dosežen dohodek je sestavni del dohodka, ki ga temeljna organizacija doseže s svojim poslovanjem.

Merila za ugotovitev prispevka temeljnih organizacij združenega dela k skupaj doseženemu dohodku določa samoupravni sporazum v skladu z družbenim dogovorom in zakonom.

18. člen

Del dohodka, ki je rezultat dela v izredno ugodnih naravnih razmerah ali je rezultat izrednih ugodnosti na trgu ali drugih izjemnih ugodnosti za pridobivanje dohodka, se uporabi za razvoj organizacije združenega dela, v kateri je bil dosežen, ali za razvoj materialne osnove združenega dela v celoti, skladno s samoupravnim sporazumom, družbenim dogovorom in zakonom.

19. člen

Dohodek razporejajo delavci v temeljni organizaciji združenega dela za svojo osebno in skupno porabo, za razširitev materialne osnove združenega dela, za dvig delovne zmoglosti delavcev in za potrebne rezerve.

Delavci razporejajo za svojo osebno in skupno porabo del dohodka, ki je sorazmeren njihovega delu in prispevku, katerega so dali k uspehu in razvoju temeljne organizacije združenega dela s svojim delom in vlaganjem družbenih sredstev kot svojega minulega dela v razširjeno reprodukcijo in z njim pripomogli k povečanju dohodka v organizaciji in celotnega družbenega dohodka.

Del dohodka, razporejen za neposredno osebno in skupno porabo delavcev, se po izločitvi sredstev za zakonske in pogodbene obveznosti temeljne organizacije združenega dela, za skupno in splošno porabo ter za gradnjo objektov družbenega standarda v družbeni lastnini deli med posamezne delavce v temeljni organizaciji kot njihov osebni dohodek.

20. člen

Vsakemu delavcu gre iz dohodka temeljne organizacije združenega dela v skladu z načelom delitve po delu in v skladu z rastjo produktivnosti njegovega in celotnega družbenega dela ter z načelom solidarnosti delavcev v združenem delu osebni dohodek, ustrezen uspehom njegovega dela in osebnemu prispevku, ki ga je dal k povečanju dohodka organizacije in



celotnega družbenega dohodka s svojim sedanjim in minulim delom.

Uspeh dela in osebni prispevek delavcev k uspehu in razvoju temeljne organizacije združenega dela, kot tudi njihov prispevek k povečanju celotnega družbenega dohodka so poleg drugih osnov in meril, določenih na načelih vzajemnosti in solidarnosti, osnova in merilo tudi pri odločanju o uporabi sredstev, ki jih delavci iz svojih osebnih dohodkov ali iz sredstev temeljne organizacije izločijo za svojo skupno porabo v temeljnih in drugih organizacijah združenega dela, v interesnih in krajevnih skupnostih ter v drugih organizacijah in skupnostih, v kate-

hodka, namenjenega za osebno in skupno porabo ter za delitev sredstev, namenjenih za njihove osebne dohodke, v skladu z osnovami in merili, ki so določena v samoupravnih sporazumih z delavci drugih organizacij združenega dela in v družbenem dogovoru.

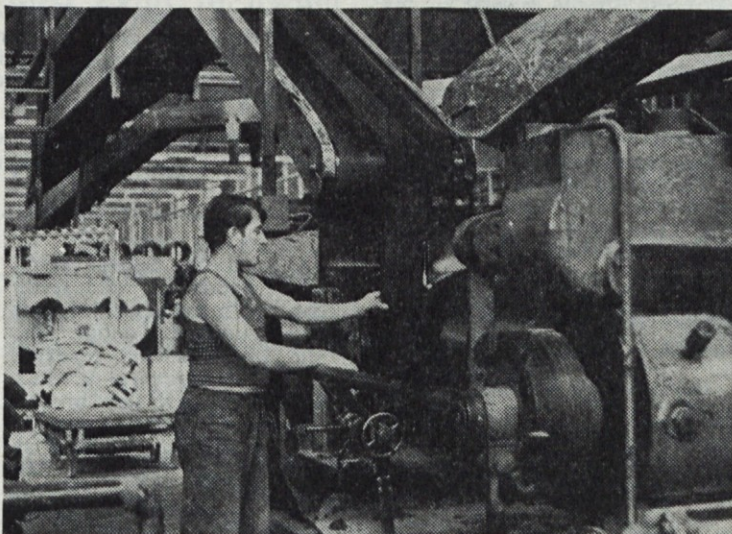
Če bi bila z razporejanjem dohodka za osebno in skupno porabo oziroma z delitvijo sredstev za osebne dohodke delavcev prizadeta razmerja, ki ustrezajo načelu delitve po delu, ali motena družbena reprodukcija, lahko zakon določi ukrepe, s katerimi se zagotavlja enakopravnost delavcev v skladu z načelom delitve po delu oziroma normalna družbena reprodukcija.



rih si zagotavlja socialno varnost in stabilnost med svojim delom v združenem delu in po izteku svojih delovnih let.

22. člen

Vsakemu delavcu v združenem delu z družbenimi sredstvi je zajamčen najmanj tolikšen osebni



21. člen

Delavci v temeljni organizaciji združenega dela določajo osnove in merila za razporejanje dela do-

dohodek in najmanj tolikšne druge pravice, da so zagotovljena njegova materialna in socialna varnost in stabilnost.

Višino zajamčenega osebnega dohodka in obseg drugih zajamčenih pravic ter način njihovega uveljavljanja določa samoupravni sporazum oziroma družbeni dogovor ali zakon, odvisno od splošne stopnje produktivnosti celotnega družbenega dela in od splošnih razmer okolja, v katerem delavec dela in živi.

30. člen

Delavci v delovnih skupnostih, ustanovljenih za opravljanje zadev skupnega pomena za več temeljnih in drugih organizacij združenega dela in za organizacije združenega dela, združene v poslovna združenja in druge oblike združevanja, imajo pravico do osebnega dohodka in sredstev za skupno porabo v skladu z načelom delitve po delu ter v skladu z osnovami in merili, ki veljajo za delitev v organizacijah združenega dela, kot tudi določene druge samoupravne pravice v skladu z naravo teh zadev in s skupnimi interesi, zaradi katerih so bile te delovne skupnosti ustanovljene.

Medsebojne pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev v teh delovnih skupnostih in uporabnikov njihovih storitev se urejajo s pogodbo v skladu z zakonom in samoupravnim sporazumom ali družbenim dogovorom.

Kadar so danj pogoji za organiziranje temeljne organizacije združenega dela in kadar to ni v nasprotju s cilji in funkcijami samoupravne interesne skupnosti, družbeno politične organizacije, društva ali organe ter organizacije družbenopolitične skupnosti, organizirajo delavci v delovnih skupnostih, ki opravljajo zadeve za omenjene skupnosti, organizacije in organe, kot tudi delavci, ki opravljajo zadeve skupnega pomena za organizacije združenega dela in njihova združenja, organizacijo združenega dela ter v njej skladno z zakonom oziroma samoupravnim sporazumom ali družbenim dogovorom uveljavljajo pravice, ki jih imajo delavci v temeljnih organizacijah združenega dela.

Uveljavljanje pravic delavcev v teh delovnih skupnostih in organizacijah ne sme biti v nasprotju z uresničevanjem funkcij ter z družbeno in politično odgovornostjo uporabnikov njihovih storitev. Na te delovne skupnosti in organizacije ni mogoče prenašati pravic, pooblastil in odgovornosti skupnosti, organizacij oziroma organov, za katere oni opravljajo zadeve.

32. člen

Delavci v združenem delu morajo v svoji samoupravni aktivnosti ravnati po načelih solidarnosti in socialističnega humanizma.

Delavci v temeljnih in drugih organizacijah združenega dela skrbijo v skladu z načeli vzajemnosti in solidarnosti skupaj in enakopravno za nenehno izboljševanje življenjskih razmer delavcev v združenem delu, s tem, da v ta namen izločajo sredstva v samoupravnih interesnih skupnostih ali v ustreznih z zakonom določenih organizacijah in na drug način.

Organizacija združenega dela v okviru samoupravnih sporazumov in družbenih dogovorov, družbenopolitične skupnosti pa v okviru svojih pravic in obveznosti, ki jih imajo po ustavi, so dolžne v skladu z načeli vzajemnosti in solidarnosti skrbeti za gospodarsko in drugo pomoč organizacijam združenega dela, ki zaidejo v izjemne gospodarske težave, in ukreniti, kar je treba za njihovo sanacijo, kadar je to v skupnem interesu organizacij združenega dela oziroma v družbenem interesu.

Organizacija združenega dela zagotavlja sama ali pa po samoupravnem sporazumu skupaj z drugimi organizacijami združenega dela na načelih vzajemnosti in solidarnosti sredstev za zaposlovanje, prekvalifikacijo in uveljavljanje drugih pridobljenih pravic delavcev, kadar zaradi tehnoloških in ekonomskih razlogov ni več potrebno, da bi ti delali pri njej.

Komunisti o disciplini

Komite konference ZK je na zadnji seji dne 11. oktobra letos obširneje razpravljala o disciplini in medsebojnih odnosih v podjetju.

Komite je ugotovil, da disciplina v podjetju ni na zavidljiv ravni in da so potrebni nujni ukrepi za izboljšanje. Na seji je komite kritično obravnaval tudi disciplino članstva ZK.

Zaradi takšnih ugotovitev je komite sprejel več sklepov, s katerimi zadoljuje posamezne strokovne delavce in službe, da v najkrajšem času analizirajo stanje in ukrenejo vse potrebno, da se disciplina v podjetju čimprej uredi ter da se ukrepi izvajajo enotno v vseh delih podjetja. Ravno tako bodo o tem, še posebej pa o disciplini svojih članov, razpravljali tudi oddelki ZK ter delovne skupine.

Izjemen prispevek k obravnavi vprašanja discipline v podjetju je dala OOKZ v TTI, ki je to obširno problematiko strnila v pet točk in nakazala tudi rešitve.

Menim, da nas vsaj večina članov kolektiva soglašajo z dejstvom, da so disciplina kakor tudi medsebojni odnosi trenutno zelo pereča vprašanja, o katerih se moramo vsi zamisliti in vsak posameznik prispevati k temu, da bodo naši odnosi bolj tovariški, da se bolj zavemo svojih delovnih nalog, da bomo bolj spoštovali naše skupno dogovarjanje in sprejete akte, predpise, sklepe, dogovore. Od tega, koliko bomo vse to spoštovali, bodo v bodoče v velikih meri odvisni tudi naši uspehi, naš dohodek in naše počutje v kolektivu.

Bajuk T.



Kadrovske spremembe

V CASU OD 1. 9. do 30. 9. 1973 SO SE NA NOVO ZAPOSILILI:

Jelka GRANDOVEC — sekretar tovarne avtopnevmatike; Marjan NAHTIGAL — vzdrževalec III; Ignac STEFE — vzdrževalec I; Marjan ČEBULAR, Ljubo KOSOVIĆ, Ganj SUKA, Slavče PETROV, Rađe BOSKOVIĆ in Stražo ILIEV — transportni delavci; Galib HUSIĆ — prevajalec ovojnega blaga; Tomaž PRIMC — konfektorier potniških plaščev na NRM stroju; Milan CIMERMAN — navijalec pri diagonalnem stroju Bridge; Janez BOGATAJ — pomočnik konfektorierja hlačnic; Nadica SRŠAN — delavka pri nameščanju kril in polnil; Matilda FÜRST — delavka pri povijanju žičnih jeder; Milka GRAHOVEC — delavka pri nameščanju kril in polnil; Ivan PARTE — pomočnik konfektorierja potniških plaščev; Milovan SAMARDŽIJA in Radivoje ŽIVADINOVIC — delavca II pri avtoklavu; Boško MAKSIMOVIĆ — pomočnik bomberja tovarnih avtoplačev; Stojan STOJANOVIC — obrezovalec tovarnih avtoplačev; Drago HOZJAN — obrezovalec avtoplačev po kroni; Dušanka PELEMIS — pomočnik pri konfekciji avtozračnic; Zoran KRSTIĆ — delavec pri brizganju avtozračnic in ogrevnih duš; Radovan PAUKOVIĆ — terminer proizvodnje II; Jožica CEJ — komercialist III; Marija PEČNAK — administrator III; Kiril DAVČEV — opravevalec II; Jernej POLAJNAR — mešalec črnih zmesí I; Anton ZAKOČ — mešalec črnih zmesí II; Luca JURIĆ — konfektorier vložičnih in moped plaščev; Marijana PETKOVIĆ, Zvonka ŠTIRN in Gordana ŽIVKOVIĆ konfektorierke žmulja plaščev; Biserka DRŽAK — konfektorierka PONY plaščev; Stanko ČUFER in Stanislav GOLOB — delavca pri brizganju vložičnic; Jože JURMAN — izsekovalec prešanih izdelkov; Trajko RISTIĆ — vulkanizer na preši 500 x 500; Mišo BULATOVIĆ, Janko ŠPUNT in Franjo STOJKO — pomočniki pri brizganju; Janoš BEKE — pomočnik pri brizganju II; Zora PAVLOVSKI — pomočnik konfektorierja tesnil; Sveto KABIĆ — pomočnik konfektorierja spiralnih cevi; Subhija GLUHIĆ — konfektorierka ležalnih blazin; Jane MANOV — delavec pri peskanju; Muhamed KRASNIČI — delavec v pripravi

past; Stane MARTINJAK — vzdrževalec III v valjarni; Rudj DOVRTEL — samostojni referent; Majda VOLK in Danica POTOKAR — stažistki; Marija ZEROVNIK — programer III; Nevenka KANALEC in Nada POGACAR — tehnika III; Stane KOZINA — gradbeni nadzornik; Igor OZANIĆ — skladiščnik III; Alojz KERIN in Milan ZIRKELBACH — nakladalca; Marjan PLATOVSEK — propagandist — oblikovalec II; Alojzija GASPERSIĆ — administrator III; Drago ZUMER — strugar III; Janko BENEDIĆIĆ — strojni graver pri kopirnem reskalnem stroju II; Anton DREFLAK — ključavničar II; Alojz SUKIĆ — dvoriščni delavec.

V TEM CASU PA SO PODJETJE ZAPUSTILI:

Živko RADAKOVIĆ, Rudolf KOMURKA, Miroslav HUDNIK, Darko KRAPEŽ, Ivan PARTE, Franc PUŠAR, Slobodan TOMOVSKI, Negoslav STOJANOVIC, Slavoljub RISTIĆ, Ivan JAMBREK, Veljko KONSTANTIN, Terezija ROUS, Jože SKULJ, Silvo SMEH, Jože BUBAŠ, Muzafer NIKOČEVIĆ in Roza BOZEK — samovoljna prekinitev dela; Ciril JELOVČAN, Stražo ILIEV, Drago HOZJAN, Mihela ŠUSTAR, Ajredin GASHI — prekinili delo v poskusnem roku; Maksimilijan PEČNIK, Julka KORENČAN, Avgust LUTAR, Mirko KLEMENC, Tamara POTRČ, dipl. ing., Miroslav ZLATE, Anamarija MARKOVIĆ in Silva VELKAVRH, sporazumna prekinitev dela; Alojz HITI, Slavko MAJČEN, dipl. ing. in Marija ZAPLOTNIK — upokojeni; Enver DEŠIĆ — odšel na odslužitev vojaškega roka; Milka VREČEK, Marija JANC in Breda DVORACEK — odpovedni rok; Srečko PAPAC — pretek določene časa.

Slavka Mitrović

ZAHVALA

Ob boleči izgubi našega dragega očeta Franca Pečnika, se iskreno zahvaljujemo vsem sodelavcem za darovano cvetje in izraženo sočutje. Vsem iskrena hvala.

Franj Pečnik, Marjan Pečnik, Anica Čoralić, Pavla Vogrič



Obisk

— 15. oktobra nas je obiskala večja skupina mornariško tehničnih oficirjev iz Splita. V sklopu spoznavanja jugoslovanske industrije so želeli zvedeti čim več tudi o gumarstvu. Ekskurzijo sta po tovarni vodila inž. Bojan Gogala — pomočnik direktorja TTI in

inž. Ivan Skofic — vodja razvojno tehnološkega instituta.

Gostom sta povedala o zgodovinskem razvoju našega podjetja, o opremljenosti posameznih obratov, o tehnološkem postopku, o kvaliteti naših izdelkov in o perspektivi podjetja. Gostje so se posebej zanimali za izdelke, ki jih Sava dela za JLA.

Alkohol in delovna sposobnost

Človek pogosto poseže po alkoholu zaradi olajšanja in raznih življenjskih neprilik, dostikrat pa ljudje pijejo tudi zato, ker ne poznajo nevarnosti, ki jih skriva to uživanje. Ko se zavedo teh nevarnosti, je ponavadi že prepozno.

Ce je v krvi 0,5 promila alkohola, se to ne pokaže v pijanosti. Pri tej količini kroži v krvnem obtoku na 2000 kapelj krvi ena kaplja alkohola. Pri koncentraciji 1 prom. (takšno stanje nastopi najkasneje eno uro po tem, ko človek s 70 kg telesne teže popije pol litra vina) se pojavlja pomanjkljiva pozornost in volja, gibi niso več natančni, refleksni čas se podaljša, čeprav ni nujno, da bi človek s to koncentracijo alkohola v krvi že kazal očitne zunanje znake vnejenosti. Pri koncentraciji 1-2 promila nastopi lahka pijanost, obraz pordeči, pulz in dihanje sta pospešena; tak človek govori veliko, hitro in zmedeno.

2-3 prom. alkohola v krvi povzroči nezanesljivo hojo in opotekanje; s takšno koncentracijo alkohola v krvi vidi človek dvojno, govori nerazločno itd.

Koncentracija alkohola v krvi 3-5 prom. izzove težko stanje pijanosti in nezavest.

Ce je koncentracija alkohola v krvi še večja, nastopi smrt zaradi akutne zastrupitve z alkoholom.

Smrt zaradi akutne zastrupitve z alkoholom nastopi že, če srednje krepak moški na tešče v dušku popije 3/4 litra konjaka.

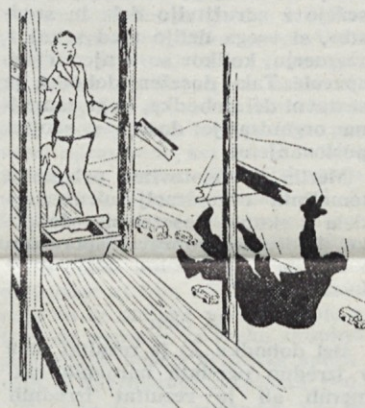
Alkohol podaljšuje refleks, in to je eden glavnih vzrokov za nezgode v prometu, pri delu itd. Deluje tudi na mišično moč. Z vrsto znanstvenih raziskav na mišicah je dokazano, da alkohol že pri najmanjši koncentraciji v krvi (0,5 prom.) zmanjša moč mišic za 16%.

Zaradi nekritičnosti, ki jo izzove alkohol, in lažjega občutka moči, se človek, ki je pod vplivom alkohola, počuti močnejšega in misli celo, da bolje opravlja svoje delo, kakor če je trezen.

Pri alkoholiku pride počasaj do osebnostnih sprememb, ki so pogo-

jene z izgubo čuta dolžnosti, z brezbrzičnostjo do družinskih dolžnosti ter splošnim moralnim in etičnim propadanjem.

Alkohol zmanjšuje zanesljivost pri delu. Različne ankete, ki so jih opravili po mnogih državah, kažejo, da je med alkoholiki trikrat več delovnih nezgod kakor med nealkoholiki.



Alkoholik pogosto izostane z dela zaradi pitja in često prihaja na delo prepozno. Njegovo delo v pijanosti ali »mačku« se po kakovosti in količini ne more meriti z delom zdravega, prisebnega in treznega človeka.

Delovanje alkoholizma na delo lahko prikažemo na nekaj točkah:

1. negativno delovanje alkoholizma na alkoholika samega, na njegovo družino in delovno mesto;
 2. negativno delovanje na delovno sposobnost bolnika samega in na delovno skupino, v kateri dela, prav tako pa tudi na produktivnost celotnega podjetja;
 3. negativni vpliv potrošnje alkohola in alkoholizma na splošno produktivnost dela;
 4. alkoholikovo negativno delovanje na pravilne medsebojne odnose v delovni skupini.
- Z vsemi svojimi slabimi lastnostmi ustvarja alkoholik napetost doma in na delovnem mestu, škoduje ugledu družine in podjetja. Dalje prihodnjic Kladnik T.

Novice

Največ poškodb je ob torkih med 7. in 9. uro zjutraj. Največ poškodovanih je med 19. in 30. letom starosti. Od 100 poškodovanih je 84 moških in 16 žensk. Po številu nesreč v TAP prednjači OE konfekcija z 12 poškodbami, v TTI OE velopnevmatika z 12 poškodbami, v OSS pa OE SES z 12 poškodbami.

Primer poškodbe:

G. P. iz velopnevmatike so pred glavnimi vratji podjetja čakajoči delavci odrinili, pri tem je tako nerodno stopila, da si je zlomila desno nogo v gležnju. Do sedaj boluje že 255 dni.

Iz primera lahko zaključimo, da so pogosto poškodbe, ki v prvem trenutku ne izgledajo hudo, vzrok za velik odstotek izgubljenih dni na poškodbo.

— V tovarni gumijevih izdelkov TIGAR Piroto so ta mesec začeli z redno proizvodnjo v novi tovarni radialnih gum, ki bo v tako imenovani predhodni fazi izdelovala 360.000 teh gum na leto. Sodobno zgrajena hala meri 23.000 kvadratnih metrov površine. V izgradnjo so vložili približno 160.000 din. Ob koncu prve faze proizvodnje se bo proizvodnja povečala na 1.300.000 radialnih gum na leto. Predvidevajo, da bodo ob koncu druge faze izgradnje izdelali 3.000.000 radialnih gum na leto.

Sindikati

vam bo pomagal

Gotovo ste že mnogi opazili veliko delavnost sindikata, predvsem pa posameznih sindikalnih delavcev v delovnih enotah. Gre za to, da se sindikalna dejavnost izvija v sleherni del našega podjetja in da pri tem sodeluje vsak član kolektiva.

Ker sodim, da vas zanima, objavljamo vse o sindikalnem povprečju in poverjenikih.

(na strani 2)

OBČINSKO SINDIKALNO TEKMOVANJE V MALEM NOGOMETU

Končano je tekmovanje v malem nogometu, v katerem so letos nastopile tri naše ekipe — 30 igralcev. Nasploh je bilo letošnje tekmovanje najbolj množično do sedaj; saj je nastopilo 40 ekip iz raznih krajskih podjetij in ustanov. Tekmovalj smo v štirih skupinah. Zmagovalci skupin so se uvrstili v finalni del tekmovanja. Izmed naših treh ekip je imela največ uspeha »Sava B«, ki se je uvrstila v finale. Ostali dve ekipi »Sava A« in »Sava C« pa sta izpadli v predtekmovanju, oziroma osvojili drugo mesto v skupini. Rezultat finalnega dela tekmovanja:

Sava B : Tekstilindus 2:5
Sava B : Železniška post. 2:4
Sava B : IBI A 0:1

Tako je naša ekipa osvojila četrto mesto občinskega sindikalnega tekmovanja, kar je vsekakor lep uspeh. Največ golov je dosegel igralec »Save C«, Hodžić — 7 golov.

Ob koncu se zahvaljujem vsem igralcem za solidno disciplino, posebno pa moram pohvaliti igralce »Save B«, ki so se kljub slabemu vremenu udeležili finalnega tekmovanja.

Za »Sava B« so nastopili: Horvat, Dinič, Korenjak, Džavrič, Ašanin, Golob F., Stefanovič, Jakšič.

Ciril Dominko

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

List je oproščen temeljnega davka na podlagi mnenja republiškega sekretariata za prosveto in kulturo SRS (št. 421-1/72 z dne 27. marca 1973).

