



Zadovoljni z uspehom...

Pri nas pogosto slišimo, da se je treba na napakah učiti. Strijam se s tem starim pregovorom. ga leta ne ocenimo le leta 1969, temveč celotno preteklo petletno obdobje.



VAM, VAŠIM DRUŽINAM, SVOJCEM IN PRIJATELJEM ŽELIM ZDRAVO, SREČNO IN USPEŠNO NOVO LETO 1970!

Čurk
DIREKTOR PODJETJA

Hudo je, če nas napake ne izučijo. Je pa učenje na napakah huda šola s težkimi posledicami. Najbolje je, da je take šole čimmanj in da napake raje preprečimo.

Zato je že ustaljena navada v našem podjetju, da ob koncu poslovnega leta pregledamo svoje delo, ga analiziramo in se dogovorimo, kaj moramo popraviti in kako moramo delati v naslednjem letu, da bo naše delo boljše in uspehi še bolj razveseljivi.

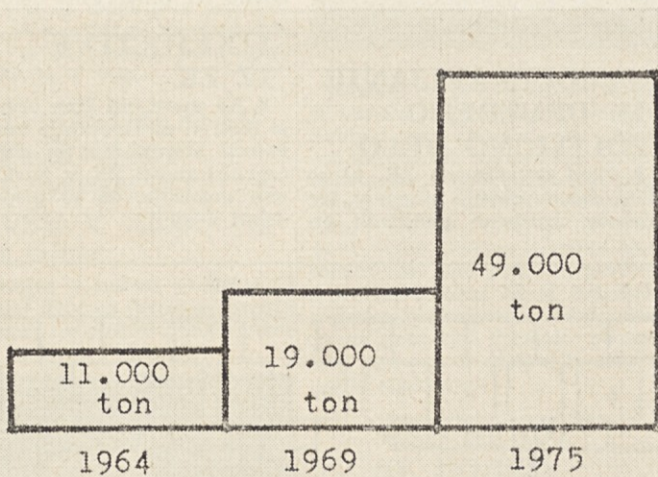
Na svoji prvi seji v letu 1970 bo delavski svet podjetja razpravljalo o petletnem načrtu razvoja podje-

1. KOLIČINSKA PROIZVODNJA

Letos bomo proizvedli po teži skoraj dvakrat več kot pred petimi leti, čez pet let pa bo naša proizvodnja še dva in pol krat večja od letošnje (ali pet krat večja od tiste izpred petih let).

In kako raste vrednost naše proizvodnje?

leta 1964	16,4 milijarde S din
leta 1969	30 milijard S din
leta 1975	77,8 milijard S din



GIBANJE PROIZVODNJE V POSAMEZNIH OBD OBJIH

tja. S tem načrtom si bomo določili, kako bomo podjetje modernizirali in širili, da bomo v prihodnjem in tudi v vseh naslednjih letih delali take izdelke, ki bodo na tržišču potrebni, da jih bomo lahko prodali, da bo vsak od nas delal v boljših delovnih pogojih in da bo za dobro delo imel zagotovitvene še boljše osebne dohodke. Ker pa je petletni program le nadaljevanje dosedanjega razvoja podjetja je prav, da ob koncu letošnje-

2. KAJ BOMO PROIZVAJALI?

Marsikoga bo zanimalo, katere izdelke bomo delali v letu 1975. Analitiki tržišča predvidevajo povečanje proizvodnje vseh skupin naših izdelkov, pri čemer bo pnevmatika še vedno pomenila največji del, sicer pa bo struktura proizvodnje izgleda takole: (glej diagram)

3. DOHODEK

Še tako veliko povečevanje proizvodnje pa ni smotno, če z njim ne raste tudi dohodek podjetja. Dohodek podjetja raste takole:

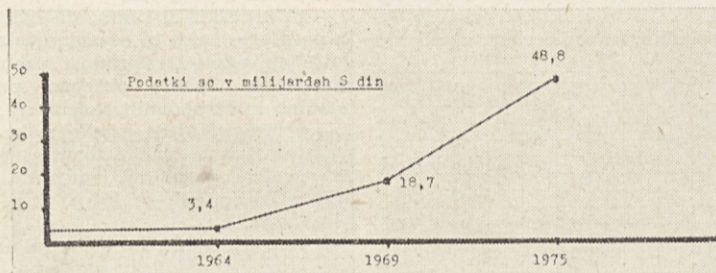
v letu 1964	5,8 milijard S din
v letu 1969	10,7 milijard S din
v letu 1975	26,6 milijard S din

Povprečni osebni dohodki rastejo takole:

v letu 1964	52.700 S din
v letu 1969	124.000 S din
v letu 1975	165.000 S din

6. RAZVOJ (PERSPEKTIVA) SAMOUPRAVLJANJA

Vse zadane naloge bomo lahko uresničili samo z utrjevanjem in z iskanjem novih oblik samoupravljanja. Ena od bistvenih značilnosti samoupravljanja pri nas je, da ne poznamo več dveh linij — linijo vodenja in linijo upravljanja. V Savi poznamo samo linijo poslovanja in smatramo, da lah-



4. MODERNIZACIJA PODJETJA

Z amortizacijskimi sredstvi vsako podjetje skrbi za zamenjavo iztrošenih in zastarelih strojev. Cim

ko samo z razvijanjem samoupravljanja v tej smeri, povežemo naloge posameznikov, organov in strokovnih služb z namenom, zagotoviti smotno in uspešno poslovanje podjetja kot celote. Se

...še več prizadevanj v prihodnjem letu

hitreje se v podjetju uvajajo moderne delovne naprave, tem hitreje se izboljšujejo delovni pogoji zaposlenih delavcev in tem večja je konkurenčna sposobnost podjetja. Člani delavskega sveta podjetja so se močno zavedali pomena teh sredstev, saj so sredstva amortizacije močno povečevali v preteklem obdobju, predvidevamo pa tudi še njihovo nadaljnjo rast.

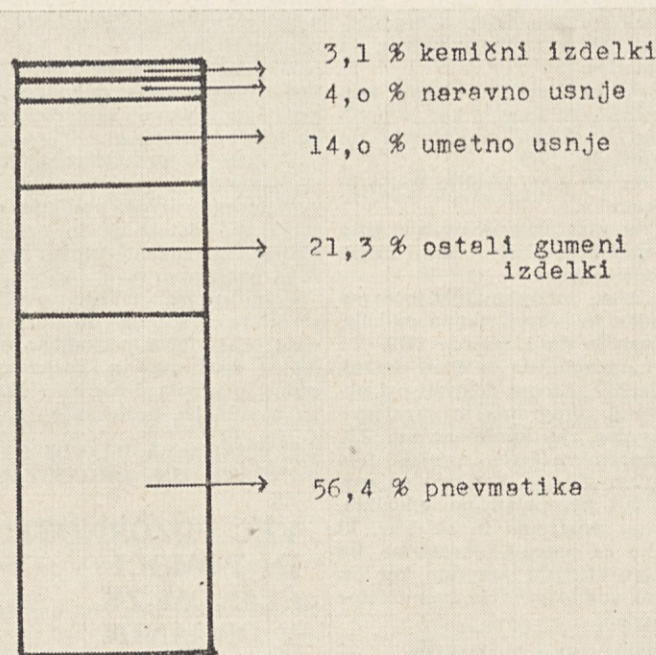
5. IZVOZ

Često se sprašujejo, zakaj izvažamo, ko pa vendar gumarska podjetja povsod v svetu proizvajajo predvsem za domači trg in sorazmerno malo izvažajo, pa tudi cena naših izdelkov je doma pogosto višja kot v tujini. Ponovno moram poudariti, da z izvozom dobimo potrebna devizna sredstva za modernizacijo podjetja, še važnejše pa je to, da na tujem trgu spoznamo pravo vrednost naših izdelkov, da smo stalno v stiku z naprednejšimi evropskimi proizvajalci in da nas ostra konkurenca sili k stalnemu izboljševanju kvalitete naših izdelkov, kar nam kasneje koristi tudi pri prodaji naših izdelkov doma.

V letu 1964 smo v zahodno evropske dežele izvozili le tretjino naše proizvodnje, letos izvažamo samo na to področje, čez pet let pa bo naš izvoz skoraj sedemkrat večji in bo znašal kar 7.500.000 dolarjev.

vnaprej bomo morali vedno znova iskati originalne in za nas specifične rešitve in s takimi oblikami samoupravljanja dati tisto vsebino in tisti smisel, ki bosta

v imenu sodelavcev iskreno zahvaljujem slehernemu članu našega kolektiva z željo, da tudi v bodoče dokaže, da je vreden član naše kolektiva.



Pred seboj imate zadnjo letošnjo številko svojega glasila.

Kako smo delali, kaj je bilo narobe in kakšni so rezultati našega dela, smo pisali v prejšnjih številkah in tudi v današnji.

Naš tretji statut, naš samoupravni dogovor o pravicah in dolžnostih, pa bo po novem letu sprejel delavski svet podjetja.

7. januarja bomo praznovali pomembno obletnico: 20 let samoupravljanja, 20 let požrtvovalnosti kolektiva, prizadevanj, odrekanja in velikih uspehov. Naš prvi delavski svet, prvi tudi v Sloveniji in drugi v Jugoslaviji.

Tovariš TITO nas je pohvalil ob zadnjem obisku.

Ponosni smo, ponosni bodimo. Tudi v naslednjem, 1970. letu združimo svoje moči. In tako združeni, složni in enotni bomo zmogli tudi vse naloge.

...in srečno 1970!

Po konferenci ZK

V prejšnji številki smo objavili drugi del informacije o konferenci komunistov naše tovarne. Z današnjo številko sicer zaključujemo serijo, gotovo pa vas bomo bolj tekoče seznanjali o delu in akcijah organov ZK.

Danes objavljamo akcijski program, predlog sklepov konference ter predlog reorganizacije ZK v Savi.

Vsi trije predlogi predstavljajo pravzaprav celoto, ki je osnova vsem akcijam komunistov v letih 1970/71. O tem bo na prvi seji razpravljala sekretarijat.

VEČJA AKTIVNOST ČLANSTVA,

Pri dosedanjem delu organizacije ZK v podjetju je bilo ugotovljeno, da organizacija delovanja in aktivnosti komunistov ni bila do kraja izdelana.

Sekretariat je delo spremljal in predlagal, da bi organizirali stalne skupine v vseh večjih delovnih enotah iz naslednjih razlogov:

— da bi se lahko člani lažje in hitreje sestali v skupinah,

— da bi lahko obravnavali konkretna vprašanja DE, v kateri delajo in jo poznajo,

— naj sodeluje z ustreznimi komisijami družbeno političnih organizacij in samoupravnih organov v podjetju ter komisijo pri občinski konferenci ZK;

— izdela plan sistematičnega sprejema novih članov in skrbi za nadaljnje sprejemanje novih mladih članov, predvsem tistih, ki se v praksi zavzemajo za demokratični socializem in samoupravljanje;

— izdela analizo o aktivnosti članov (enkrat do dvakrat letno) ter v tej zvezi predlaga ustrezne ukrepe oddelkom in konferenci;

— posveča posebno skrb tistim članom ZK in članom delovne skupnosti, ki imajo smisel, sposobnost in interes, da na svojem področju poglobljeno analizirajo družbeno in idejno problematiko, in jih usmerja v ustrezne izobraževalne akcije ali šole.

KOMISIJA ZA GOSPODARSKA VPRAŠANJA OBVEŠČANJE ČLANOV ZK O GOSPODARJENJU

— usmerja aktivnost komunistov v akcije, s katerimi se bo dosledno uresničevala družbeno

pravilnih organov z volivci in predlaga ukrepe za izpopolnitev sodelovanja,

— proučuje in predlaga učinkovite ter hitre ukrepe za poglobljeno in načelno obveščanje članov o vseh gospodarskih in političnih nalogah;

— spremlja uveljavljanje sprejetih samoupravnih aktov pri vsakodnevnem delu, opozarja na odstopanja in predlaga ukrepe za izvajanje sprejetih aktov ali spremembo aktov;

— spremlja učinkovitost organiziranja članov ZK v podjetju in predlaga ukrepe za spremembo.

IDEOLOSKA KOMISIJA VEČ IZOBRAŽEVALNIH AKCIJ,

— skrbi za sistematične oblike idejno političnega izobraževanja vseh članov ZK, pri čemer upošteva znanje in starost članov, predvsem pa skrbi za razne krajše oblike rednih informacij;

— posebno naj skrbi za oblike usposabljanja vseh vodstvenih organov ZK v podjetju;

— prizadevati si mora, da izdela predloge, kako bi se zmanjšala politična nezainteresiranost vseh zaposlenih članov, posebno pa mladine in strokovnih sodelavcev;

— pripraviti mora predloge, kako uvajati v aktivno delo vse novo sprejete člane ZK in hkrati predlagati ukrepe za hitro vključevanje v delo;

— sodelovati mora s sorodno komisijo pri občinski konferenci ZK.

RAZBITI POLITIČNO NEZAINTERESIRANOST

PREDLOG SKLEPOV:

1. Komunisti se morajo odločno in stalno boriti s posameznimi, sicer neznatnimi, vendar prisotnimi samoupravnimi težnjami, katerih temeljna značilnost je ločevanje na upravljanje in vodenje in s tem v nadaljnji izvedbi tega načela na tiste, ki vodijo in na tiste, ki so vodeni. Težnje po favoriziranju katerihkoli skupin v podjetju (neposredni proizvajalci, strokovni delavci itd.) so škodljive za koristi celotnega kolektiva. V raznih razpravah se pojavljajo predlogi, katerih bistvo je v tem, da naj družbeno ekonomskih posledic ne določamo z dogovorom vseh članov kolektiva ali iz njega izvoljenih predstavnikov, temveč da naj o tem odločajo strokovnjaki — specialisti v posameznih področjih; pojavljajo se težnje, da je treba avtoriteto zagotoviti s silo in s formalističnimi prijemi, ne pa s samoupravnim dogovorom in z delitvijo dela. Take težnje morajo komunisti

pravočasno analizirati in preprečiti.

Potrebno je zagotoviti, da se obravnavi problemov posveti toliko pozornosti, kot jo zaslužijo glede na njihov pomen za podjetje (bodisi da gre za ekonomske ali druge odnose) ne pa da se jih obravnava glede na interese posameznikov ali posameznih skupin.

ORGANIZIRATI KOMUNISTE ZA UČINKOVITO DELO

2. Konferenca je ugotovila, da je sedanja organizacija vodila večsah k preveč formalističnemu obravnavanju problemov in da bo nova organizacija po novih grupah lahko zagotovila večjo aktivnost vsakega posameznega člana, ker jim bodo problemi bližji in bolj jasni glede na njihove delovne naloge; odbori, ustanovljeni za posamezna področja, sekretariat in tovarniška konferenca po bodo morali zagotoviti politično obravnavanje najpomembnejših problemov v podjetju.

Temeljni cilj reorganizacije je omogočiti članom, da bodo lažje delovali kot iniciatorji pozitivnih poslovnih odločitev in da bo vpliv reorganizacije kot celote na dogajanja v podjetju večji kot doslej.

NE LOČEVATI UPRAVLJANJE IN VODENJE

3. Iz vseh razprav oddelkov in na konferenci je bilo razvidno, da so družbeno politične organizacije sestavni del samoupravnega sistema v podjetju in da morajo delovati vsklajeno — bolj kot doslej. Vse pomembnejše akcije naj bodo rezultat skupnega dogovora, pri tem pa lahko kot nosilec nastopa katerakoli organizacija.

RAZŠIRITI KROG NOSILCEV NALOG V ORGANIZACIJI

4. Sedanja struktura članstva ni zadovoljiva, zagotoviti je treba sprejemanje mladine, delavcev iz proizvodnih delovnih enot in vključiti mlade strokovnjake, ki prihajajo v podjetje. Pri dodeljevanju političnih nalog je treba krog nosilcev razširiti, kot predstavnik organizacije ne smejo nastopiti stalno eni in isti. Struktura ZK se naj bližja obstoječi strukturi v podjetju.

SAMOUPRAVLJANJE IN DRUŽBENO POLITIČNO DELO

5. Člani organizacije ZK, ki so člani samoupravnih organov ter članov družbeno političnih or-

ganizacij v podjetju, republik ali zvezi, so dolžni v njih aktivno delati in zastopati napredna stališča ter interese podjetja, dolžni so dati iniciativo za obravnavanje pomembnih posameznih vprašanj oz. na osnovi danih ocen ustrezno razpravljati in ukrepati. Po spremembi statuta je treba zagotoviti spoštovanje in izvajanje njegovih določil. Pri izvajanju statuta je treba stremeti, da se v vseh nadaljnjih predpisih in konkretnih sklepih zagotovi izvajanje koncepta — duha statuta, ne pa le njegovih formalnih določil.

ZAVZEMATI SE ZA UVAJANJE SODOBNIH METOD SPREMLJANJA POSLOVNIH REZULTATOV

6. Srednjeročni program razvoja podjetja in letni plan za leto 1970, zadolžujeta komuniste, ki morajo delovati za dosego s plani postavljenih ciljev, da najprej temeljito spoznajo te akte in družbeno ekonomske pogoje ter trende, v katerih in ob katerih bomo morali ta dva programa izpolniti. Osnovni cilj celotne aktivnosti podjetja je stalna rast dohodka, zato se morajo komunisti še posebej zavzemati za uvajanje sodobnih metod spremljanja poslovnih rezultatov, kar bo omogočilo podjetju hitrejšo ukrepanje in prilaganje spreminjajočim se pogojem poslovanja, potrebno bo zagotoviti temu ustrezajočo kadrovsko strukturo zaposlenih, boljšo delovno disciplino, še naprej dvigati produktivnost in kvaliteto, zagotoviti modernizacijo in sodobno tehnologijo, ker brez tega podjetje ne bo moglo uspešno konkurirati na domačem in tujem tržišču. Le tako bo zagotovljen boljši položaj članov kolektiva. Komunisti bodo morali zato biti sprejemljivejši za uvajanje vseh naprednih idej, nastalih v podjetju ali izven njega na posameznih področjih ter jih bodo morali biti sposobni in pripravljeno hitro uvajati v podjetje.

Posebno prizadevnost in prilagodljivost se pričakuje od komunistov prodajne in nabavne službe ter marketinga.

BOLJŠE OBVEŠČANJE ČLANSTVA

7. Obenem z boljšim obveščanjem celega kolektiva bo potrebno zagotoviti hitrejšo in boljše obveščanje članstva organizacije ZK, ker brez tega ne bo možna hitra mobilizacija članov in učinkovito ter pravočasno delovanje.

IZKLJUČITVE IZ ZK

8. Ne more biti član organizacije tisti, ki ne izpolnjuje temeljnih določil statuta ZK in sklepe o organiziranosti ZK v Savi, ker s tem dokazuje, da ni pripravljen delati v njej. J. S.



— da bi opozarjali organe ZK v podjetju na probleme in naloge.

Iz razprav članov v oddelkih je mogoče sklepati, da s predlaganimi spremembami soglašajo. Pri pombe, ki so jih izrekli v oddelkih, so v končnem predlogu oz. sklepih upoštevane. Zato je konferenca sprejela sklep o organiziranosti ZK v podjetju s tem, da sekretariat:

1. — organizacijsko sestavi grupe v delovnih enotah, kot je predlagano v sklepu, najkasneje do 1. februarja 1970,

— da vse gupe izvolijo vodjo in namestnika,

— da v začetku delovanja grup sekretariat sodeluje z vodji in jih uvaža v delo;

2. da se izdela manjkajoče poslovniške za sekretariat in oddelke najkasneje do 1. marca 1970.

Z namenom, da bi člani organizacije ZK aktivno delovali pri oblikovanju programa in sprejemanju nalog, je konferenca ZK 26. novembra letos sprejela tale program dela, o katerem so razpravljali komunisti na oddelkih. Iz tega programa in sklepov, ki jih bo še potrdil sekretariat, bo narejen akcijski program kot osnovno vodilo za delo komunistov v Savi.

KADROVSKA KOMISIJA V ORGANIZACIJO VEČ MLADIH

— mora voditi tako kadrovske politiko, da bodo aktivirani vsi člani ZK in to za naloge, ki jih poznajo in jih bodo lahko uspešno opravljali;

— je odgovorna za uresničitev načela javnosti kadrovanja in za povezanost izobraževalne in kadrovske politike;

— vodi tekočo evidenco članstva in evidenco o sodelovanju njenih članov v drugih stalnih ali občasnih oblikah dela izven organizacije;

gospodarska reforma in boljše gospodarjenje v podjetju;

— seznanja člane z vsemi modernimi oblikami sodelovanja gospodarskih organizacij pri nas in v svetu;

— spremlja rezultate uvajanja obračuna po delovnih enotah in predlaga vsebinske dopolnitve obračuna;

— analizira sisteme delitve dohodka in osebnih dohodkov ter predlaga rešitve za izboljšanje obstoječega sistema;

— spremlja uresničevanje letnega gospodarskega plana in perspektivnega razvoja podjetja, opozarja na odstopanje in predlaga ukrepe za uresničevanje razvojnega programa;

— obravnava tekoče poslovne rezultate podjetja in delovnih enot, obravnava periodične obračune, družbene in gospodarske plane in predlaga ustrezne ukrepe za uspešnejše poslovanje.

KOMISIJA ZA RAZVOJ SAMOUPRAVE IN ORGANIZACIJO ZK

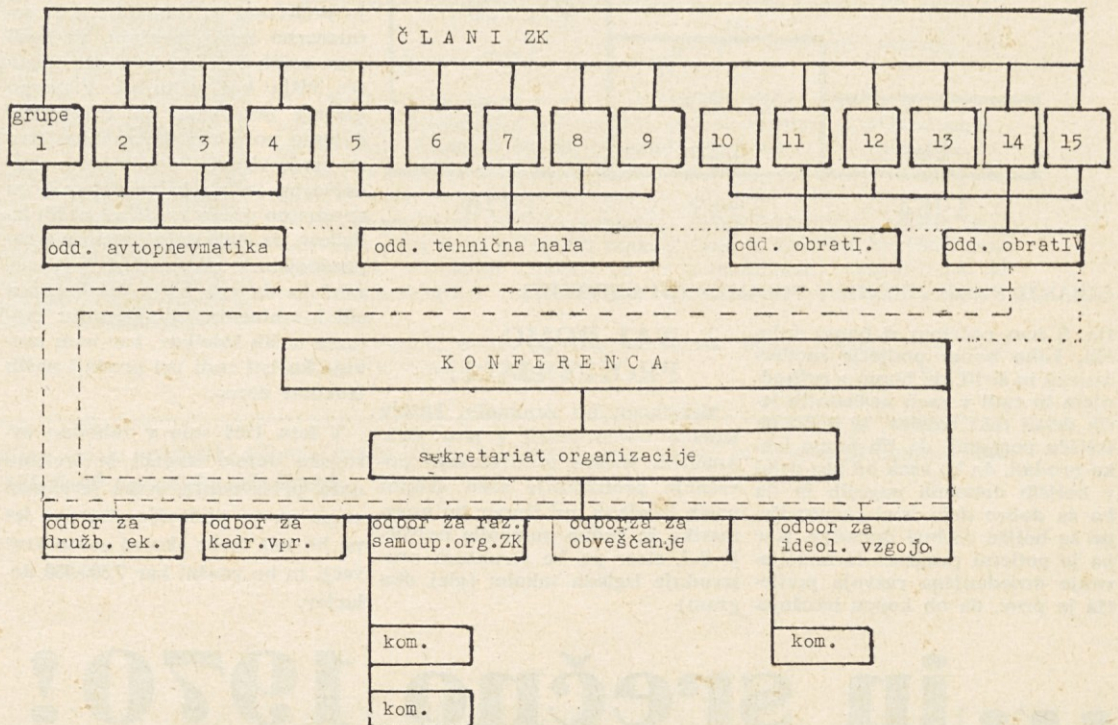
VEČ POZORNOSTI IN POMOČI ČLANOM ZK V ORGANIH UPRAVLJANJA

— usmerja člane v izboljšanje samoupravnega dela v podjetju, da s konkretnimi predlogi izpopolnjujejo sistem in samoupravne akte;

— spremlja in analizira dosedanje rezultate samoupravnega razvoja, išče možnosti hitrejšega vključevanja vseh članov kolektiva v proces samouprave in pripravljajo predloge za izboljšanje dosedanjega dela;

— skrbi za večjo aktivnost članov ZK v vseh samoupravnih organih v podjetju;

— spremlja sodelovanje članov



TU, MED NAMI!

»Mislim, da je pri nas gospodarjenje kar dobro organizirano.

Cesto govorimo in pišemo, kaj drugi menijo o nas, pišemo, da nas je obiskal ta ali oni javni delavec ter kakšno mnenje je ta ali oni povedal o Savi. V naših stalnih rubrikah Naš razgovor in Predstavljamo vam, sogovornik včasih pove, kaj misli o gospodarjenju v Savi in o naših medsebojnih odnosih. Toda to je le delček »javnega mnenja«, zato sem se tokrat podal med delavce v neposredni proizvodnji in nekaj od njih zaprosil za odgovore na vprašanja:

- KAJ MISLIŠ O GOSPODARJENJU V SAVI?
- KAJ BI BILO TREBA POPRAVITI OZ. ODPRAVITI?
- 7. JANUARJA BO MINILO 20 LET OD IZVOLITVE PRVEGA DELAVSKEGA SVETA V SAVI KAJ VAM POMENI SAMOUPRAVLJANJE?

KLJUB TEŽAVAM DOBRO GOSPODARIMO

SLOBODAN BAJC

je zaposlen v Savi od avgusta 1957 in dela na delovnem mestu pregledovalec avtoplaščev.

»Menim, da je gospodarjenje v našem podjetju zadovoljivo. Kljub številnim težavam mislim, da dobro gospodarimo.



Seveda pa so tudi pomanjklivosti: npr. napake pri plaščih. Potreben je precej dolg proces, da se napake odpravijo.

Ne morem si zamišljati drugega sistema, kot je samoupravljanje. To je edini sistem, preko katerega lahko sodelujemo, odločamo, uveljavimo svoje mnenje in predloge. Vedno in v celoti to sicer ne drži, vendar je na splošno naše samoupravljanje v redu.

V POSAMEZNIH DELOVNIH ENOTAH NI VSE V REDU

JOŽE KNIFIC

je zaposlen v našem podjetju 11 let, sedaj dela na delovnem mestu vulkanizer na potniški BOM preši.



»Gospodarjenje v našem podjetju je na splošno v redu, vendar v posameznih delovnih enotah ne »klapa« vse tako, kot bi moralo. Pri nas npr. včasih nekatere preše sto-

jijo tudi po tri do štiri ure, ker ni dela.

Mislim, da bi moralo vodstvo delovne enote poskrbeti za bolj enakomerno delo.

Če bi lahko karkoli storil, bi nabavil več strojev. Tako bi delo teklo bolj enakomerno in brez nepotrebnih zastojev.

PRIČAKUJEMO VEČ NAROČIL

JANKO CEMAZAR

je v Savi zaposlen 15 let, dela pa na delovnem mestu vulkanizer transportnih trakov.

Na splošno dobro gospodarimo. V naši DE trenutno ni dovolj dela, vendar pričakujemo več naročil ob začetku novega leta. Delo je pri nas v primeri s preteklostjo bolj organizirano in verjetno bo tako tudi ostalo.



Mislim, da je v naši delovni enoti narobe to, da planov sploh ne dobimo na vpogled. Ne vemo, kakšne imamo norme, kaj bomo v prihodnosti delali (kakšen je plan) nismo pa obveščeni o našem položaju. Dobimo delo, ga opravimo in ne vemo, kakšno naročilo sledi. Mislim, da smo premalo povezani s svetom delovne enote, prav tako z našimi predstavniki v delavskem svetu podjetja. Premalo pa smo tudi povezani z delavci iz delovne enote stiskarna.

MED SEBOJ SE DOBRO RAZUMEMO

JOŽE MARKELJ

je v naši delovni organizaciji zaposlen 11 let in je konfekcioner tovarne pnevmatike.

»V primerjavi s preteklimi leti kar dobro gospodarimo. Organizacija v naši delovni enoti je v redu, material je dober in ga je dovolj. Delavci se med seboj dobro razumemo.

Ker nisem seznanjen s problemi podjetja, ne vem, kaj bi bilo potrebno spremeniti in kakšne napake bi bilo potrebno odpraviti.

Mislim, da člani delavskega sveta premalo sodelujejo z nami. Mi jih po seji marsikaj vprašamo, pa nam malo povedo. Na sejah sveta delovne enote se včasih ne strinjamo z njihovim mnenjem, pa

nas toliko časa prepričujejo, da nazadnje verjamemo, da je edino njihovo mnenje pravilno.



PREVEČ RAZLIKE V OSEBNIH DOHODKIH

ANGELA KOVAC

je v Savi 6 let, dela na delovnem mestu rezanja kril za avtomobilske plašče.



»Mislim, da je naše gospodarjenje dobro, vendar jaz osebno nisem zadovoljna s svojim osebnim dohodkom. Na svojem delovnem mestu namreč ni norme, in tako je včasih razlika med mojimi osebnimi dohodki tudi do 200 N din.

Zanimam se samo za svoje delo, zato ne vem za napake, pomanjklivosti, ki se pojavljajo.

Ker še nisem nikoli delala v organih upravljanja, vam ne morem povedati svojega mnenja o samoupravljanju.

VODSTVO VALJARNE JE ZELO DOBRO

LOJZE MARKO

dela v Savi 13 let, dela kot predgrevalec zmesi.

»Gospodarjenje v Savi je zelo dobro; če bo šlo tako, mislim, da bi si nikjer ne mogli odrezati tako velikega kosa kruha, kot prav v



našem podjetju. Vodstvo valjarne je zelo dobro.

Materiala v naši delovni enoti je dovolj. Včasih so pa zmesi tudi

stare po mesec dni, in sicer zato, ker je včasih naročenih preveč zalog, včasih pa tudi premalo. Za druge pomanjklivosti pa ne vem.

Doslej nisem bil ne član sveta delovne enote, ne član delavskega sveta podjetja, vendar je po mojem mnenju delo teh članov v redu. Le-ti se pred sejo in po seji z nami pogovorijo, posredujejo naše predloge, pripombe, mnenja.

V SAVI PAZIMO NA VSAK DINAR

MUJO HUMIC

je v Savi 7 let, dela na delovnem mestu brizganje protektorja.



»Mislim, da v Savi pazimo na vsak dinar, da ga pravilno vložimo. Če hočemo imeti novo, modernjšo tovarno, moramo hraniti. Verjetno bi bili osebni dohodki boljši, če bi ne šel velik del dohodka za investicije. Mislim, da je naše gospodarjenje kar v redu.

V naši delovni enoti bi bilo potrebno urediti problem pomanjkajna vozov, izboljšati ventilacijo, kajti zračenje je zelo slabo.

Na svetu delovne enote smo že velikokrat kaj predlagali, a smo malo dosegli. Npr. že precej časa prosimo, da na uredijo kopalnico, pitno vodo, prostor za kajenje...

PREVEČ NADUR

MILEC DANIJEL

je v našem podjetju 7 let, dela na delovnem mestu sestavljanje zmesi.



»Do sedaj smo v Savi dobro gospodarili in upam, da bo tako — ali pa še boljše — tudi v prihodnje.

Pri nas me moti to, da so nadure — nad 32 ur — tako slabo plačane.

Vodstvo delovne enote je zelo dobro, tudi delavci se med seboj dobro razumemo.

V organih samoupravljanja ni se delal, zato ne morem podati svojega mnenja o samoupravljanju pri nas.

UREDITI ZRAČENJE IN VARNOST

ŠMID TONČKA

je pri nas zaposlena 23 let, dela pa na delovnem mestu sestava zmesi.



V naši delovni enoti bi bilo potrebno urediti ventilacijo, transport vagončkov pri nas zelo nevarno. Pred kratkim smo imeli zaradi tega dve nesreči. Po mojem mnenju bi bila tu potrebna večja odgovornost varnostnih inženirjev, pa tudi mehaniki bi morali biti bolj vestni pri pregledovanju teh vagončkov. Prav tako bi bilo pri nas potrebno urediti kopalnico (za to se je na delavskem svetu že zavzel vodja delovne enote, pa ni bilo odziva).

Nikoli še nisem delala v organih upravljanja, zato o samoupravljanju ne vem toliko, da bi lahko povedala svoje mnenje.

NIMAM PRIPOMB

FRANC ŠTEMPIHAR

je v Savi 17 let in dela kot brusilec valjev.



»Menim, da smo v zadnjih letih zelo napredovali. Ko sem se zaposlil v obratu I, nas je bilo komaj 700—800, zdaj nas je že okoli 2.500. Menim, da je to dokaz dokaj dobrega gospodarjenja v Savi; naša tovarna se je v teh letih zelo razširila in dobila ime zelo dobre delovne organizacije.

Glede dela nimam pripomb. Ko sem se učil na tem delovnem mestu, je bil moj osebni dohodek zelo slab, sedaj pa je v redu. Dela je vedno dovolj, odnosi med delavci so — razen manjših nesporazumov — zadovoljivi.

Pol leta sem bil član sveta delovne enote. Moja ocena za samoupravljanje je pozitivna in ta sistem se mi zdi edino pravilen: da delavci sami upravljajo tovarno, saj so jo sami zgradili.

ZA ŽENE JE DOBRO POSKRBLJENO

KLEPAC URSKA

je zaposlena pri nas 21 let, dela kot obrezovalka prešanih izdelkov.

»Mislim, da je organizacija podjetja in tudi gospodarjenje dobro.

Med nami v naši delovni enoti vladajo dobri delovni odnosi, pa tudi delo je dobro organizirano. Vedno ga je dovolj. Zadovoljna sem s svojim osebnim dohodkom. Prav tako menim, da je za ženske v naši delovni organizaciji dobro poskrbljeno.

Doslej nisem delala v organih upravljanja. Ne vem, če se člani delavskega sveta posvetujejo z de- (Nadalj. na 4. strani)

(Nadalj. s 3. strani)

lavci v naši delovni enoti, ker se za to veliko ne zanimam, ampak skrbim predvsem za svoje delo.»



V SAVI MANJ POMANJKLJIVOSTI KOT DRUGJE

MILKA DRAZUMERIC

je v naši delovni organizaciji 6 let, zaposlena je kot kuharica v delavski restavraciji.

»Dobro gospodarimo in mislim, da lahko upravičeno trdim, da je naša tovarna med boljšimi.

Rada bi, da bi se spremenil odnos do delavcev v delavski restavraciji. Ob izidu 196. številke informatorja smo slišali mnogo pikrih pripomb na naš račun, češ da so izgube nastale zato, ker imamo prevelike osebne dohodke. Mislim, da bi se tisti, ki so to izjavili, lahko zamislili nad tem, da naša delavska restavracija ne gre vzporedno z razvojem naše delovne organizacije. Kapacitete naše menze ne ustrezajo 2.500 delavcem.

O samoupravljanju vam lahko povem samo to, da se naš predstavnik v delavskem svetu podjetja z nami pred sejo in po njej pomeni in naša mnenja in predloge tudi posreduje naprej. Mislim, da je tak način sodelovanja edino v redu in pravičen. Vendar menim, da se člani delavskega sveta za nek problem zavzamejo šele takrat, ko so neposredno prizadeti in mislim, da je prav to vzrok, da se problem delavske restavracije ne reši.



Na splošno pa menim, da je v našem podjetju manj napak in pomanjkljivosti kot drugje, mislim pa, da bi jih bilo lahko še manj.»

Pred vami so odgovori 12 naših sodelavcev. Odgovori, kot so bili izrečeni. Brez olepšavanj. Sicer res majhno povprečje 2.600-članskega kolektiva — pa vseeno mnenje, ki je podobno mnenju mnogih med nami. Nič nenavadnega, da vsi trdijo o dobrem gospodarjenju v Savi in zraven povedo svoje pripombe ter predloge. Če je koga kateri odgovor prizadel, naj o tem razmisli in skuša problem odpraviti.

Mnogi od delavcev, s katerimi sem se pogovarjal, so želeli, naj zapišem njihove čestitke za srečo v novem letu 1970 vsemu kolektivu.

Vsem sodelujočim hvala za razgovor in vsem tudi moje želje za vse najlepše v prihodnjem letu.

UREDNIK

V letu 1970 še povečati aktivnost članov sindikalne organizacije

Razprave o osnutku statuta gre do h koncu. Pomembno vlogo pri tem je odigrala prav sindikalna organizacija, ki se je s svojimi najbolj aktivnimi člani uspešno vključila v razpravo. Prvič se je namreč zgodilo, da je sindikalna organizacija postavila za prihodnje akcije svoj delovni program in ga v celoti izvedla. Vsak član kolektiva je imel možnost razpravljati in dati konkretne pripombe in nove predloge zato, da bo naš statut končno dobil pravo vsebino in pomen.

Poleg te najpomembnejše akcije je sindikalna organizacija aktivno sodelovala pri vseh pomembnejših odločitvah v podjetju. Zato lahko trdimo, da smo s sedanjo aktiv-

nostjo zadovoljni. Nezadovoljni pa smo s tistimi člani sindikalne organizacije, ki se ne zavedajo svoje izvolitve v sindikalni odbor. S svojo pasivnostjo škodujejo svojim volilcem, zato bomo v začetku leta 1970 izvedli kadrovske spremembe, tako da bomo neaktivne člane zamenjali s tistimi, ki želijo sodelovati.

Za prihodnje si želimo, da bi se še več članov sindikalne organizacije vključilo v aktivno delavsko gibanje z namenom, da bomo določila novega statuta spoštovali in s tem pripomogli k nadaljnjemu razvoju družbeno ekonomskih odnosov, ki bodo osnova za dvig osebnega in družbenega standarda zaposlenih.

BLAŽ STUDEN

КУЛТУРНО-ПРОСВЕЃНА ЗАЈЕДНИЦА



СРБИЈЕ

БЕОГРАД

ПОЏИТАНСКИ БУК 929

Yokalni oltet
K R A N J

Broj: 1949
17.XII 1969.

Želimo i na ovaj način da vam zahvalimo, u ime studijske grupe kulturnih radnika i Kulturno - prosvetne zajednice Srbije, na angažovanju kojim ste doprineli da naša saznanja o kulturnim prilikama i radu u oblasti kulture u Vašoj sredini budu što potpunija.

Iskustva, koja smo stekli u toku proteklog putovanja, omogućioce nam da, u skladu sa našim mogućnostima, obogatimo našu kulturnu praksu.

Verujemo da će svi učesnici ubuduće pokazivati veće interesovanje i razumevanje za događaje u oblasti kulture u vašoj sredini.

Očekujemo da ćete i vi doprineti da se ovakve i slične akcije organizuju i biće nam drago da vas ponovo vidimo u našoj sredini.

U želji da naša buduća saradnja dobije još šire i konkretnije sadržaje, drugarski vas pozdravljamo.



Sekretar,
Milošević

Ali integracijski procesi v avtomobilski industriji v svetu vplivajo na poslovno politiko Save?

Odgovoriti na to vprašanje pomeni spoznati problematiko integracijskih procesov v svetu.

Kako to konkretno izgleda v sami avtomobilski industriji v Evropi, lahko ponazorimo s priloženo shemo na temo KONCENTRACIJA. Predstavljanje koncentracije kapitala, naloženega v avtomobilski industriji in vpliva ameriškega kapitala v njej. Ameriški kapital je praktično prisoten pri vseh avtomobilskih firmah in polagoma prevzema dominantno pozicijo. Toliko informativno.

Za odgovorom na postavljeno vprašanje moramo dobiti odgovor še na nekatera vprašanja. Najbolj ilustrativne podatke lahko dobimo iz statistik letošnjega 44. mednarodnega avtomobilskega sejma v Frankfurtu. Na njem je bilo predstavljenih 1385 razstavljalcev, a od tega le 61 avtomobilskih firm, vsi ostali razstavljalci pa so predstavljali spremljajočo avtomobilsko industrijo (tudi gumarsko) kot je Semperit, Continental itd.). Na kratko povedano — 61 predstavnikov avtomobilskih firm diktira poslovno politiko ostalim grupirancem in proizvajalcem. To je logika koncentracije kapitala.

Pri odrejanju poslovne politike Save v naslednjem obdobju mimo teh dejstev ne moremo iti. Mislim, da so ta dejstva zajeta v planu za leto 1970 in v srednjeročnem planu do leta 1975. Vendar pa velja poudariti, da mo-

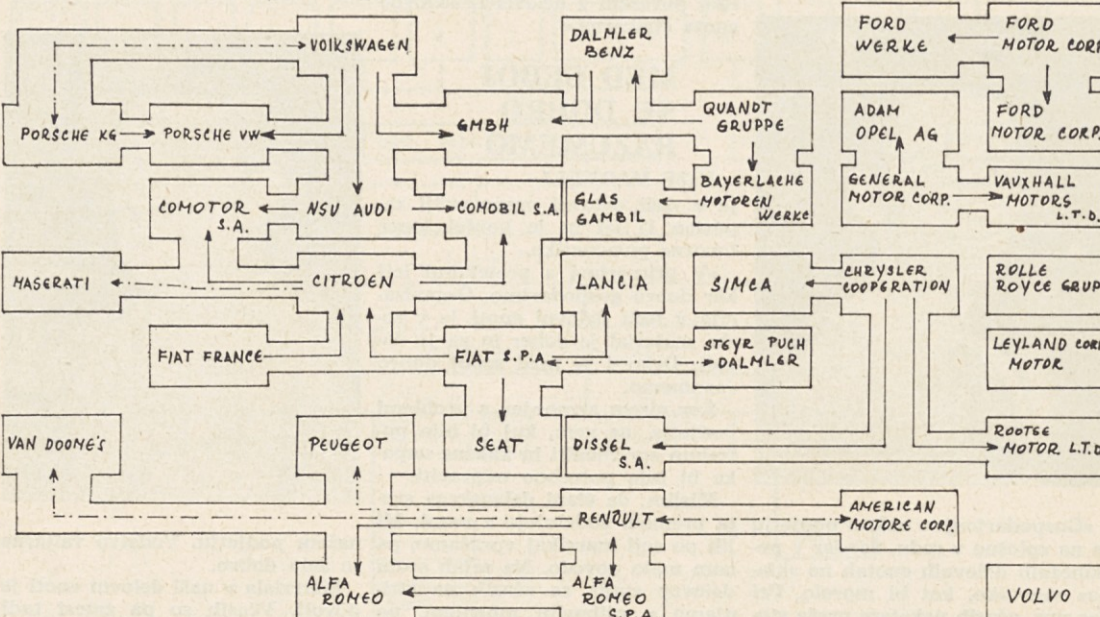
ramo poleg planskih postavk upoštevati tudi premike oz. integracijske dogovore v jugoslovanskem gospodarskem prostoru, ki so odraz svetovnih vplivov, znotraj Jugoslavije pa vzbujajo videz zaključenih, zaprtih grupacij.

Pomembno je, da bomo pri naši poslovni orientaciji znali najti ustrezna razmerja glede proizvedenih količin — koliko od tega bomo izdelovali za prvo opremo,

koliko bo prodajala naša trgovska mreža in koliko bomo odstopali grosistom. Seveda tudi izvoz naših proizvodov postaja v naši poslovni politiki vse pomembnejša postavka. Zato pomenijo nove investicije in modernizacija obstoječe proizvodnje prvi pogoj, da bo Sava obdržala svoje mesto med jugoslovanskimi in svetovnimi proizvajalci pnevmatike.

RADO ROTER

POVEZANOST EVROPSKE AVTOMOBILSKE INDUSTRIJE



Usnutek statuta predložen delavskemu svetu

Spomladi je delavski svet podjetja imenoval člane komisije za samoupravne predpise in jih zadolžil za izdelavo novih samoupravnih aktov. Prvi akt, to je statut podjetja, je bilo treba izdelati do konca letošnjega leta in pri tem upoštevati izkušnje v razvoju samoupravljanja ter ustavne in zakonske spremembe, ki so nastale ob koncu lanskega in v začetku letošnjega leta.

Komisija za samoupravne predpise je bila izrecno zadolžena, da določi delovne enote in delavce, ki

Komisija je imela v celoti 12 sej, na katerih je sedemkrat obravnavala izdelane osnutke, petkrat pa predloge in vprašanja iz javnega razprave, ki so jih dali posamezni delavci in organi upravljanja delovnih enot. Ta vprašanja in predloge je komisija proučila in se za več izmed njih odločila, da jih upošteva oz. sprejme kot dopolnitve ali spremembe v osnutku statuta podjetja. Takšnih dopolnitev ali sprememb je približno 100; za druge pripombe iz javne razprave pa je izdelana informacija s kratko obrazložitvijo stališč do posameznih določil o osnutku statuta.

Poleg osnutka statuta podjetja je delavskemu svetu predloženo še gradivo v zvezi z javno razpravo: predlog dopolnitve in sprememb v osnutku statuta in informacija o nekaterih pripombah iz javne razprave. To gradivo je bilo poslano vsem delovnim enotam, da ga lahko primerjajo s svojimi stališči in pripombami v javni razpravi. Delavskemu svetu je predlagano, da sprejme osnutek statuta s predlogi iz javne razprave in da odobri še prevod statuta v tuji jezik (drugi statut iz leta 1966 smo dali prevedeti v angleščino).

STEFAN MARCIJAN

O statutu

bodo sodelovali pri izdelavi osnutka statuta, da spremlja izdelavo in sproti obravnava izdelane osnutke, da organizira javne razprave in osnutek statuta predloži v sprejem delavskemu svetu do konca letošnjega leta. Do postavljenega roka so bili izdelani vsi osnutki za posamezna poglavja statuta in končane razprave po delovnih enotah.

Pisali so nam

Zdaj, ob koncu leta skoraj vsak dan prihajajo v naše uredništvo čestitke in pozdravi. Pišejo nam fantje iz JLA, naši delavci in upokojenci; številne čestitke kolektivu Save so poslali tudi iz drugih delovnih organizacij.

Vsem gotovo ne bomo mogli odgovoriti v pismih, toda prepričan sem, da vsi berejo naše glasilo, zato naj odgovorim v tej obliki. Naše najboljše želje za srečo in uspeh v letu 1970 veljajo vsem.

Franc GROBOVSEK, v. p. 6002/10-2, Zaječar, Srbija, pozdravlja ves kolektiv, posebno pa sodelavce v skladišču gotovih izdelkov. Ladislav MRAZ želi vsem sode-

lavcem v kolektivu Sava v novem letu 1970 vse najlepše in veliko delovnih uspehov.

Francka PAJER: »Srečno, zdravo, in uspehov polno novo leto vam iskreno želim!«

»Bliza se novo leto in z njim novi plani in prizadevanja celotnega kolektiva. Želim vam vsem, da bi z novimi delovnimi uspehi v 1970. letu dvignili standard sebi in naši skupnosti.« Tako je zapisal poleg ostalega Aleš DRAKSLER, v. p. 1845-2, Tuzla, Črna gora.

Prisrčne čestitke in želje nam vsem je poslal tudi vojak Dušan HOMAN.

»Vsemu kolektivu Sava in še posebej delavcem mehanične delavnice želim srečno in uspešno novo leto 1970.« je napisal Janez GOLOB, v. p. 7640/12-c, Klana, Rijeka.

Oglasil se je tudi vojak Franc ŠERUGA: »Celotnemu kolektivu tovarne Sava, posebno pa sodelavcem delovne enote velopnevmatikalne želim uspešno in srečno novo leto.«

Srečno in uspehov polno novo leto nam je zaželela tudi razredna skupnost 4. razreda osnovne šole Mavčiče.

Mnogo uspehov nam je zaželel delovni kolektiv CINKARNA Celje.

V IMENU VSEGA KOLEKTIVA VSEM ISKRENA HVALA ZA ČESTITKE IN POZDRAVE!

UREDNIK!