



SINDIKALNA KONFERENCA PODJETJA:

Politična dejavnost v skladu z družbenimi in gospodarskimi spremembami

Nekaj dni pred prvomajskimi prazniki je bila savska sindikalna konferenca. V nadaljevanju vam dajemo skrajšano informacijo o dejavnosti sindikata v preteklem obdobju in informacijo o reorganizaciji.

Medtem ko v tej informaciji objavljamo sklepe z vseh treh občnih zborov osnovnih organizacij sindikata, bomo v eni naslednjih številkih objavili rezime dogovorov na konferenci podjetja.

Do sklica te sindikalne konference podjetja je v »SAVI« obstojala in delovala enotna osnovna organizacija sindikata, ki je štela nekaj nad 3000 članov. V zadnjih dveh letih, t. j. od zadnjega občnega zbora, ki je bil v februarju 1971, do danes so se člani in predvsem organi sindikalne organizacije trudili, da so razvijali in usmerjali politično dejavnost v skladu s pomembnimi spremembami, ki so in še nastajajo v družbenem in gospodarskem življenju naše socialistične skupnosti in v samoupravnih odnosih znotraj našega podjetja še posebej.

Poročilo navaja predvsem nekaj statističnih podatkov o delu sindikata, njegovih organov in vsega članstva, ter nekaj najvažnejših političnih odločitev, ki so jih le-ti sprejeli in po njih uravnavali svoje akcije. Seveda pa nikakršno poročilo ne more v celoti zajeti obsega celotnega dela ter vseh prizadevanj sindikalnih organov od poverjenikov, prek odborov, do konference in občnih zborov, ki naj bi dali popolni odgovor o nji-

hovi učinkovitosti in družbeni angažiranosti za koristi vsega sindikalnega članstva.

V določenem, predvsem v zadnjem obdobju, pa je družbeno politično delo sindikata tudi precej olajšano, odkar se je pri njegovem delu aktivno angažiralo večje število komunistov in odkar se najvažnejše politične akcije koordinirajo, načrtujejo in izvajajo v dogovoru z organizacijo ZK in drugimi družbeno-političnimi organizacijami.

V obdobju 1971—1973 sta bili dve sindikalni konferenci, pet sej sindikalnega odbora podjetja in 24 sej izvršnega odbora sindikata. Razpravljali so praktično o vseh najpomembnejših predlogih ali zadevah, pomembnih za vse člane delovne skupnosti in ki urejajo odnose od reda in discipline, nagrajevanja, družbenega standarda, gospodarjenja do precejšnjega števila uspešnih političnih akcij. Pridržati je treba, da je v tem dvehletnem obdobju sindikat veliko pozornost namenjal tudi športu in rekreaciji — seveda preko svojih komisij. — Pri tem naj še posebej pohvalim, tako kot so jo pohvalili na sindikalni konferenci, komisijo za samopomoč in njenega predsednika Staneta Rotarja.

Na sindikalni konferenci so poleg omenjenega razpravljali tudi o gospodarskih uspehih podjetja, o proizvodnji, delitvi dohodka in osebnih dohodkih, o razvoju samoupravljanja. Sindikat je skupaj z drugimi družbenopolitičnimi organizacijami občutno prispeval k

oblikovanju osnutkov samoupravnih predpisov in sploh k uveljavljanju ustavnih dopolnil. Ker smo o vseh teh stvareh v našem glasilu že obširno pisali, prav gotovo ne bi bilo za vas zanimivo, da to ponavljamo, kogar pa podrobno zanimajo, naj stopi do svojega sindikalnega predstavnika oz. poverjenika, ki mu bo dal vse razpoložljive materiale, katere je dobil za sindikalno konferenco.

O reorganizaciji sindikata in o ustanovitvi osnovnih organizacij po TOZD je prisotne informiral novo izvoljeni predsednik izvršnega odbora konference Mile Milivojevič.

POROČILO O USTANOVITVI IN SKLEPIH OSNOVNIH ORGANIZACIJ SINDIKATA TOZD TER NEKATERE NALOGE ORGANIZACIJE SINDIKATA V SAVI

Pri obravnavanju položaja in vloge sindikata v našem podjetju izhajam iz ustavnega dopolnila o sindikatih, ki temelji na idejno-političnem izhodišču, da so sindikati kot najbolj množična družbenopolitična organizacija delavcev sestavni del samoupravljanja in političnega sistema. Ko pravimo, da so sindikati sestavni del političnega sistema, izhajamo iz tega, da so kot najširša organizacija delavcev predvsem naš instrument pri spreminjanju obstoječih družbeno-ekonomskih in političnih odnosov, ne pa sredstvo za varovanje ne-gibnosti obstoječega političnega si-



Sindikalna konferenca podjetja je bila dobro pripravljena

stema in nespremenljivosti obstoječih družbenih odnosov. Dopolnilo XXXI. k ustavi SR Slovenije določa najpomembnejše interese in pravice, ki jih delavci uveljavljajo s pomočjo sindikata. To so:

1. Pridobivanje dohodka na temelju dela, upravljanja s sredstvi družbene reprodukcije in odločanje o dohodku, ki ga kot del družbenega dohodka ustvarjajo.

2. Izboljšanje delovnih in življenjskih pogojev z razvijanjem samoupravljanja in sodobne organizacije dela ter s stalnim izpopolnjevanjem svojega strokovnega in splošno družbenega znanja.

3. Zavzemanje za uresničevanje pravic delavcev in zaščite njihovih pravic z organiziranjem ustrezne oblike pomoči in s predlaganjem družbenih ukrepov za zaščito samoupravljanja in za varstvo pravic delavcev in delovnih skupnosti.

4. Oblikovanje družbenih meril za zagotavljanje svoje socialne varnosti na temelju vzajemnosti in solidarnosti s spodbujanjem samoupravnega sporazumevanja in družbenega dogovarjanja in z aktivnim sodelovanjem pri nastajanju takih sporazumov in dogovorov in pri njihovem uresničevanju.

5. Zavzemanje odgovornosti za demokratični kandidacijski postopek s sodelovanjem pri izbiri kandidatov za organe upravljanja v delovnih organizacijah in interesnih skupnostih in delegatov za družbenopolitične skupnosti.

6. Pravico zahtevati izdajo zakonov in drugih aktov, zastavljati

vprašanja samoupravnim, predstavniki in upravnim organom, pravica do obveščeniosti o vseh vprašanih, pomembnih za položaj delavca s strani teh organov in pravica postavljati predlogo omenjenim organom o takih vprašanih, katere morajo ti organi obravnavati.

Dopolnilo o sindikatih jasno določa, da te pravice uveljavljamo organizirano v okviru naše organizacije, ne da bi bila s tem prizadeta pravica odločanja samoupravnih organov. Tu gre posebno poudariti, da to niso pravice, ki gre do sindikalnim forumom, marveč delavcem, članom sindikata v vsakem organizacijskem delu podjetja. To pomeni, da jih uveljavlja vsako sindikalno vodstvo, od skupine, poverjenika in IO do občnega zbora, s čimer se odpravlja pretežno forumsko delo. Da bi odpravili omenjeno pomanjkljivost smo izvedli reorganizacijo sindikata. Na ustanovnih občnih zborih v TOZD — TAP, TTI in OSS smo ustanovili tri osnovne organizacije sindikata. Vsaka ima svoj IO, kar predstavlja skupaj 37 članov. Poleg tega je še 110 poverjenikov in 6 komisij s po 3 člani. Vsi organi so delegatsko sestavljeni.

Udeležba na občnih zborih je bila naslednja:

- TAP — 65 %
- TTI — 75 %
- OSS — 80 %

Pravila OSS so bila soglasno sprejeta na vseh treh občnih zborih (Nadaljevanje na 3. strani)

Spremembe gospodarskega načrta

Zbrane pripombe delovnih skupin in odgovore finančne računovodske službe je obravnaval delavski svet podjetij. Razprava je bila zelo obširna, zato informacijo o tem dajem na koncu tega zapisa.

DODATNO POJASNILO FRS K GOSPODARSKEMU NAČRTU IN POGOJEM POSLOVANJA V LETU 1973:

Trenutek, v katerem sprejemamo smernice in ukrepe za ublažitev negativnih posledic devalvacije, sodi v čas, ko doživlja naše gospodarstvo doslej največjo preobrazbo, ker se morajo delno spremeniti tudi medsebojni gospodarski odnosi. Gospodarska nestabilnost ter splošna nelikvidnost sta povzročali take motnje v gospodarstvu, da je bilo treba nujno sprejeti administrativne ukrepe ter z njimi pozitivno usmerjati gospodarske tokove.

Smernice, ki smo jih sprejeli z gospodarskim načrtom za leto 1973, niso popolnoma skladne s splošnimi gospodarskimi ukrepi, ki so bili sprejeti v začetku tega leta. Poslovni učinki, predvideni v gospodarskem načrtu, tudi niso več realni, kajti v tem letu so se pogoji poslovanja povsem spremenili. Pri tem pa moramo poudariti, da naše podjetje v tem letu predvideva doslej najvišje naložbe v osnovna sredstva ter v stanovanjsko izgradnjo. Skupno izkoriščanje vseh možnosti finančnih virov znašajo 80 mio din, odplačila kreditov ter neplačane investicije za preteklo leto znašajo 12 mio din, za stanovanjsko iz-

gradnjo pa izločamo 22 mio din. Z investicijskim planom predvidevamo, da bomo 13,6 mio din plačili za investicije prenesli v leto 1974, to pa pomeni, da bomo v tem letu 100 mio din lastnih sredstev angažirali za dolgoročne naložbe — 8,3 mio din povprečno na mesec. Investicijski načrti, po katerih angažiramo tako visoka lastna sredstva v tem letu, so izredno pomembni za nadaljni razvoj našega podjetja. Zavedati pa se moramo, da bo realizacija le-teh terjala izredne napore pri vzdrževanju likvidnosti. Ocenjujemo namreč, da v tem letu še ne moremo pričakovati bistveno boljše splošne likvidnosti, zato bomo morali v tem največjo pozornost posvečati finančni politiki. Osrednje naloge bodo torej vzdrževanje čim nižjih zalog, intenzivna izterjava ter izkoriščanje vseh možnosti finančnih virov.

V tem letu pričakujemo, da bo sprejeta še vrsta ukrepov za stabilizacijo gospodarstva, ti pa bodo neposredno vplivali na naše poslovne možnosti. Iz tega izhaja ugotovitev, da bomo morali pri operativnem planiranju slediti tem ukrepom in upoštevati nastale pogoje oz. našo poslovno politiko nenehno prilagajati splošnim gospodarskim pogojem. Dopolnjen gospodarski načrt za to leto torej nakazuje smernice poslovanja, z mesečnimi operativnimi plani pa moramo zajeti tudi vse druge možnosti, ki jih bomo ugotovili med poslovanjem in katerih rezultati lahko vplivajo na boljši poslovni uspeh.

1. SPREMEMBE IN DOPOLNITVE GOSPODARSKEGA NAČRTA ZA LETO 1973

I. TAP: brez pripomb.

II. TTI:

1. Pripomba: Zakaj je tako povečanje nadur v KS, SIS in FRS? Odgovor:

a) Vsi oddelki KS so se držali sklepa, da je potrebno skrajšati nadure na polovico. Nemogoče pa je to za delavsko restavracijo in zavarovanje podjetja (razen za kurirska dela, telef., in razmnoževanje). V delavski restavraciji mora delo potekati takrat, kadar poteka proizvodnja ali vzdrževanje v nadurah. Vratarsko gasilska služba in varstveni nadzor pa morajo potekati neprestano.

b) V prvih mesecih letošnjega leta je SIS poleg rednih nalog moral v okviru reorganizacije sistema obračuna (po mejnih stroških) v zelo kratkem roku spremeniti sistem in obdelavo osebnih dohodkov. Da je omenjena služba lahko izdelala v celoti potreben delovni program na področju OD, s čimer je bilo tudi zagotovljeno izplačilo OD do roka, je team, sestavljen iz dveh programerjev in dveh organizatorjev, praktično delal noč in dan. SIS je s tem že v mesecu marcu v celoti porabila svojo korigirano letno kvoto nadur. Ker čaka omenjeno službo še vnaprej preobsežen obseg dela pri razpoložljivem fondu rednih ur, je služba zahtevala od gospodarskega odbora OSS, da ji dodatno odobri za leto 1973 še 1.200 nadur.

(Nadaljevanje na 5. strani)



Delovno predsedstvo sindikalne konference

Poročilo o varstvu pri delu za leto 1972

Delo na področju varstva pri delu se je v letu 1972 urejevalo v skladu z obstoječimi predpisi o varstvu pri delu, s programom, katerega je sprejel in potrdil delavski svet podjetja ter v skladu z reorganizacijo podjetja, ki je bila izvedena v letu 1972. Delo oddelka za tehnično in zdravstveno varstvo se je pri reorganizaciji zmanjšalo za področje požarnega varstva, povečalo pa se je za vso dejavnost zdravstvenega varstva (preventivni pregledi, prva pomoč, zobozdravstvo in ginekologija). Njegovo delo je spremljal odbor za varstvo pri delu, dvakrat pa je poročilo obravnaval tudi delavski svet podjetja. V kompleksu varstva pri delu, ki jih urejuje oddelček za tehnično in zdravstveno varstvo, spadajo naslednja področja:

Tehnično varstvo

— V to področje spadajo pregledi načrtov strojev, naprav in zgradb, ki jih moramo opravljati na podlagi zveznih in republiških predpisov. To so pregledi etažnih stiskalnic, transportnih trakov, VEDA, mostnih in tovornih dvigal, načrtov zgradb, in strojev itd. Te preglede nam opravlja republiški zavod za varstvo pri delu, Ljubljana, ki tudi izda potrebne certifikate in strokovne ocene za stroje ter zgradbe.

— Tudi interna komisija za tehnično varstveni pregled strojev je v preteklem letu pregledala 60 predstavljenih ali na novo montiranih strojev, za katere smo izdali 27 obratovnih dovoljenj. Za ostale stroje dovoljenj nismo izdali, ker niso bile odpravljene ugotovljene napake, vendar smo v letošnjem letu že izdali skoraj vsa dovoljenja.

— Neurejeni problemi tehničnega varstva

V letu 1972 je inšpekcija dela z odločbo zahtevala, da organiziramo periodično kontrolo vseh strojev in naprav in izboljšamo delovne pogoje na tistih delovnih mestih, kjer koncentracije talca v ozračju preokračujejo MDK. Za navedeni zahtevi smo zaprosili inšpekcijo dela, da nam podaljša rok za ureditev do 31. 6. 1973. Uradnega odgovora še nismo prejeli, uredili pa smo naslednje:

— za periodično pregledovanje strojem smo izdelali poseben osnutek predpisa, ki je v razpravi, samoupravni organi pa ga še niso sprejeli. S pregledovanjem strojev pa smo že začeli;

— za izboljšanje delovnih pogojev na delovnih mestih s preveliko koncentracijo prahu v zraku pa smo se za nekatere ukrepe dogovorili, vendar do danes, ko pišemo to poročilo, ni še noben realiziran, nekateri pa se verjetno tudi ne bodo mogli realizirati, ker zahtevajo spremembo tehnološkega procesa.

Higiensko varstvo

a) Ekološke meritve

To so meritve, s katerimi se ugotavljajo delovni pogoji (mikroklima, zaprašenost, ropot, hlapi in pare raznih tajil), ki neugodno ali nevarno vplivajo na zaposlene. Za gumarsko industrijo je značilno, da so ti pogoji tesno povezani s tehnološkim procesom, zato se tudi zelo težko opravljajo. Meritve so za tista delovna mesta, na katerih so med letom nastale spremembe, zaradi katerih bi se pogoji na delovnem mestu spremenili. Tako smo opravili meritve za prašenost, bencinskih hlapov, ropota, izotopnih sevalcev, osvetljenosti ter mikroklima.

b) Ostala higiena

Sestre iz ambulante prve pomoči redno ugotavljajo higiensko stanje in vzdrževanje sanitarnih prostorov. Pri kontrolnih obhodih je pred reorganizacijo sodeloval tov. Kepić Vinko, po reorganizaciji pa vodja avtoparka tov. Vidmar Franc.

Pri prvih ogledih sanitarnih prostorov je bilo ugotovljeno, da je bila higiena zelo slaba, in to predvsem zaradi slabega čiščenja in nerednega vzdrževanja. Med letom pa se je prvotno stanje precej izboljšalo. Ne trdimo, da je prav vse urejeno, kot bi moralo biti, dosegle pa se je vsaj to, da imajo čistilke dovolj materiala za čiščenje, da je dovolj toaletnega papirja, da so na več mestih papirnate brisače, mila je dovolj, redno se popravljajo lijaki, pipe v umivalnicah, zavese v kopalnicah.

Od skupnega števila (1838) prvih obiskov je bilo 1024 obratnih poškodb. V obratno ambulanto je bilo poslanih 131 poškodovancev. Kot v letu 1971, tako se malenkostno tudi v letu 1972 vidi odsotnost medicinske sestre zaradi porodniškega dopusta.

Izobraževanje

Na podlagi 7. in 8. člena republiškega zakona o varstvu pri delu je izobraževalni center izvedel naslednja predavanja in preizkuse znanja:

— predavanje na 25 uvajalnih seminarjih — cca 400 udeležencev;

— preizkusi znanja pred potekom poizkusnega dela novih ali premeščenih delavcev — cca 403 udeležencev;

— predavanje voznikom viličarjev — cca 20 udeležencev;

— preizkusi znanja pri delavcih, ki delajo na nevarnih delovnih mestih — 176 udeležencev (od tega z negativnimi ocenami) 45 udeležencev;

— preizkusi znanja pri delavcih, ki delajo na zdravju škodljivih delovnih mestih — 35 udeležencev (od tega je bilo z negativnimi ocenami) 2 udeležencev.

Poškodbe pri delu

Zaradi reorganizacije podjetja nismo mogli izdelati analize poškodb pri delu po obračunskih enotah, ampak jih v prvem polletju prikazujemo za tovarno kot ce-

lo, v II. polletju pa po TOZD. Ker so po taki razdelitvi poškodbe šele prvič analizirane, rezultatov tudi ne moremo primerjati z drugimi, razen skupnega števila, ki velja za podjetje.

V letu 1972 je bilo registriranih 161 poškodb pri delu (139 moških in 22 žensk), ali 5,4 % zaposlenih, in 16 poškodb na poti v službo in iz službe (10 moških in 6 žensk) ali 0,5 % zaposlenih. Skupaj je bilo 177 poškodb ali 5,9 %. Ker na poškodbe na poti v službo ali iz službe poleg ukrepov, ki jih zagotavlja organizacija prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi ne moremo vplivati, bomo nadalje

Poškodb po starostni strukturi zaposlenih se je pripetilo največ v starosti od 18 do 30 del. Enaki rezultati se nam prikazujejo že več let, zato menimo, da bi morali pri mladih ljudeh bolj skrbeti za odstranjevanje vzrokov, zaradi katerih se poškodujejo. Ti vzroki pa so manjša previdnost, kamor včasih spada tudi mladostna objestnost in nedisciplinarnost, elan za uestvaritev čim hitrejši življenjske koeksistence, kamor spada delavnost oz. produktivnost, preziranje nevarnosti oz. tveganje itd.

Naslednja pomembna ugotovitev analize je tudi frekvenca poškodb z ozirom na staž v podjetju. Tudi tu se nam vsako leto pojavljajo eni in isti rezultati. Namreč, poškoduje se največ tistih delavcev, ki so v tovarni zaposleni eno ali dve leti. To dokazuje, da premalo delamo z novinci oz. prehitro jim prepustimo nevarna dela, da jih samostojno opravljajo.

Z individualno analizo vzrokov poškodb smo ugotovili, da je bilo od skupnega števila 161 poškodb kar 127 oz. cca 79 % takih, katerim pravega vzroka nismo mogli ugotoviti, torej osebne vzroke. Takih primerov podrobno niti ne raziskujemo. Ostalim 34 poškodbam oz. 21 % pa je botroval tehnični vzrok, med katerimi so: stroji ali naprave oz. orodje z okvarami, slabo urejeni ali vzdrževani delovni prostori, slaba razsvetljava, mokra tla, neurejene varnostne naprave, neustrezna osebna zaščitna sredstva, itd. Poseben problem v naših razmerah v proizvodnih enotah je vzdrževanje reda na transportnih poteh, kar onemogoča varno transportiranje materiala.

Resnost poškodb odnosno težino poškodb pa nam pokaže število izgubljenih dni na eno poškodbo, ki je v preteklem letu poprečno 17,8 dni. To nam pove, da smo imeli težje poškodbe kot v preteklih letih, čeprav število poškodb upada.

Zato poskušajmo z vestnim delom in zbranostjo na delovnem mestu število ter resnost poškodb še zmanjšati, saj bomo s tem koristili sebi, podjetju in družbi, ker bo naš dohodek večji.

Po poročilu oddelka

Pisma uredništvu

Pozdravljeni!

Najprej vse prav lepo pozdravljam. Želim vam vesele prvomajske praznike.

Lepo se vam zahvaljujem za darilo, ki ste mi ga poslali za praznik.

Počasi se tudi meni bliža konec vojaškega roka. Iskreno povem, da si zelo želim, da bi bil čimprej spet med vami. Saj mi je že pošteno dolgčas.

Posebej naj še prejmejo pozdrave vsi, ki delajo v oddelku avtozračnic.

Nunar Jože
V. P. 6550/4
61002 Ljubljana

Dragi tovariši!

Zopet se vam oglašam. Danes sem prejel od vas 100 din, za kar se vam najlepše zahvaljujem. Zaobljubo sem že položil, tako da sedaj že smem v mesto. Kraljevo je zelo lepo mesto z burno zgodovinsko preteklostjo. Med II. svetovno vojno so Nemci v šestih dneh postrelili 6000 rodoljubov. Na tem mestu je sedaj spominski park. Tudi muzej je zelo zanimiv.

Imam se zelo dobro. Lep pozdrav sodelavcem, posebno pa vam, tov. urednik!

Miran Gosar
V. P. 8977/4
36002 Kraljevo

Spoštovani!

Po dolgem času se spet oglašam iz daljnega Niša. Prav lepo pozdravljam vse sodelavce v DE avtopnevmatike ter vodstvo DE avtopnevmatike. Tu pri nas ni skoraj nič novega. Dan je podoben dnevu. Zjutraj vstaneš, čez dan delaš, zvečer pa greš spat. Tudi veliko novega se naučiš. Seveda je treba trdo prijeti v roke in pamet v glavo, pa je vse dobro. Tudi veliko novih prijateljev sem spoznal ter zgodovino mesta Niš. Ta je zelo pestra. Ohranjenih je veliko spomenikov. Posebno lepi so Čelekula, Cegar in Niška Avrdava. Tudi iz NOB je postavljen lep spomenik v obliki treh pesti na griču Bubanji, kjer so Nemci postrelili 12000 Srbov iz Niša ter bližnje okolice. Tudi ljudje so zelo prijazni, tako da se kar lepo in prijetno počutim. Tudi zabave ne primanjkuje. Tako da je kar lepo v vojski, le živeti se je treba. V nižjih kasarnah nas je precej Slovencev iz vseh krajev Slovenije.

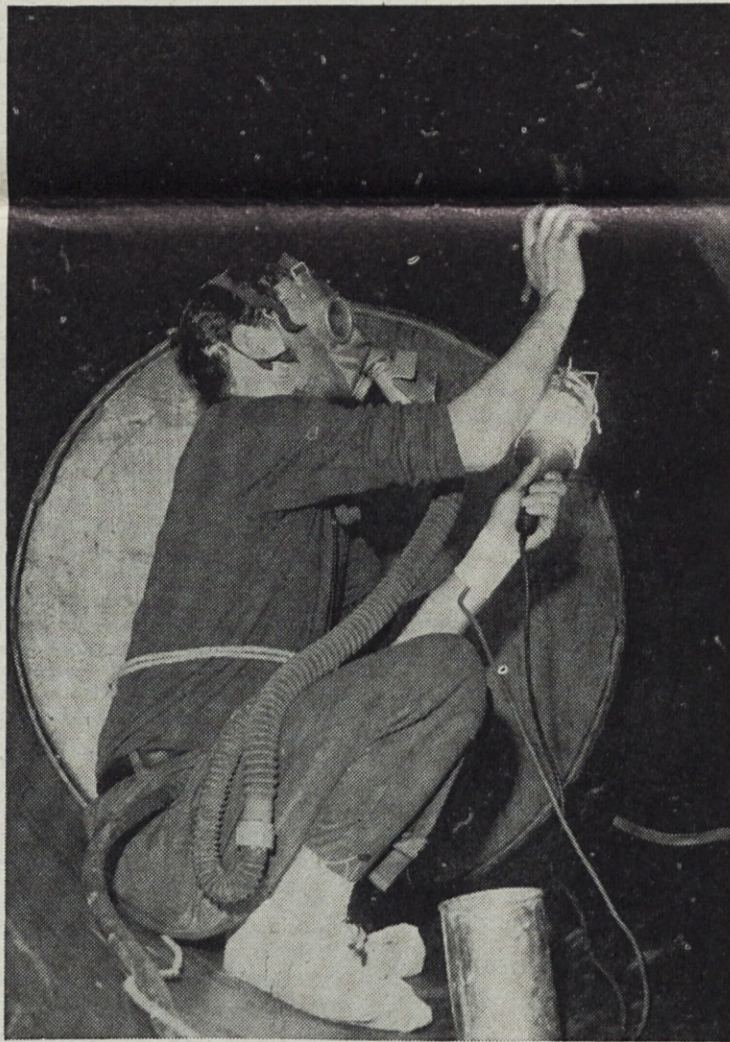
Vsem delavcem tovarne Sava čimveč delovnih uspehov, obenem vam čestitam za prvi maj, praznik dela in želim, da bi ga proslavili čim bolj veselo in srečno.

Vaš sodelavec Jože Zakoč

Najprej vas prav lepo pozdravljam. Sem v Pančevu, kamor sem odšel v prekomando. Pozdravljam vse sodelavce, posebej pa delovodjo Dominika Cirila.

Lep pozdrav

Rogelj Brane
V. P. 500/15
26002 Pančevo



Več prizadevanj za boljše delo

V letu 1972 je bilo opravljeno tudi cepljenje proti gripi. Udeležba je bila slaba, saj je bilo pri cca 3000 zaposlenih cepljenih le: enkrat 752, dvakrat 883 delavcev.

b) Ginekološki pregledi

V bolnišnici za ginekologijo in porodništvo Kranj je bilo v 41 ordinacijskih dnevih pregledano 464 naših delavk;

c) Zobozdravstvo

V zobni polikliniki se je zdravilo 147 naših delavcev;

d) Prva pomoč

V ambulanti prve pomoči je bilo naslednje število obiskov:

storitve	1970	1971	1972
Prvi obiski	1812	1615	1838
Ponovni obiski	859	543	674
Skupaj	2671	2158	2512

Sindikalna konferenca

(Nadaljevanje s 1. strani)
rih, dodano pa je bilo še dopolnilo k 29. členu glede sodelovanja med komisijo za kulturno dejavnost in kulturno skupnostjo v občini. Finančni načrt je bil sprejet z manjšo korekturo samo na občnem zboru OSS.



STANE ROTAR

V razpravi na ustanovnih občnih zborih je sodelovalo kar 30 diskutantov. Na podlagi referatov in razprav so občni zbori OOS sprejeli naslednje zaključke:

OOS TAP

1. Pravila OOS je potrebno podrobno spoznati in začeti z njihovo realizacijo v praksi. Izpolniti je treba tudi kartoteko članstva sindikata.

2. V prvi fazi aktivirati poverjenstvo v OE pri praktičnih nalogah. Do prve seje IO sklicati posvet z glavnimi poverjeniki.

3. Dosledno razvijati in krepiti samoupravne odnose v kolektivu na osnovi na novo sprejetih samoupravnih predpisov in pričakovane nove ustave.

4. Aktivno pristopiti k uresničevanju akcijskih programov za izboljšanje in ublažitev posledic devalvacije.

5. V sindikatu zagotoviti vpliv delavčevih idej in predlogov, da bo resnično postal organizacija delavcev in zastopal upravičen interes slehernega delavca v kolektivu. To doseči predvsem s konkretnimi akcijami v delovnih skupinah s pomočjo poverjenikov, vendar v

okviru skupnih interesov in pravil vseh OOS v podjetju.

6. Občni zbor zahteva od strokovne službe za ugotavljanje in delitev OD, da izdela objektivne in vsem jasne kriterije glede napredovanja pri delavcih v proizvodnji in v strokovnih službah.

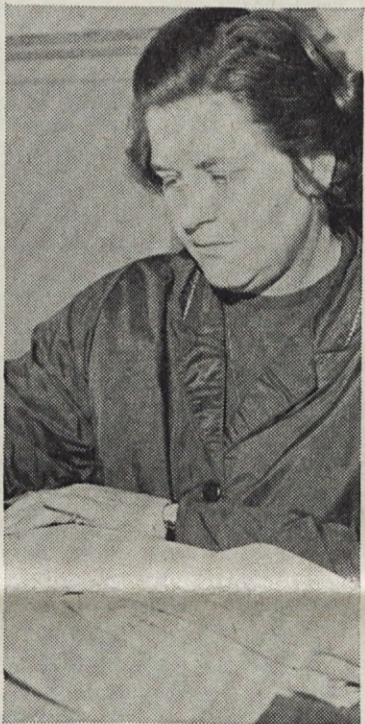
7. Ugotovi naj se resničnost in upravičenost različnega plačila OD za enako zahtevno delo, in o tem informira delavce.

8. Starejše delavce, ki so se fizično že izčrpali je potrebno dati na lažje DM, vendar jim zagotoviti OD v isti višini kakor iz naslova minulega dela.

9. Primer racionalizacije tov. Zupanc Alojza, delavca pri vulkanizaciji naj se ponovno pregleda, ker meni, da se mu je naredila krivica.

OOS TTI

1. Še bolj vsebinsko okrepiti učinkovitost samoupravnega dela v delovnih skupinah. Strokovna razlaga in priprava materiala za



IVKA PAPLER

delovne skupine še ni zadosti izpopolnjena. Pri posameznem predlogu mora priti še bolj do izraza jasnost in konkretnost določenega vprašanja. Potrebno je povečati tudi ažurnost glede odgovorov na vprašanja in sklepe delovnih skupin.

2. Vloga svetov v OE se ne kaže v zadostni meri. Svet OE mora obvezno pripraviti in prilagoditi

dnevne rede delovnih skupin konkretnim problemom v OE. Prav tako vse sklepe in predloge delovnih skupin mora najprej obravnava svet OE in šele potem posredovati v tajništvo tovarne. Vsem sklepom, ki so internega značaja za OE mora svet OE samostojno v sodelovanju z vodstvom OE poiskati ustrezno rešitev.

3. Za doseganje čim boljših poslovnih uspehov je potrebno še v večji meri razvijati skupno delo, jasno delitev odgovornosti in redno komuniciranje med strokovnimi službami in proizvodnjo.

4. Sistem delitve OD in analitiško ocenjevanje DM postaviti tako, da vsa merila stimulatивно vplivajo na slehernega delavca za večje prizadevanje na DM. Pri iskanju rešitev se morajo postavljati enotni kriteriji za celotno podjetje, pi čemer ne sme biti nobena kategorija delavcev prikrajšana. Vrednotenje dela posameznih kategorij DM, pri enakih pogojih dela, mora biti sistemsko enotno rešeno.

5. Organizacija sindikata sprejema in se vključuje v akcijski program nalog za odpravo posledic devalvacije. Pri praktični izvedbi programa se ne sme organizirati nadurno delo v valjarni ob nedeljah. Realizacija predvidenega akcijskega programa naj zagotovi izplačilo najnižjih OD tako, da ne bo delavca z nižjimi OD od 1350,00 za redno delo.

6. Strokovne službe TTI so že izdelale program za postopno odpravljanje nočnega dela žena. Ta bo v večji meri realiziran že v letošnjem letu, ostalo pa v prihodnjem letu. K temu je potrebno prilagoditi tudi investicijski in kadrovski plan ter vztrajati, da se program izvede.

7. Delavsko kontrolo moramo organizirati in izpopolnjevati na osnovnih izhodiščih, ki so ustrezna samoupravnemu sistemu. V okviru samoupravne delavske kontrole je potrebno v polni meri izvajati kontrolo in voditi evidenco nad izvrševanjem vseh sklepov DS, vseh kolektivnih in individualnih izvršilnih organih TTI.

8. Aktivno se vključiti v akcijo ZM, da bodo vsi zaposleni do 35. leta starosti končali popolno osnovno izobrazbo. Funkcionalno izobraževanje je potrebno ustrezno vključiti v sistem izpopolnjevanja in napredovanja delavcev.

9. Vodstvo podjetja in samoupravni organi morajo čim prej zagotoviti najugodnejšo rešitev za izgradnjo počitniškega doma. Projekt počitniškega doma naj bo prilagojen današnjim razmeram, da bo omogočeno koriščenje čim večjemu številu delavcev.

10. Izdelati analizo članov kolektiva z nižjimi povprečnimi OD na člana družine. Vsem upravičencem omogočiti dopust po najnižjih možnih cenah, po možnosti pa še dodatno socialno regresirati.

11. Pri reševanju socialnih problemov članov kolektiva vključiti v postopek tudi socialno komisijo sindikata v nekaterih primerih pa tudi delovne skupine.

12. Strokovni delavci v podjetju, ki delajo na področju socialne dejavnosti, naj zahtevajo spremembo zakona o socialnem zavarovanju. Za otroške doklade se štejejo vsi dohodki v tekočem letu (nagrade, nadure, regresi), ki so podlaga za obračun v prihodnjem letu: pri pokojninah pa to ni slučaj.

13. Sportno in rekreacijsko dejavnost prilagoditi strukturji in željam delavcev, predvsem pa prilagoditi rekreacijo njihovem delu. V celem podjetju je potrebno postaviti enotne vsebinske, programske in finančne okvire, o čemer naj odločajo tudi enotni organi.

OOS OSS

1. Sindikalni člani OSS so se dolžni polno angažirati v ustvarjanju pogojev za uresničitev akcijskega programa in spremenjenega gospodarskega načrta za leto 1973. Pri tem naj glede na različnost dela posameznih služb delujejo predvsem sindikalna poverjenstva v vsaki službi.



ANTON HORVAT (desno)

2. Kriteriji za napredovanje delavcev se ne upoštevajo dosledno in so pomanjkljivi. Strokovni oddelek za delitev OD mora izpopolniti kriterije za napredovanje na osnovi katerih bo objektivno določeno, kdaj sme biti kdo nagrajen, pri tem naj prouči možnost uvedbe fiksne zneske po razredih ne pa v procentih določenega zneska za napredovanje. Poiskati je tudi primernejšo obliko stažnega dodatka.

3. V zvezi z napredovanji so se v tem dveletnem obdobju pokazale določene slabosti, zato je potrebno, da se sistem napredovanja preveri, dopolni, dosledneje izvaja, ali kako drugače uredi oz. začasno ustavi in poišče ustrezno rešitev.

4. Oddelek za spremljanje sistema delitve OD prouči in poišče naj

tem delavcem posvečal posebno skrb v okviru na novo organizirane dejavnosti za mlade člane.

Sklepi občnih zborov odkrivajo še vrsto nerešenih vprašanj, ki jih bomo morali v prihodnje sproti reševati.

Ena izmed osnovnih nalog sindikata je vsekakor razvijanje in krepitev samoupravnih odnosov v kolektivu. Ob izvajanju ustavnih dopolnil smo v letu 1972 reorganizirali podjetje in ustanovili tri TOZD. Čeprav je težko v tako kratkem času dajati kakršnokoli oceno, pa vendarle lahko rečemo, da je ustanovitev prvih TOZD razgibala in aktivirala delavce pri samoupravnem udejstvovanju in skrbi za boljše gospodarjenje.

Osnutek nove ustave je že pripravljen in ko bo objavljen, bomo o njej razvili široko razpravo. Pri nadaljnjem ustanavljanju TOZD bo nujno potrebno strokovno izdelati ustrezne ekonomske in socialne analize o umestnosti take organizacije, ki bo morala zagotoviti boljši gospodarski uspeh in tudi večjo socialno varnost delavca. Tudi sistem delitve OD mora zagotoviti enaka izhodišča in kriterije, da ne bo s tem umetno ustvarjena socialna diferenciacija med samimi delavci. Uvajanje obračuna po stroškovnih mestih bo pokazalo dejansko ekonomičnost in rentabilnost posameznih skupin DM in zato je prav, če se domenimo o rešitvi nerentabilnih izdelkov že prej, preden gremo v nadaljnjo reorganizacijo podjetja. Zaradi čimbolj neposrednega vpliva delavcev na razvijanje samoupravnih družbeno-ekonomskih odnosov so bile ustanovljene tudi delovne skupine.

Nadaljevanje na 5. strani



STEFAN MARCIJAN

se možnost, po kateri bi se vrednost točke delavcev strokovnih služb in oddelkov realneje določala in približala vrednosti točke proizvodnih delovnih enot, saj so sedanje razlike nerealne in prevelike.

5. Sistematizacija DM taka kot je ne more služiti ustrezni delitvi OD, zaposlovanju, napredovanju in planiranju izobraževanja. Ustrezna strokovna služba mora upoštevati že znana načela sistematizacije in na novo sistematizirati le organizirana DM, istočasno pa sistemsko rešiti ostala DM.

6. Za čim hitrejšo vključevanje novih delavcev v podjetje in za njihovo dobro počutje v naši sredini naj se odgovorno zavzemajo ustrezne strokovne službe in vodstva OE, saj v zadnjem času izgublamo vedno več mlade novo zaposlene delovne sile. Sindikat bo



VULE CICMIL



ISAK SUJKOVIČ (desno)

Ustanovna skupščina Jugoslovanskega združenja za ergonomijo

Dne 14. aprila 1973 je bila v Beogradu ustanovna skupščina Jugoslovanskega združenja za ergonomijo.

Že nekaj let nekateri centri v državi posamezno ali skupinsko delajo na področju ergonomije. Doslej so predvsem proučevali posamezne ergonomijske probleme ali stališča, a ni bilo prave skupinske in organizirane dejavnosti na področju ergonomije. Zato se je pokazala potreba, da bi se zbrali in povezali domači strokovnjaki — ergonomi v strokovno združenje.

Ergonomija je znanost, ki združuje antropološke, fiziološke, psihološke, medicinske, ekološke, tehnične in tehnološke strokovne in znanstvene discipline o humanizaciji človekovega dela. Čeprav je zgodovina človeštva tudi zgodovina človekovega dela, je ergonomija mlada znanost in živi pod takim imenom šele dve desetletji.

Vodilne dežele na področju ergonomije so Holandija, Švedska, Anglija, Francija, Češkoslovaška in ZDA. Leta 1959 je bilo ustanovljeno tudi mednarodno združenje za ergonomijo. Osnovna naloga ergonomije je prilagoditi delovno mesto in okolje človeku ter človeka delovnemu in splošnemu okolju.

Človek že od nekdaj praktično poskuša dati orodju, strojem, napravam in pripravam ter okolju oblike in funkcije, ki bi bile prilagojene normam in funkcijam človeka. Ta dejavnost človeka je žal počasna, obremenjena s tradicijami in predsodki in večkrat premalo sistematska in strokovna. Človek je žal danes prepogosto podrejen stroju in premalo subjekt pri delu.

Delavec v naši samoupravni družbi mora imeti kar največje zanimanje in vpliv na humanizacijo

delovnega mesta in okolja, na osvobajanje iz nadvlade strojev ter na stopnjo izkoriščanja moderne tehnologije in znanosti za blaginjo in srečo človeka; boriti se mora proti ogrožanju lastne eksistence v delovnem in splošnem okolju. V naši samoupravni družbi mora biti ergonomija integralni del naporov in ukrepov naše družbe za osvobajanje človekove osebnosti in za urejanje človekovega okolja.

Ustanovna skupščina je enoglasno sprejela odlok o ustanovitvi Jugoslovanskega združenja za ergonomijo s sedežem v Beogradu in z dejavnostjo na področju celotne Jugoslavije. Glavne naloge združenja bodo: zainteresirati in združiti vse poklicane na področju humanizacije dela; vzpodbuditi dejavnost in pospeševati raziskave na področju naravnih in družbenih znanosti, da bi tako prilagodili sredstva za delo, delovno in splošno okolje človeku in prilagodili človeka zahtevam dela in okolja;

ustvarjati možnosti za sodelovanje vseh znanstvenih disciplin, ki so integralni del ergonomije kot multidisciplinarnih znanosti.

Skupščinska razprava je pokazala, da obstaja velik poklicni in praktični interes za vključitev ergonomije v industrijsko oblikovanje. Poudarjeno je, da mora bodoča dejavnost ergonomov imeti predvsem za cilj humanizacijo dela in delovnega okolja. Za to je potrebno sistematično in dolgotrajno delo, da človek šele postane gospodar tega, kar je doslej ustvaril. Še daljše in bolj zahtevno delo je pred ergonomi na področju ergonomskih rešitev novih izdelkov, naprav in ambientov. Za uspešno dejavnost in sodelovanje ergonomov je zelo zainteresiran tudi Jugoslovanski svet za varstvo človekovega okolja, kar je na skupščini poudaril predstavnik tega sveta.

Ergonomsko oblikovanje dela in okolja zahteva kontinuirano sku-

pinsko delo — edino tako je možno doseči kompleksne in racionalne rešitve zelo aktualnih ergonomskih problemov. Ergonomija potrebuje široko družbeno afirmacijo — tej morajo prispevati s strokovnim in družbenim delom člani združenja in združenje kot celota. Pouk iz osnov ergonomije mora biti sestavni del poklicnega in varnostnega pouka na vseh strokovnih šolah in fakultetah zainteresiranih strok. Strokovne in znanstvene izkušnje ergonomov je potrebno dopolnjevati in izpopolnjevati na strokovnih sestankih in kongresih ter objavljati v strokovnih časopisih.

Ustanovna skupščina Jugoslovanskega združenja za ergonomijo je pozdravila tudi dr. Vinko Ravnikar, podsekretar v Zveznem sekretariatu za delo in socialno politiko.

Tovariš Tavčar Jože, tajnik Zveznega odbora sindikatov družbene dejavnosti, je v skuščinski razpravi poudaril: da je potrebno predvideti samostojne organizacijske oblike združenja ergonomov v republikah in pokrajinah; da je združenje za ergonomijo potrebno kvalificirati kot družbeno-strokovno-znanstveno organizacijo; da mora skupščina združenja kreirati program dejavnosti, ki ga družba mora sprejeti, ovrednotiti in podpreti ter da mora združenje sodelovati tudi z družbeno političnimi organizacijami — predvsem z zvezo sindikatov.

Ustanovna skupščina je sprejela tudi statut združenja in izvolila 17-članski izvršni odbor, ki mu predseduje prof. dr. ing. Vuksan Bulat iz Beograda. Za člane izvršnega odbora združenja sta bila tudi izvoljena prof. dr. Levin Sebek iz Ljubljane in mr. dr. Janko Sušnik iz Raven na Koroškem.

dr. Mario Kocijančič

Kam na dopust?

A. INEKS SLAVNIK KOPER

Turistična agencija Ineks Slavnik Koper nudi paket uslug za letovanje v hotelu Keskni Kastel pri Splitu. Hotel je B kategorije in je zgrajen v paviljonskem stilu. Vse sobe so z balkonom in pogledom na morje, hotel pa ima tudi lastno plažo. Sobe so dvoposteljne s hladno in toplo vodo ter WC. Cena 8-dnevnega počitniškega paketa je:

odrasli	1100 din
otroci od 4—10 let	90 din
otroci do 4 leta	60 din

V paketu je vračunano: prevoz z reaktivnim letalom DC 9 na relaciji Ljubljana—Split—Ljubljana, avtobusni prevoz do letališča oz. hotela, polni penzioni, turistična taksa in vstopnina, ples ter organizacija in vostvo potovanja.

Prijave sprejema posiovalnica Ineksa Ljubljana, Tavčarjeva 8 a, telefon 061 521-552/556. Ob prijavi vsak interesent vplača akontacijo 400 din na osebo, dokončno obveznost pa gost lahko poravnava v več obrokih, vendar najkasneje do 15. 9. 1973. Pred odhodom gost prejme napotnico, ki jo izroči v recepciji hotela.

Otroci do 4. leta starosti plačajo samo obvezno zavarovanje v letalu, ker nimajo niti sedeža v letalu, niti gostinskih uslug. Če pa jih koristijo, plačajo isto ceno kot otroci od 4. do 10. leta starosti.

Letalo bo vozilo iz Splita vsak petek zvečer ob 20.10, iz Ljubljane ob 21.30. Tisti gosti, ki se prijavijo in plačajo stroške letovanja do 30. aprila 1973, jim agencija nudi 50 din popusta na osebo za 8-dnevno letovanje.

Ce gost odpove letovanje, agencija zadrži vplačano akontacijo 400 din na osebo, le v primeru smrti v družini agencija akontacijo vrne.

B. YUGOTURS — potovalna agencija podjetja Generaleksport Ljubljana, Titova 36

Za tiste člane kolektiva, ki si lahko privoščijo nekoliko dražje, vendar zelo ekskluzivno in verjetno nepozabno letovanje, posredujemo ponudbo Yugotursa iz Ljubljane. Navedena agencija letos organizira 8 in 15-dnevno letovanje v Grčiji, in to v kraju Soumion v hotelu A kategorije. 50 km od Aten je nastalo veliko hotelsko središče imenovano Soumion BACH. Prav to je cilj letošnjega Yugotursovega počitniškega prodora v Grčijo. Čeprav je Soumion Bach razkošno hotelsko naselje (visoka A kategorija), zgrajeno na vzpetinah, tik nad plažami, pa cena letovanja kljub temu ni previsoka. V naselju so razen restavracije tudi nočno zabavišče, kopalna bazena z morsko vodo ter cela vrsta športnih igrišč. Vse sobe imajo balkon s pogledom na morje. Razen gostov iz Jugoslavije bodo v tem naselju letovali predvsem Francozi in Italijani. Vsem bo na voljo tudi obsežen in ne predrag program krajših izletov, bodisi z avtobusi ali ladjami.

Program letovanja predvideva, da bo prva skupina odpotovala v Grčijo 19. julija, zadnja pa 4. septembra. Kot smo uvodoma zapisali, je možno letovati 8 ali 15 dni. Podrobnejši program letovanja zainteresirani lahko dobijo v oddelku za družbeni standard — upravna stavba. Naj povemo le še to, da stane kompletan paket uslug za 8-dnevno letovanje (avionski prevoz, polni penzioni) 2200 din, za 15-dnevno letovanje pa 3100 din.

C. POVLJANA — OTOK PAG

Za zaključek današnje informacije vam posredujemo ponudbo o letovanju v vasi Povljana na otoku Pagu. Ponudbo smo prejeli od kmetijske zadruge Povljana, ki ima na skrbi tudi turizem v tej vasi.

Tistim članom kolektiva, ki so vse dni dopusta radi v kratkih hlačah in majici, ki imajo radi dobro vino, pršut, paški sir in pečeno ovčjetino, ki se ne sekirajo, če ni vedno dovolj pitne vode, priporočamo, da gredo letovati v Povljano. To je majhna vas na južnem delu otoka Paga, ki je znana po čudoviti plaži, odličnem vinu, pršutu in zelo prijaznih domačinih. Kmetje v vasi pridelajo tudi zelo veliko raznovrstne zelenjave, tako da za pestro prehrano ni problema.

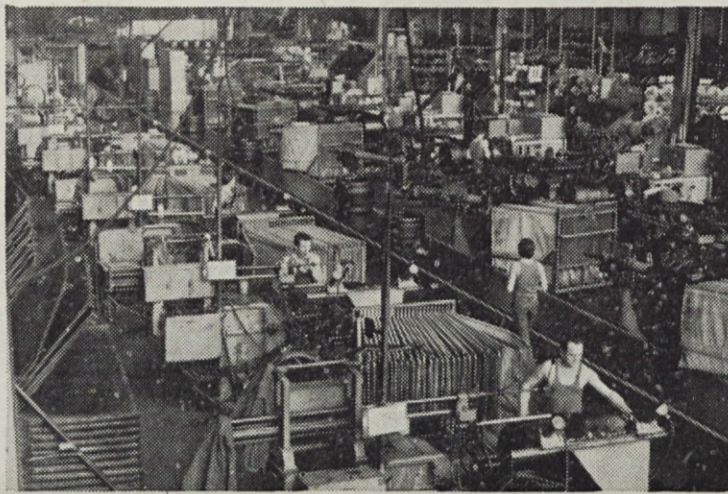
Gostje imajo na voljo ležišča v privatnih hišah, hranijo pa se lahko v zadrugi restavraciji. Cena dnevnemu penzionu (privatna ležišča, hrana v restavraciji) znaša na osebo 62 N din na dan. Otroci do 7. leta starosti imajo na to ceno 50% popusta, če nimajo svoje postelje in spijsko skupaj s starši.

V vasi je urejen tudi kamping za motorizirane turiste, ki imajo šotore. Taksa za šotore znaša 4 N din na dan na osebo. Za avtomobile se taksa ne plača. V vasi je tudi trgovina in mesnica, tako da kampisti lahko kupujejo hrano in si sami kuhajo.

Prevoz na Pag je možen s trajektom iz Karlobaga do mesta Paga in nato po asfaltirani cesti do Povljane ali po jadranski magistrali do Pasedarja pred Zadrom in nato preko novega mostu iz celine na otok Pag in nato po asfaltirani cesti do Povljane.

Prijave za letovanje sprejema: Opča poljoprivredna zadruga Povljana, otok Pag.

Dolenc Franc



Naš razgovor: Bajželj Martin

Martina, ki bo te dni praznoval 50 let dela v Savi, prav gotovo poznate, saj je kot skrbni gospodar vedno na poti za toliko drobnimi opravki, ki jih opravlja po »službeni« dolžnosti, veliko pa tudi sam, brez da bi mu kdo naročil.

Nekaj dni pred petdesetletnico sem ga poprosil za kratek razgovor.

Kako ste vzdržali toliko časa v enem kolektivu? Tudi zato, ker se razumete s sodelavci?

Prav o medsebojnih odnosih v tovarni se ne morem pritoževati. Zgodilo se je, da sem naletel tudi na neprijazne ljudi v tovarni. Pa sem se raje ognil prerekanjem z njimi. Mislim, da sem storil prav in bolje je tako.

Ko ste prišli vi v tovarno, vas je bilo 100 krat manj kot nas je sedaj. Kako se počutite sedaj v 100 krat večjem kolektivu? Pravi, da ste na tekočem z vsem delom in življenjem v tovarni.

Danes je to resnično velika in močna tovarna, začelo pa nas je pred 50 leti le 36. Vseh skupaj nas je bilo le toliko. Če pomislim na to, da sem vseskozi tu in vem za vsa dogajanja, čutim, da se je v teh letih zgodilo nekaj velikega.

POPRAVEK

V 8. številki glasila SAVA smo objavili informacijo z naslovom Iz pravnega oddelka. V odstavku »Pravni odelek je v letošnjem letu ugotovil, do 30. marca 1973, da je po sklepih pristojnih okrožnih gospodarskih sodišč 21 podjetij v prisilni poravnavi in 74 podjetij v stečajnih postopkih.«

Bralce v tem odstavku nismo opozorili, da s temi podjetji nismo mi v zvezi, pač pa ta podatek velja za SRS.

No, takrat smo imeli le majhno delavnico. Kasneje je kazalo, da bodo gradili gumarsko tovarno pri Ljubljani.

Kako se po vašem mnenju počutijo delavci v Savi?

Nimam besede, s katero bi lahko opisal, v koliko boljših pogojih delajo danes. Takrat je bilo vse tako enostavno, preprosto, ni bilo urejenega nobenega zračenja v tovarniški hali, zato je bilo delo veliko težje. Danes pa je vse moderno.

Pa se zavedamo te modernizacije in napredka?

Pretežni del se ne zaveda, preprosto misli, da tako mora biti.

Mnogo delavcev Savo zapusti že po nekaj tednih. Gre, ker pravijo, da je delo pretežko.

Delo je bilo včasih mnogo težje, posebno v valjarni, v velopenvmatikah in pri sajah. Menim, da ljudem danes ni dosti več za delo, zapušča delovna mesta, ker želijo priti na lažji način do kruha, pa ni tako!

Kako se počutite v Savi, mislim osebno?

Dobro, vsaj zaenkrat še, le leta se mi poznajo, malo kašljam, saj vidiš. In kaj naj si v teh letih še želim? Le, da bi bil zdrav.

V Savi vas je iz vaše družine več?

Dva sinova imam tu. Eden je inženir, drugi pa strojni tehnik.

Vseskozi ste zaposlen kot šofer. Kaj se vam je na tej poti zanimivega pripetilo?

Šofer sem res že od leta 1932, prej sem bil dežurni ključavničar. V tem dolgem času, če ne drugega, sem zamenjal veliko avtomobilov: steier, opel, mercedes, chevrolet, fiat 1100, fiat 1400, dva avtobusa (12-sedežna), deutz.

Kakšen je vaš delovni dan?

Poleg tega, da skrbim za upravno stavbo, mnogo delovnega časa porabim za prevoze materialov za računski center v Škofjo Loko.

Mnogokrat je treba na material čakati, ali pa grem ponj šele zvečer, kot mi pač sporočijo. Sedaj bo lažje, ker bomo imeli svoj računalnik tu v obratu II.

Koliko vas je še 50-letnikov v Savi?

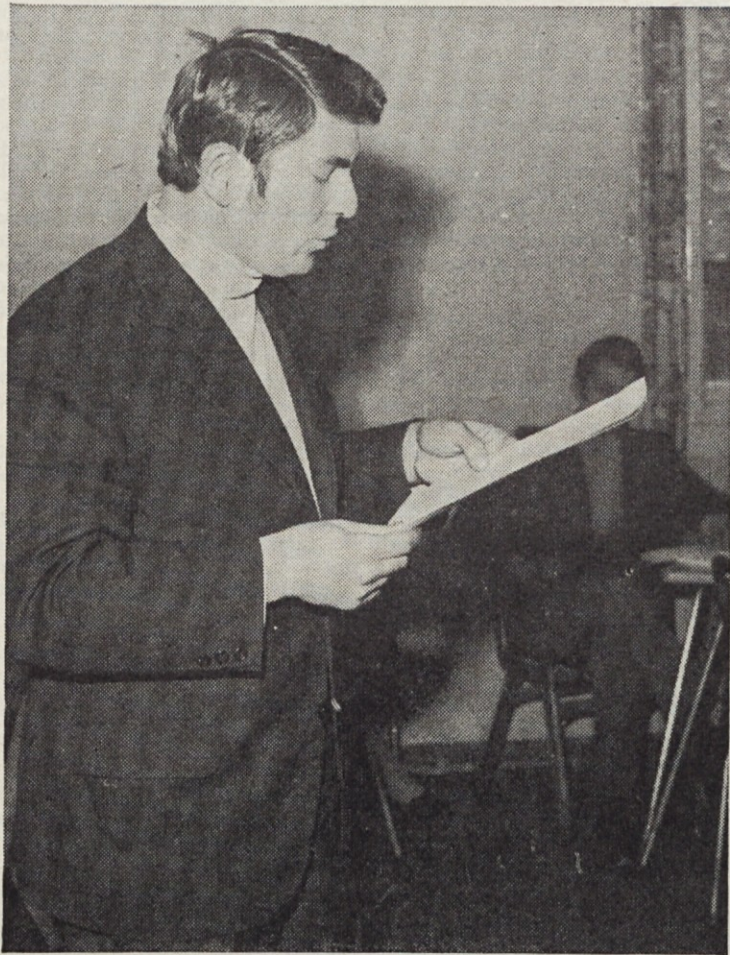


MARTIN BAJŽELJ

Od tistih, ki smo bili v tovarni že leta 1923, smo živi le trije: Benedit Jože, Naglič Ivan in jaz.

Ob koncu najinega razgovora je prijazen Martin zaželel: »Da nam bi šlo tako lepo in dobro tudi v prihodnje.«

J. Stular



Novoizvoljeni predsednik izvršnega odbora sindikalne konference Mile Milivojević

Sindikalna konferenca

(Nadaljevanje s 3. strani)

Takšna oblika dela omogoča večjo obveščenost, večji nadzor in večje vplivanje vseh delavcev na odločitve o tekočih vprašanih gospodarskih in o medsebojnih odnosih. Menim, da so v tem obdobju delovne skupine pokazale dokaj veliko učinkovitost in sposobnost povezovanja delavcev pri razreševanju problemov združenega dela. Na sestankih DESK je bilo sprejetih več važnih odločitev, kot npr. gospodarski načrt, zaključni račun, nova organizacija samoupravljanja, več dopolnil samoupravnih aktov in približno 300 drugih važnih predlogov, sklepov ali vprašanj. Razlika v aktivnosti med posameznimi DESK pa se že sedaj vidi, kajti nekatere se sestajajo samo na predlog strokovnih služb in samoupravnih organov, druge pa tudi samoiniciativno obravnavajo vso problematiko v svojem okolju. Potrebno bo več pozornosti posvetiti družbenemu izobraževanju vodi DESK. Prav tako še bolj skrbeti za jasnost, konkretnost in poljudnost vseh materialov oz. informacij za DESK kakor tudi strokovno razlago le-teh. Pri večinskem odločanju DESK bo treba proučiti možnost in umestnost tudi večinskega števila delavcev, ki jih pokrivajo te delovne skupine. V zvezi s tem se mora tudi svet OE aktivno angažirati in izpolnjevati naloge, postavljene v samoupravnem sporazumu (poglavje o organizacijski opredelitvi samoupravljanja). Na ta način se bomo tudi izognili tendenclozemu vsiljevanju posamičnega mišljenja vodstvenega delavca na račun DESK.

Uresničevanje določene enotne sprejete politike ne sme dopuščati bistvenega razhajanja v stališčih med DS in njegovimi izvršilnimi organi. Pri tem ne smemo pozabiti na odgovornost članov samoupravnih organov, predsednika in zlasti strokovnih delavcev, katerih dolžnost je, da v samoupravnih postopkih ne upoštevajo preveč togo predpisov in paragrafov ampak predvsem človeka delavca, ki ga postopek prizadene in je predmet obravnave.

Vsi trije občni zbori so enotno poudarili, da sistem nagrajevanja vsebuje določene pomanjkljivosti. Ne bi še enkrat razlagal o tem, samo menim, da so strokovni sodelavci, ki delajo na tem področju in samoupravnimi organi vendarle morali spoznati dejstvo, da je treba nekaj narediti. Omenil bi samo

željo in istočasno zahtevo od vodstev OE, da skušajo v okviru enote poiskati dodatne rešitve za delavce z najnižjimi OD. To bo še lažje izvedljivo sedaj ob realizaciji akcijskega programa. Vse možnosti imamo, da ne bo delavca v proizvodnji z nižjimi OD kot 1350,00 za redno delo.

Glede gospodarskih težav v letošnjem letu je bilo že na občnih zborih dosti govora in konkretnih zaključkov. Naj omenim le to, da se bo sindikat aktivno vključil pri razreševanju posameznih težav, ki bi ev. nastopile ob izvajanju akcijskega programa za odpravo posledic devalvacije.

S tem v zvezi se neprestano pojavlja tudi vprašanje delovne discipline in ostalih disciplin. Poudarjam pa ponovno, da s palico in uro na DM ne bomo dosegli pravega cilja. Vseeno je, ali delavec stoji na DM 1/2 ure pred koncem izmene, ne da bi kaj delal, ali se v garderobi pripravlja za odhod. Organizacija dela v OE, vloga vodstvenih delavcev in stimulativen sistem nagrajevanja so edine rešitve za izboljšanje delovne discipline.

Permanentno strokovno in družbeno izpopolnjevanje vodilnih in zlasti vodstvenih delavcev postaja vedno bolj nuja našega hitrega razvoja. Zavzemamo se, da postane tako izpopolnjevanje organizirano in obvezno urejeno v okviru kadrovske politike ter zahtev DM.

Veliko število delavcev do 35. leta starosti še nima končane popolne osemletne šole. Tudi v tej smeri bo potrebno nadaljevati akcijo za vključevanje čim večjega števila delavcev, kajti dober samoupravljalec mora skrbeti za svoje individualno izobraževanje. Pri tem pa moramo tudi upoštevati razmere posameznikov, če je vezan na izmensko delo in nima urejenega otroškega varstva ali drugih pogojev za strokovno izpopolnjevanje.

Iz poročila je razvidno, da je bila dana 119 članom kolektivna socialna pomoč. Čeprav ta številka ni velika, se bodo morale socialne komisije v TOZD več angažirati in poiskati vse upravičence do socialne pomoči, kajti marsikateri delavec je toliko skromen, da ne upa niti prositi za pomoč, pa čeprav jo je nujno potreben.

Stanovanjski problemi še vedno niso rešeni, čeprav odvajamo najvišji % v občini od OD v te namene. Trenutno je največji problem pomanjkanje samskih stanovanj,

(Konec na 6. strani)

Spremembe gospodarskega načrta

(Nadaljevanje s 1. strani)

c) Prav tako je tudi FRS v prvih mesecih letošnjega leta potrebovala za realizacijo zahtevnega programa večje število nadur za posamezna delovna področja. Dela, ki so, in še v FRS zahtevajo nadpovprečni fond delovnega časa (oz. nadurno delo), so predvsem:

- vsa dela v zvezi z zaključnim oziroma periodičnim obračunom za I. kvartal 1973, ki pa doslej zakonsko ni bil obvezen,
- uvajanje novega sistema obdelave saldokontov,
- izpolnitev obračuna in kalkuliranja po mejnih stroških,
- nadpoprečno koriščenje proizvodniških dopustov,
- veliko število boleznin in
- neizpolnjevanje potrebe po zahtevanih kadrih.

d) Opozorjeno je bilo, da SES in tudi nekatere druge enote niso pravočasno mogle posebej predvideti povečanja nadur zaradi delovnih sobot po akcijskem programu. V tej zvezi pripominjamo, da je izplačilo teh nadur zagotovljeno in všteto v globalu v stroških za izvedbo akcijskega programa. Kdo pa jih bo in v kolikšni meri koristil pa bodo sklepali gospodarski odbori TOZD na osnovi operativnih planov.

e) Ugotovljeno je bilo, da bo TTI lahko realizirala svoj program le v dodatnim nadurnim delom v višini 99.953 nadur, od tega največ v valjarni, velopnevmatikarni in prešanih izdelkih.

f) Naknadno je kadrovska služba zaradi dela v prostih sobotah zahtevala še 267 nadur za osebe v delavski restavraciji. Te nadure bomo upoštevali in jih vključevali v mesečne operativne plane.

III. OSS:

1. Pripomba: Zakaj je tako povečanje nadur?
odgovor: Ustrzen odgovor je pod II-1.

2. Pripomba: Akcijski program ni komplet, ker niso razvidne naloge skupnih strokovnih služb.

Odgovor: TS in SES sta predložili svoj akcijski program in so učinki teh upoštevani v spremenjenem načrtu.

NS in marketing sta zadolženi v spremenjenem načrtu za izvedbo določenih nalog (glej zaključke načrta!).

FRS, SIS, KS in TPO lahko samo posredno prispevajo k boljšemu poslovnemu uspehu s tem, da bodo stalno sodelovale pri izvrševanju akcijskih programov in pri

realizaciji gospodarskega načrta vseh TOZD.

3. Pripomba: Treba je začeti s splošno varčevalno akcijo!

Odgovor: Spremenjen gospodarski načrt temelji tudi na varčevanju, ki ga bomo zaostrovali v prihodnjem obdobju na osnovi mesečnih analiz poslovanja posameznih obračunov in obračunskih enot.

4. Pripomba: Pravočasno je treba izdelati organizacijski predpis o sestavljanju gospodarskega načrta, po katerem se bodo obvezno ravnale vse enote podejstva.

Odgovor: FRS bo v sodelovanju s SIS dala osnutek predpisa v razpravo do 15. junija.

Razprava na seji delavskega sveta podjetja:

Vprašanje člana delavskega sveta: ali je možno letos povečati višino regresa?

Odgovor: Višina regresa je določena s samoupravnim sporazumom in je ni mogoče (brez sprememb samoupravnih predpisov) spremeniti.

Vprašanje: Na kakšen način bo v Savi rešeno minulo delo?

Odgovor: O minulemu delu bomo konkretnije razpravljali v pripravah za gospodarski načrt 1974.

Vprašanje: Kaj je z gradnjo počitniškega doma v Novigradu in kaj je z denarjem od Crikvenice?

Odgovor: Od prodanega počitniškega doma v Crikvenici smo dobili 120 milijonov S din. Ta denar je v obtoku, torej ga uporabljamo in ni izgubljen ali zapravljen.

Za gradnjo novega doma bi potrebovali približno milijardo in pol S din, toliko denarja pa nimamo kje zeti — razen od družbe-

nega standarda t. j. stanovanj, prehrane ipd. V odgovoru pa je bilo tudi poudarjeno, da je zmotno mnenje, češ da je letovanje v tovarniškem domu cenejše kot drugje. Cenejše je le na videz, ker velik del stroškov krije podjetje — na račun vseh članov kolektiva.

Za letos npr. je KS — oddelek za družbeni standard, pripravila veliko možnost letovanja — praktično za vsakogar sprejemljivo.

Zmotno je tudi mnenje nekaterih, češ saj mora biti le podjetje zainteresirano, da gremo na dopust in naj zato to tudi finančno omogoči.

Saj podjetje je zainteresirano, zato tudi pomaga — vsega pa le ne more. Torej, tudi vsak sam mora upoštevati, da je dopust nujno potreben predvsem njemu in družini in veliko ljudi se finančno na to pripravi.

Spraševali so člani DSP, odgovarjali pa strokovni delavci.

POROČILO O ODLOČITVI DESK GLEDE SPREMENB IN DOPOLNITEV GOSPODARSKEGA NAČRTA ZA LETO 1973 IN SPREMENBE 26. ČLENA PRAVILNIKA O DELOVNIH RAZMERJIH

V času od 14. do 23. aprila so delovne skupine vseh TOZD obravnavale in odločale o spremembah in dopolnitvah gospodarskega načrta za leto 1973 in o spremembi 26. člena pravilnika o delovnih razmerjih. Iz poročila tajništva TAP in TTI in svetov OE v skupnih službah ugotavljamo, da so delovne skupine odločile takole:



Delovna skupina — mesto, kjer lahko vsakdo neposredno odloča

1. Spremembe in dopolnitve go-spodarskega načrta za leto 1973

TOZD	Število DESK	Odločitev delovnih skupin			BREZ stališča	ZA PREDLOG skupaj s pripomb.
		ZA	ZA s pripomb.	PROTI		
TAP	24	24	—	—	—	100 %
TTI	42	38	3	—	1	97,61 %
OSS	45	36	9	—	—	100 %
Skupaj						99,20 %

2. Sprememba 26. člena pravilnika o delovnih razmerjih

TOZD	Število DESK	Odločitev delovnih skupin			BREZ stališča	ZA PREDLOG skupaj s pripomb.
		ZA	ZA s pripomb.	PROTI		
TAP	24	24	—	—	—	100 %
TTI	42	37	5(1)	—	—	100 %
OSS	45	40	5(2)	—	—	100 %
Skupaj						100 %

Iz skupnega poročila je razvidno, da so DESK vseh TOZD oba predloga sprejela z večino glasov, zato je DSP sprejel ugotovitveni sklep o veljavnosti sprememb in dopolnitev letošnjega gospodarskega načrta in spremembe 26. člena pravilnika o delovnih razmerjih.

O SPREMENBI 26. ČLENA ...

V času od 14. do 23. aprila so DESK vseh TOZD obravnavale in odločale o spremembi 26. člena pravilnika o delovnih razmerjih, ki se nanaša na uvajalne seminarje. DESK so poleg odločitve pred-

laganih sprememb dale tudi pripombe, za katere je iz odgovorov razvidno, da jih ni mogoče upoštevati:

I. Tovarna tehničnih izdelkov

1. P: Delavec, ki prej kot v enem letu zapusti podjetje iz neobjektivnih razlogov, naj povrne stroške uvajalnega seminarja.

O: To ni nikakor izvedljivo, ker KS nima nobene materialne osnove (niti zakona, niti pogodbe), da bi izterjala take stroške.

II. Organizacija skupnih služb

1. P: KS naknadno predlaga: Uvajalni seminar sme obiskovati vsak le 2-krat, če je bil prvokrat negativno ocenjen.

O: Ta dopolnitev ni potrebna, ker bo delavec v tem primeru uporabil za obisk seminarja svoj redni dopust ali pa svoj prosti čas, zaradi česar ne pride v poštev ponovna odsotnost z dela in ponovno nadomestilo OD.

2. P: Odsotnost z dela za ta čas se šteje kot izredni plačani dopust.

O: To ni mogoče šteti za izredni plačani dopust, ampak za prisotnost na delu, o čemer IC redno obvešča OE, kjer je delavec zaposlen, delavec pa dobi nadomestilo za OD po vrednosti točke za režijsko delo.

Sindikalna konferenca

(Nadaljevanje s 5. strani)

ki je tudi pogojeno z velikimi potrebami po novih delavcih, že zaradi precejšnje fluktuacije predvsem pa delavcev začetnikov. Zavzemamo se za izgradnjo samskega doma v bližini podjetja, ker je dosti lažje organizirati družbene dejavnosti pa tudi večjo navezanost na SD SAVA je mogoče zagotoviti. Veliko številno delavcev iz drugih republik terja, da zagotovimo možnosti za njihovo polno prilagoditev in vključitev ne samo v proizvodnjo, ampak tudi v družbeno okolje.

Rekreacija delavcev je nujno potrebna, zlasti pa rekreacija v zvezi z delom. V mesecu maju bo zgrajena trim steza. Naša naloga bo zainteresirati naše delavce, zlasti tiste, ki v bližini stanujejo, da se poslužujejo koristne rekreacije. Na splošno bo treba organizirati več rekreacijske dejavnosti in vključiti čim večje število delavcev. Skušali bomo skupaj s športnim društvom SAVA zgraditi lastno trim stezo pod Šmarjetno.

Rad bi opozoril še na problem družbene prehrane. Kosila ni več v podjetju. Naši samski delavci se hranijo večinoma v DR Tekstil-indusa. V kolikor pride v tej mandatni dobi do začetka izgradnje nove upravne zgradbe, se morajo ponovno zagotoviti ustreznih prostorov in organizirati kompletna dnevna prehrana v okviru naše DR.

Na občnih zborih je bilo več razprav tudi glede počitniškega doma. Zavedamo se težke gospodarske situacije, stanovanjske problematike in še marsičesa drugega, kot npr. neprestanega divjanja (penzijskih) cen zaradi česar bo vsako leto manj delavcev na tako potrebnem oddihu. Menimo, da je potrebno že v prihodnjem letu poiskati ustrezno rešitev za začetek izgradnje počitniškega doma.

V okviru Ob SS je organizirana pravna pomoč delavcem. Smatram, da je naš kolektiv tako številčen in tudi sposoben, da bi morda v prihodnje organizirali lastno pravno pomoč delavcem v našem podjetju.

Na koncu še nekaj besed glede predloga o organizaciji aktivov mladih v okviru sindikata. Tu ne gre za likvidacijo organizacije ZM niti organizacijsko niti funkcionalno. Gre predvsem za večje sodelovanje, večjo aktivnost, večjo angažiranost in enotnost pri reševanju posameznih vprašanj mladih. Pri nas bo ostala organiziranost ZM takšna kot je, o programu in vsebini dela obeh organizacij pa se bomo skupaj dogovarjali.

REORGANIZACIJA SINDIKATA IN USTANOVITEV OSNOVNIH ORGANIZACIJ V TOZD

Ze sindikalna konferenca ob koncu leta 1971 je ugotavljala, da bodo delavci lažje uresničevali samoupravljanje in izpolnjevali svoje dolžnosti in pravice ob neposredni politični pobudi in akciji sindikata v delovnih enotah, za kar naj bi se ustrezno reorganiziral. Sindikalni pododbori za več in tudi med seboj dislociranih delovnih enot niso mogli biti dovolj dejavni in učinkoviti.

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 kličjeji CP Gorenjski tisk Kranj.

List je oproščen temeljnega davka na podlagi mnenja republiškega sekretariata za prosveto in kulturo SRS (št. 421-2/72 z dne 22. januarja 1973)

Z ustanovitvijo TOZD v decembru 1972 pa se je pokazala potreba, da se sindikat čim preje reorganizira in prilagodi novim samoupravnim družbeno ekonomskim odnosom v podjetju. Takojšnja izvolitev iniciativnih odborov za ustanovitev osnovnih organizacij sindikata v TOZD je dala praktične kadrovske možnosti za zivedbo reorganizacije. Sindikalni izvršni odbor podjetja je v sodelovanju z iniciativnimi odbori pripravil izvolitev sindikalnih poverjenikov v delovnih skupinah in konstitutivne poverjeništev v obračuskih enotah, po delegatskem načelu izvedel formiranje izvršnih odborov OOS v TOZD, pripravil organigram sindikata v TOZD in podjetju, kjer se formirajo koordinativni sindikalni organi iz delegacij OOS, izdelal osnutek Pravil osnovne organizacije sindikata, pripravil v sodelovanju s kadrovske komisije ZK kadrovske predloge za vodstva OOS in s tem omogočil sklic ustanovnih občnih zborov sindikata v vsaki TOZD.

Osnovne organizacije sindikata v TOZD so bile ustanovljene na ustanovnih občnih zborih

- v TAP 3. aprila 1973
- v TTI v 4. aprila 1973 in
- v OSS 5. aprila 1973,



STANE BOŽIČ, Ob SS

Vse osnovne organizacije so glasno in enotno sprejele predlagana Pravila, predlog finančnega načrta za 1973 in izvolile našete delegacije, s čimer so omogočile sklic današnje konference podjetja.

V razpravi, ki je sledila, so sodelovali številni udeleženci, ki so opozorili na številna še neresena vprašanja ali pa takšna, ki se pojavljajo z novo organiziranostjo sindikata.

Komisija, ki so jo izvolili na konferenci, si je pridno beležila vse in bo temu ustrezno pripravila tudi sklepe konference, ki bodo akcijski program dela v prihodnjem obdobju.

POROČILO O IZVOLITVI IZVRŠNEGA ODBORA KONFERENCE IN SKUPNEGA NADZORNEGA ODBORA

V smislu 23. člena pravil osnovne organizacije sindikata so bili izvoljeni na občnih zborih TOZD po trije delegati v izvršni odbor sindikalne konference in pa en delegat za skupni nadzorni odbor.

Izvršni odbor konference sestavljajo:

1. Kuhar Ivan TAP
2. Kopač Ludvik TAP
3. Kristan Stane TAP
4. Kokalj Alojz TTI
5. Milivojevič Mile TTI
6. Veselič Lojze TTI
7. Copek Jože OSS
8. Krt Matko OSS
9. Peneš Marjan OSS

Poleg delegacij iz TOZD pridejo v sestavo IO konference še predsedniki vseh komisij pri IO, in sicer:

1. Rotar Stane — komisija za samopomoč
2. Cicmil Vule — komisija za šport in rekreacijo
3. Vunšek Jože — kulturna komisija

NOVOSPREJETI

TAP — KONFEKCIJA

Mitrovič Bratislav, navij. pri diag. stroju Bridge; Mrkuljić Suljo, prem. pot. protektorja; Kujović Raič, previj. ovoj. blaga; Krashić Aguš, Lalović Gruica, Kostič Dragan, Cabarkapo Savo, Zdravković Slavimir, Mihajlovski Velimir, Brzin Stanislav, Pavlovič Stanislav, Čuturič Vinko, transp. del. na KF; Pečanac Dragoljub, previj. ovojnega blaga; Strajner Stefan, pomoč. konf. hlačnic; Lukman Stanislav, Stijaković Simeun, delavca pri dubl. kal.; Damjanović Husnija, pom. konf. potn. plašč; Klajić Jovan, Bošković Milorad, pomoč. konf. hlačnic.

— VULKANIZACIJA

Čater Maks, utrjev. spoja protekt.; Bošković Blažo, premazov. surov. za potniške plašče II, Lepoša Janez, premaz. surov. za potniške plašče II, Petrovič Vladimir, obrez. tovor. plaščev.

— AVTOZRACNICE

Novič Dragiša, Sabič Fazlija, Jerič Andrej, Novič Slaviša, transportni delavci; Gregorčič Francka, konf. avtozračnic II.

— KONTROLA

Hočevar Francka, kontr. analitik II.

TTI

— VALJARNA

Strakoš Marko, Karapetrovič Milutin, Bajrovič Sejdo, Hafner Uroš, opravevalci II; Mikič Radojko, mešalec črnih zmesi.

— PRESANI IZDELKI

Jovič Bratislav, Pavlovič Novica, vulkanizerja; Štupar Milena, obrez. izd. za obutv. industrijo.

— CEVARNA

Mežnarič Marijan, pom. konf. spiž. cevi.

— VELOPNEVMATIKARNA

Hribar Jože, pom. pri liniji za vlečenje oblog.

— UMETNO USNJE

Demiraj Iljaz, čistilec sodov.

OSS

— KADROVSKA SLUŽBA

Vidmar Stanislav, Prevec Milenko, stažista.

— MARKETING SLUŽBA

Bergant Janez, Kolar Božo, nakladalca; Skrbiš Jože, skladiščnik III.

— NABAVNA SLUŽBA

Sunesko Slobodan, komercialist III; Samec Martin, razkladalec.

— FRS

Jereb Vida, likvidator II.

— TEHNIČNA SLUŽBA

Likar Darinka, samostojni referent.

— SES — VZDRŽEVANJE

Močnik Janko, klepar III; Aničin Miran, ključavničar II.

Skupni nadzorni odbor sestavljajo:

1. Bašar Franc — OSS — predsednik
2. Herko Pepca — TAP — član
3. Hlebce Zdravko — TTI — član

Prva seja izvršnega odbora konference je bila 24. aprila. Za predsednika so izvolili: Mileta Milivojeviča, za tajnika: Lojzeta Veseliča.

SKLEP

Prav gotovo v imenu vseh udeležencev lahko zapišem, da je bila sindikalna konferenca zelo dobro pripravljena, sproščena, razprava pa razen manjših izjem zelo spodbudna in konkretna. Razumljivo pa je tudi, da so pravzaprav največ razprav imeli na občnih zboreh TOZD, iz česar so v glavnem nastali vsi materiali, obravnavani na omenjeni konferenci.

Ceprav je res, da so k tolikšni aktivnosti sindikata v preteklem

obdobju prispevali številni člani kolektiva, pa je tudi res, da je nekaj zelo prizadevnih delavcev v sindikatu z organiziranimi akcijami nosilo glavno breme vsega dela. Zato so udeleženci na konferenci z aplavzom pozdravili sklep sindikata, da nagradi: Vuleta Cicmila za delo v sindikatu, Antona Horvata za prizadevnost in uveljavljanje sekcij za šport in rekreacijo. Staneta Rotarja za uspešno vodenje in razširitev organizacije samopomoči, Isaka Sujkoviča za uspešno vodenje sindikata v TAP, Ivko Papler za uspešno vodenje blagajne samopomoči, Stefana Marcijana za uspešno vodenje sindikalne organizacije.

Poleg moralnih priznanj so dobili tudi praktična spominska darila.

Da ne bi ponavljal nalog sindikata naj ob koncu zaželim v imenu vsega kolektiva tudi v prihodnjem obdobju tako uspešno delo.

J. Š.

Personalne vesti

PRENEHANJE DELA

TAP

— KONFEKCIJA

Smodiš Stefan, Kovačič Stanislav, Pišorn Srečko, Maksimović Kristovica, Megla Franc, samovoljno; Jordanov Slobodan.

— VULKANIZACIJA

Ščurič Ivan, Beriša Bedjet, samovoljno.

— IZDELAVA AVT. ZRACNIC

Hvasti Vincenc, Trifunović Gorica, samovoljno.

TTI

— CEVARNA

Trajković Miroslav, samovoljno; Kadrič Galib, šel v posk. roku.

— VALJARNA

Hafner Uroš, samovoljno v poskusnem roku.

— ROČNA KONFEKCIJA

Arnež Angela, šla v posk. roku; Ambrožič Vesna, samovoljno.

— UMETNO USNJE

Potera Fehmi, Babič Miloš, Šuler Vladimir, samovoljno.

— PRESANI IZDELKI

Ivanović Oliver, šel v posk. roku.

— KEMIČNI IZDELKI

Šiler Milan, samovoljno.

OSS

— TEHNIČNA SLUŽBA

Dudić Isak, Podpeskar Vida, sporazumno.

— NABAVNA SLUŽBA

Bergant Dora, upokojena.

— MARKETING

Jošt Marjan, samovoljno v poskusnem roku.

G. M.

ali že veste??

Semperitove informacije

Tovarna Sava v Kranju je bila ustanovljena leta 1921 in je najstarejše jugoslovansko gumarsko podjetje. Leta 1948 je pričela s proizvodnjo avtomobilskih plaščev in zaposluje danes več kot 3000 delavcev ter ima precejšnje število visokokvalificiranih strokovnjakov.

Da bi mogla najnovejša tehnološka dognanja in izkušnje na področju proizvodnje avtopnevmatike porabiti za lastno proizvodnjo in s tem doseči izboljšanje kvalitete, sta bili že leta 1967 s SEMPERIT AG. sklenjeni pogodbi o tehnični pomoči in proizvodna pogodba. Kot vračilo je bila s Semperitom

AG dogovorjena pavšalna odškodnina ter tesno sodelovanje pri obdelavi tržišča.

S to kooperacijo je bilo mogoče v kratkem času doseči mednarodni nivo kvalitete. Že v letu 1968 so bili avtoplaščji proizvedeni po Semperitovem know-how-u in obseg proizvodnje je zaradi sodelovanja med Savo in Semperitom porasel v letu 1971 od 367.000 šilingov na 30 milijonov šilingov.

Zaradi sklenjene pogodbe o skupnem vlaganju v juniju 1972 bodo sedaj v novi delovni enoti Sava-Semperit proizvajali tudi radialne avtoplašče in jih prodajali tudi na inozemska tržišča.

Film o Savi

Končno smo dobili film o Savi. Kadrovska služba — izobraževalni center, ter kranjski Zavod za zaposlovanje sta pred časom naročila krajši film za potrebe poklicne šole oz. za pridobivanje učencev poklicne gumarske šole.

Pred nedavnim je bil film končan in producent strokovnih filmov Lojze Jurc nam ga je zavrtel v sejni sobi upravne stavbe. Pri zbiranju materiala ter snemanju so mu — po njegovi izjavi — občutno pomagali strokovni delavci Save: Ivan Robar iz izobraževalnega centra ter Janez Ponebšek, ki je napisal spremeno besedilo. Razen manjših pripomb, ki so jih imeli gledalci, je večina sedemin-

dvajsetminutni film ugodno ocenila, prav gotovo pa bo velikega pomena za kadrovske službe in izobraževalni center, ki imata vsako leto več težav pri pridobivanju učencev za našo šolo. Res je namreč, da je poklic gumarja razmeroma malo znan mladim v osnovnih šolah. Propagandni letaki ter pisane informacije pa so premalo učinkovite.

Ker je bil film narejen dokaj preprosto, torej za mlade gledalce, bo nedvomno vzbudil veliko zanimanja, zato je treba pohvaliti pobudnike, to je KS — IC.

Film je stal štiri milijone S din, pol je dala Sava, pol pa Zavod za zaposlovanje.