



Sava

LETO X

Številka 1

Kranj

22. januar 1970

INDUSTRIJA GUMIJEVIH, USNJNIH IN KEMIČNIH IZDELKOV

Delavski svet podjetja sprejel gospodarski načrt za leto 1970 in srednjeročni plan

Pomembni dogodki v zadnjih mesecih lanskega leta in začetku letošnjega si sledijo, da je že težko oceniti, kateremu bi dali večji pomen. Vsak zase je dovolj pomemben in vreden pozornosti. Pisali pa bomo o predzadnjem: 6. januarja so člani delavskega sveta sprejeli naš tretji statut, gospodarski načrt in srednjeročni program razvoja podjetja.

Čeprav za 10. sejo delavskega sveta podjetja ni bil napovedan obsežen dnevni red, pa so člani delavskega sveta obravnavali najpomembnejše zadeve v obdobju enega leta. Sejna soba je bila zasedena do zadnjega kotička. Razveseljivo je bilo, da se je seje udeležilo tudi precej naših delavcev, ki niso člani delavskega sveta, pa so jih zanimali predlogi, razprava in sklepi.

Statut

Po uvodnih besedah predsednika delavskega sveta tov. Tineta Klemenčiča je o delu komisije za pripravo statuta poročal njen predsednik inž. Vili Žener. Poudaril je, da je komisija za osnovo pripravila program dela in vzela prejšnji statut. Novi so torej člani in dopolnitve, ki jih nalaga in omogoča nov, popolnejši in racionalnejši način samoupravljanja in trdnjši položaj statuta podjetja. Člani delavskega sveta so po izmenjavi mnenj statut soglasno sprejeli.

Gospodarski načrt 1970

Nato je bil delavskemu svetu predložen v razpravo in potrditev gospodarski načrt za leto 1970.

O njem je v splošnem najprej seznanil prisotne tov. Franci Balanč. Dejal je, da se bo količinska proizvodnja v letu 1970 povečala za 10%, kar pa ne gre na račun občutnega povečanja kapacitet, ampak bomo to dosegli le z boljšim izkoriščanjem sedanjih zmogljivosti in intenzivnega koriščenja notranjih rezerv. Uresničitev gospodarskega načrta pa je v veliki meri odvisna tudi od uspešne prodaje. Poudarjeno je bilo, da je treba več skrbni posvetiti raziskavi trga in dobri reklami. O tem so člani delavskega sveta menili, da je potrebno dati več sredstev (denarja) za ekonomsko propagando.

V razpravi o gospodarskem načrtu je član delavskega sveta opozoril, da med gradivom pogreša rokovnik, s katerim bi bile bolj konkretno poudarjene naloge, roki in odgovornost strokovnih služb in posameznih delavcev za realizacijo gospodarskega načrta. O tem so živahno razpravljali tudi drugi prisotni in se strinjali s predlogom.

Po tem so člani delavskega sveta soglasno ugotovili, da je predlog v celoti sprejemljiv in uresničljiv, če ne bo prišlo do izrednih, nepredvidenih težav zaradi surovin, zastojev v proizvodnji ali prodaji.

Ob tem naj zapišem tudi opozorilo, ki je bilo izrečeno na seji, in sicer, naj vsak delavec našega kolektiva vložiti vse napore in vsa prizadevanja, da bomo sprejete naloge tudi izpolnili.

Srednjeročni program

O srednjeročnem programu bomo v našem glasilu gotovo še več pisali. Danes vam posredujem samo informacijo s seje delavskega sveta. O srednjeročnem programu

razvoja našega podjetja je bilo na seji rečeno, da bo tudi v prihodnje osnovna poslovna usmeritev proizvodnje gumijevih, usnjenih in kemičnih izdelkov, in sicer tako, da se bo Sava vključevala v nova razvojna gibanja v skladu z našimi poslovnimi interesi. Vzporedno s tem pa se morajo razvi-

jati organizacijska, kadrovska in razvojno tehnološka področja. Na seji so menili, da je Sava lahko v prihodnje dosti bolj udeležena v mednarodni delitvi dela. To bi omogočilo boljše uveljavitev na domačem in tujem trgu.

In kot logičen rezultat takega

dela in usmeritve bomo dosegli boljše finančni rezultat.

Doslej smo naše načrte dokaj uspešno izvrševali. Če bomo tudi te, ki so bili sprejeti na 10. seji delavskega sveta podjetja, se nam ni bati, da bi naša tovarna ne bila takšna, kot si vsi želimo.

IVO JEREB



MLADI STROKOVNI DELAVCI PRI DIREKTORJU PODJETJA

Zadnje dni preteklega leta je bil v sejni sobi obrata II sestanek, na katerem je direktor podjetja inž. Janez Beravs sprejel vse nove strokovne delavce, ki so se zaposlili pri nas v letu 1969. Razgovor je potekal v sproščeni atmosferi in odkrito.

»Frazarjenje in birokracija ter vse tiste oblike, ki ne vodijo k boljši organizaciji, boljši strokovnosti, ... pri nas niso zaželeni,« je poudaril tov. Beravs. »Zavedati se morate, da ste prišli v kolektiv, v katerem vladajo drugačni, humani, predvsem pa tovariški odnosi. Pri nas naj nihče ne molči, če vidi, da se okoli njega dogajajo stvari, ki niso v prid nam vsem, vsem Savčanom.«



Po teh uvodnih besedah je postal sestanek še bolj sproščen, bolj domač. Prisotni so bili enotni v tem, da so bili ob prihodu v podjetje deležni kar največje pozornosti, da so bili sodelavci vedno pripravljene pojasniti vse, kar jih je zanimalo. Kako in v kolikšni meri pa so se »aklimatizirali« na novem delovnem mestu, pa je bilo odvisno od vsakega posameznika in njegovega zanimanja, da se čimprej vključijo v delo in s tem čimveč pripomore pri razvoju in afirmaciji Save.

Na koncu sestanka je tov. Beravs dejal, da bo tovarna Sava tudi v bodoče podpirala in omogočila vsakemu posamezniku, da se še nadalje izobražuje, predvsem zato, da se vsakdo usposobi za izvrševanje nalog na svojem delovnem mestu v skladu s poslovno politiko podjetja. Tistim, ki pa bodo s svojim delom dokazali napredek, pa bo pomagala, da se njihovo ustvarjalno delo kar najbolj podpre.

Statut podjetja sprejet

Delavski svet je obravnaval osnutek novega statuta in predloge za dopolnitev in spremembe na 10. redni seji, dne 6. januarja letos. Predsednik komisije za samoupravne predpise tov. Vili Žener je delavskemu svetu najprej govoril o izpolnitvi programa za izdelavo tega osnutka statuta, o načinu izdelave, o pomenu javne razprave in o dokončnem osnutku statuta. Po postavljenem programu je komisija končala šele izdelavo statuta kot prvega splošnega akta podjetja, v tem letu pa bo morala nadaljevati še z izdelavo drugih splošnih aktov, to je pravilnikov podjetja. Delavski svet je še posebej seznanil z načinom izdelave statuta, pri katerem so sodelovali nekateri člani komisije in posebej zadolžene delovne enote in posamezni delavci. Do kraja je prevladoval način kolektivnega dela in ocenjevanja izdelanih predosnutkov, saj je komisija na sedmih sejah obravnavala predosnutke in na petih sejah predloge ter vprašanja iz javne razprave. Ta je bila dobro izvedena, predlogi za dopolnitve in spremembe pa toliko tehtni in pomembni, da jih je okrog 100 komisija tudi upoštevala.

Na kratko je nato osnutek statuta obrazložil član komisije Stefan Marcijan, ki je dejal: »Zgradba je poznana po prejšnjem statutu in po tipični razporeditvi vsebine ustreza načinu urejanja notranjih odnosov v samoupravnem podjetju. V njej sta dve kratki uvodni in dve zaključni poglavji. Med uvodnimi določili so vidno razširjena določila o mestu in vlogi družbeno političnih organiza-

cij v samoupravnem podjetju. Najvažnejša so tri osrednja poglavja statuta, ki opredeljujejo družbeno ekonomski položaj delavca, delovne enote in podjetja kot celote. Določila o položaju delavca so vsklajena tudi s spremembami temeljnega zakona o delovnih razmerjih, po razvrstitvi pa kažejo, kako se bo ta položaj v bodoče urejal. Organizacijski status delovnih enot ostane nespremenjen, prečiščena pa so določila o delovnih funkcijah za več delovnih enot. Določila o družbeno ekonomskem in samoupravnem statusu delovnih enot pa so tudi na več mestih razširjena, da bi se tako jasneje opredelil obseg njihove gospodarske samostojnosti ter odgovornosti za poslovne uspehe v enotah in podjetju kot celoti. Za pristojnostmi organov upravljanja so vstavljena še določila o izvršilnih funkcijah samoupravljanja, ki se nanašajo na vodje delovnih enot. V poglavju o položaju podjetja so vstavljena nova uvodna določila, dopolnjena so določila o sredstvih in gospodarskem načrtovanju ter prečiščena besedila o razvojno tehnološkem delu, kadrovski politiki in organizaciji poslovanja. Strukturo samoupravnih organov podjetja predstavljajo delavski svet, več poslovnih odborov kot kolektivnih izvršilnih organov in direktor podjetja kot individualni izvršilni organ. V zadnjih poglavjih se določa dvoje novih pravilnikov: o sistematizaciji delovnih mest in o knjigovodstvu ter postavlja rok 21. 2. 1970, do katerega se mora druge splošne akte vskladiti z novim statutom.«

V razpravi je delavski svet obravnaval tudi alternativna predloga o sestavi članov delavskega sveta v bodoče; odločil se je za predlog, ki ne spreminja sedanje sestave članov po številčni moči delavcev v posameznih delovnih enotah. Po razpravi je predsednik delavskega sveta tov. Tine Klemenčič menil, da je osnutek statuta kvalitetno izdelan in dal članom v odločitev naslednje predloge:

1. Sprejme se osnutek statuta s predlogi dopolnitev in sprememb iz javne razprave kot tretji statut podjetja.

2. Statut začne veljati 8. dan po tem, ko bo dotiskan in poslan

vsem delavcem in delovnim enotam podjetja; za pošiljanje se določi najpoznejši rok 15. februar.

3. Volitve članov organov upravljanja po novem statutu se razpiše do konca februarja oz. na seji delavskega sveta, ko bo obravnaval zaključni račun podjetja za leto 1969.

4. Kadrovska služba izdela v sodelovanju z drugimi službami in predloži delavskemu svetu program uvajanja novega statuta in program izobraževanja članov organov upravljanja do konca marca letos.

Delavski svet podjetja je po obrazložitvi sprejel statut podjetja in druge navedene predloge.

STEFAN MARCIJAN



Posnetek z 10. redne seje DS podjetja

KAKO JE S SESTAVLJALNICO ZMESI V VALJARNI?

S tem člankom ne mislim dati pojasnila samo delavcem valjarne oz. sestavljalnice, katerih intervju je bil objavljen v zadnji lansko-

surovin. Naši inženirji so projektanta seznanili, kaj nameravamo v teh prostorih delati. Menim, da je bil takrat prostor zgrajen in

Da, gondole padajo na tla. Zaradi tega je bilo tudi že nekaj poškodb. Vzrok temu je predvsem prevelika obremenitev proge. Proga in tistih nekaj gondol je bila tudi izdelana in montirana v času, ko je obratoval 50 litrski mikser. Kot že omenjeno, pa danes obratujejo trije. S tem se je povečalo število gondol, istočasno pa na gondole nalagajo 2 do 3 krat težja bremena kot prvotno. Vsi vemo, da tudi jeklo, če je še tako kvalitetno, ne more vsega in v nedogled zdržati. Zato se krivijo nosilci, vozički, pokajo čepi, proga se upogiba itd. Torej, to so vzroki za iztirjanje gondol in predvidevam, da to vsi vemo: mi, ki skrbimo za izvajanje varstva pri delu, delavci v valjarni, vzdrževalci, vsi tehnični delavci v službi vzdrževanja in investicijske izgradnje in tudi naši vodilni delavci. Ker vsi vemo, smo tudi vsi zaskrbljeni zaradi tega. Veliko smo o tem že razpravljali in ukrepali — kolikor se je pač dalo. Nove gondole so močnejše, z globljimi žlebovi na kolesih, pod progo pa so bili narejeni lovilni podesti (kar se v sestavljalnici ne da narediti).

Povem naj tudi, da smo v letnem programu za varstvo pri delu že dve leti programirali ureditev sestavljalnice, vendar smo do sedaj investirali v druge oddelke. Kam? Vemo.

Končno pa naj seznanim delavce v sestavljalnici, da je letos, to je v letu 1970, v investicijski program vnesena tudi rekonstrukcija (razširitev in nova oprema) sestavljalnice. Torej nam ne preostaja nič drugega, kot to, da so naši vzdrževalci res stalno pripravljani, delavci valjarne pa previdni s tem, da po progi pošiljajo le po eno gondolo, da se ne zadržujejo pod njo in da se previdno gibljejo na nevarnih mestih, da urejenost gondol kontrolirajo in okvare pravočasno javljajo vzdrževalcem. Izpadlih gondol naj ne obešajo na progo in jo

puste v obratovanje, ker tako ne moremo ugotoviti, zakaj je gondola izpadla, če za to sploh zvemo.

Mislim, da sem dal odgovor delavki, ki meni, da bi bila za odstranitev nevšečnosti v sestavljalnici potrebna samo večja odgovornost varnostnega inženirja in vzdrževalcev.

Ozko je gledanje, da je treba za varstvo pri delu skrbeti samo s tehničnimi posegi (v kar je večina zaposlenih prepričana). Pri zmanjševanju fizičnih poškodb in zdravstvenih okvar ima zelo velik delež tudi VARNO DELO, ki je odvisno od vsakega posameznika.

RUDI NADIŽAVEC

Prvi delovni sestanek sekretariata ZK

24. decembra lani je bil v Savi prvi sestanek novo izvoljenega sekretariata ZK.

Vendar pa se je le-ta v nečem razlikoval od tovrstnih sestankov pri nas: na njem so namreč sodelovali člani sekretariata večjih kranjskih podjetij.

Na pobudo občinskega sekretariata je bil to prvi poskus na tak način poživiti delo sekretariata in skupno reševati in razpravljati o aktualnih družbeno političnih vprašanjih. Torej gre za izkoristek dvoje bistvenih vrednot političnega delovanja: racionalizacija časa in skupna razprava večjega števila aktivnih delavcev.

Na omenjenem sestanku so poleg zamisli o takem sodelovanju živahno razpravljali o predlogu resolucije 1. konference Zveze komunistov Slovenije.

Tov. Borut Šnuderl, ki je vodil sestanek, je o tem povedal naslednje:

»Občinski komite ZKS Kranj je sklenil, da bodo nekatera vprašanja, ki so širšega pomena za delovne organizacije kranjske občine obravnavali sekretariat ZK kranjskih delovnih organizacij na skup-

nih sejah. Prva seja je bila konec decembra lani v našem podjetju. Na njej so sodelovali tudi člani republiške konference ZKS. Na seji so namreč obravnavali osnutek resolucije za prvo zasedanje konference ZKS, ki je bila 7. in 8. januarja letos v Ljubljani. Navzoči so menili, da predlog zajema vrsto vprašanj in da bo morala konferenca iz njih izločiti tiste zadeve, ki so najbolj pomembne, in jim posvetili potrebno pozornost. Poleg ostalega so obravnavali tudi odgovornost in sklenili, da jo je treba zaostriti ne samo v delovnih organizacijah, ampak tudi pri nosilcih javnih funkcij v družbeno političnih skupnostih. Razprava ni bila zaman, saj so v sprejeti resoluciji upoštevana nekatera stališča, ki so jih sprejeli na tej seji.«

ČLANI SEKRETARIATA ZK SAVA

Ko smo v prejšnji številki pisali informacijo »Po konferenci ZK«, zaradi pomanjkljivosti prostora nismo mogli predstaviti članov sekretariata ZK Sava. Le-ti so:



Nevaren transport gondol v sestavljalnici zmesi

letni številka Save; pojasnilo naj velja vsem delavcem, ki menijo, da zaradi tehnično zastarelih, dotrajanih strojev in naprav ter tehnološkemu procesu neustreznih gradbenih objektov slabo skrbimo za varstvo pri delu. Morda bo kdo dejal: »Saj imamo vendar nove gradbene objekte (predvsem obrat II) in tudi nove stroje!« Da, to je res. Ne smemo pozabiti, da se je tovarna leta 1954 začela preseljevati iz obrata I v objekte bivše tekstilne tovarne (pnevmatikarna in valjarna). Ta dva objekta sta bila torej grajena in prvotno uporabljena za tekstilno industrijo, ne pa za gumarsko, kateri služita danes.

V naslednjem pa bi rad seznanil delavce sestavljalnice v valjarni, zakaj morajo še vedno delati v slabih delovnih pogojih, se stalno izogibati gondolam in so v strahu pred njimi.

Naj obnovim nekaj znanih dejstev.

Zadnjikrat so sestavljalnico obnovili okrog leta 1960, ko je bil zgrajen zvezni trakt in skladišče

urejen tako, da je ustrezal tehnološkemu procesu. Toda leta 1960 so v sestavljalnici sestavili zmes za 7.000 ton letne proizvodnje, lani pa za 19.000 ton izdelkov. Poleg tega pa so pred devetimi leti še precej zmesi sestavljali v sestavljalnici obrata I. V valjarni II je takrat obratoval le en 50 litrski mikser, danes pa poleg njega obratujeta še dva po 100 in 160 litrov. Pri tem niso upoštevani ruski mikser in ne dvovaljji, za katere je prav tako treba postaviti precej zmesi. Skratka, prostor je mnogo premajhen za pravilno razporeditev in ureditev opreme za manipulacijo s surovinami. Menim, da bi v takih pogojih kot so, zelo težko našli strokovnjaka, ki bi dobro uredil prostor in efektno zračenje prostorov. S tem mislim takšno zračenje, da bi bilo tudi koristno, ne pa takšno, ki bi bilo samo za reklamo. Za dobro ventilacijo sedanjih prostorov bi bilo potrebno ogromno denarja.

O iztirjanju gondol s proge, ki ogrožajo delavce, pa tole:

Streliško tekmovanje v počastitev dneva JLA

Streliška družina Sava je v počastitev dneva JLA priredila tekmovanje v streljanju z zračno puško. Tekmovanje je bilo že 14. po vrsti in so se ga udeležili tekmovalci šestih streliških družin na območju Kranja. Tekmovale so štiričlanske ekipe.

REZULTATI:

1. »Iskra« Kranj 678 krogov
2. »Tone Nadižar« Kranj — Čirče 676 krogov
3. »Sava« Kranj 602 kroga

Posamezno:

1. Naglič — »Stane Kovačič« 186 krogov
2. Freljih — »Iskra« 178 krogov
3. Zupan — »Stane Kovačič« 174 krogov
4. Peternel — »Sava« 173 krogov
14. Studen — »Sava« 158 krogov
18. Košnik — »Sava« 147 krogov
22. Nemeč — »Sava« 124 krogov

Istega dne so v počastitev dneva JLA tekmovali tudi gojenci gumarskega šolskega centra pri naši tovarni. Udeležba je bila odlična (29) in tudi z rezultati smo lahko zadovoljni.

REZULTATI:

1. Krničar 144 krogov (od 200 možnih)
2. Sušter 136 krogov
3. Petrc 135 krogov
4. Erman 117 krogov
5. Dabič 111 krogov



SLAVKO MIHELIČ

NIKO JAMNIK

ANTON LAH



FRANCI PRISLAN

BORUT ŠNUDERL

TOMAŽ IGLJČ



FILIP MAJECEN

SEKRETARIAT SAVA

MARIJA MELINK



PETER BOGATAJ

FRANCI RAKOVEC

JOŽE KOPAČ

D. P.



S posvetovanja članov tovarniških sekretariatov kranjskih podjetij

P R I L O G A

OB 20-LETNICI SAMOUPRAVLJANJA V SAVI



Obširne priprave za proslavo 20-letnice samoupravljanja v Savi so bile zaključene že pred novim letom. In že v ponedeljek, ko smo spet prišli na delo, je bilo čutiti precej živahnosti v kolektivu: prihajali so novinarji in TV snemalci, ki so za redakcije pripravljali spremne informacije k osrednjemu delu proslave — slavnostni seji delavskega sveta podjetja. Nekoliko presenečeni smo bili vsi, ko se je nekega jutra v upravni zgradbi pojavil znani TV komentator beogradske televizije tov. Jovan Ščekić s svojo ekipo. Ljubljanska televizija je tri dni zaporedoma del svojega programa posvečala dogodkom v Savi. No, in končno so svečan pečat proslave dali tudi številni gostje, družbeno politični delavci SR Slovenije in kranjske občine.

V sredo, 7. januarja dopoldne, točno ob 10. uri je tov. Tine Klemenčič, predsednik delavskega sveta, začel sejo. »Veseli nas,« je dejal tov. Klemenčič, »da so se vabilu odzvali vsi člani delavskega sveta, vsi predsedniki komisij in odborov podjetja ter vsi dosedanjí predsedniki delavskega sveta podjetja. V imenu nas pa pristočno pozdravljam tudi goste, javne družbene politične delavce republiških in občinskih organov: Frančka Roglija, Slavka Zalokarja, Martina Koširja, Vinka Hafnerja, Staneta Božiča, Staneta Boštjančiča, Toneta Volčiča, Jožeta Marolta, Jožeta Polaka, Leopolda Kreseta, Staneta Mešiča, Dagmarja Suštarja, Mitja Svaba, Maksa Mikuša in druge.

»Zal,« je dejal tov. Klemenčič, »ne moremo pozdraviti med nami vseh, ki so v teh dvajsetih letih sodelovali v organih upravljanja.« Na njegov predlog so prisotni z enominutnim molkom počastili spomin na pokojne člane in predsednike delavskega sveta podjetja.

Tov. Klemenčič je nadaljeval: »Praznovanje se je pričelo pravzaprav že včeraj, ko je delavski svet sprejel nov statut, srednjeročni program razvoja Save in gospodarski načrt za leto 1970.« V kratkem je nato tov. predsednik preletel pot in uspehe samoupravljanja v preteklih letih, nato pa prosil direktorja podjetja inž. Janeza Beravs, naj doda svoj prispevek k slavnostni seji.



JANEZ BERAVS:

»Uvedba delavskega samoupravljanja, v katerem naj bi se sproščala iniciativa proizvajalca ter njegova udeležba pri odločanju v vlogi upravljalca, je bilo po izgonu okupatorja, naši osvoboditvi ter konstituiranju države, logično nadaljevanje naše socialistične revolucije.

V sredi leta 1949 je predlagal tov. Edvard Kardelj Zvezni ljudski skupščini, da je potrebno razviti neko določeno stalno obliko sodelovanja delavcev pri upravljanju naših podjetij. Pri razčiščevanju koncepcije tega predloga in pozneje njegove zakonitve imajo gotovo največ zaslug tovariši Tito, Kardelj in Kidrič. Res je, da smo imeli že pred tem nekaj poskusov socialistov — utopistov, Pariške komune in še nekaj posameznikov v začetku našega stoletja, da bi razvili neko obliko upravljanja delavcev, vendar nobeden od navedenih poskusov ni trajal dolgo, še manj pa, da bi se razvil in utrdil. Zato vsekakor pomeni naš sistem samoupravljanja prvo originalno rešitev tega problema.

Po dokaj hitri politični predpri-

pravi za uresničitev ideje delavskega samoupravljanja so že 23. 12. 1949 izšla navodila o ustanavljanju in delu delavskih svetov v do tedaj državnih gospodarskih organizacijah. V okviru teh prvih navodil je bilo predvideno 215 podjetij, med njimi naša Sava, ki naj poskusno uvedejo delavske svete. Važnost te uvedbe je bila poudarjena že z zahtevo v navodilih, da se mora voliti le take delavce, tehnične, nameščence, kadre z višjo in visoko izobrazbo, ki so že do sedaj pokazali, da bodo resnično prispevali k še boljšemu delu v podjetju.

Prvi delavski svet

Komaj 8 dni po izidu navodil je bil 31. 12. 1949 že izvoljen prvi delavski svet v Jugoslaviji, in to v tovarni cementa Prvoborac v Solinu. Sedem dni zatem, oz. 15 dni po izidu navodila pa je bil izvoljen drugi delavski svet v Jugoslaviji in prvi v Sloveniji. 7. januarja 1950 je bil namreč izvoljen prvi delavski svet v naši Savi.

Zakaj je v Savi uspelo tako hitro uresničiti navodila, je povedal takratni direktor podjetja Maks Mikuš: »Ko smo po osvoboditvi spravili podjetje v pogon in pričeli z redno proizvodnjo, smo si predvsem prizadevali izboljšati organizacijo dela, povečati produktivnost in dvigniti kvaliteto izdelkov. Ugotovili smo, da je vse to mogoče rešiti le s skupnim prizadevanjem čimvečjega števila članov kolektiva. S tem v zvezi smo že leto in pol pred izidom navodil razširili strokovni svet z določenim številom najboljših, najbolj marljivih in seveda politično aktivnih delavcev. Na sejah, ki so bile redno vsakih 14 dni, smo reševali predvsem tiste probleme, ki so bili vezani na potek proizvodnje in planske naloge. Ta razširjeni kolegij seveda ni imel neke zakonske pravice odločanja, pač pa je direktor na osnovi priporočil in predlogov ustrezno ukrepal.«

Pot samoupravljanja

»Proces razvoja in utrjevanje delavskega samoupravljanja v Savi je imel več faz. Prva je trajala od leta 1950 do 1959 in je predstavljala obliko samoupravljanja s centralnim delavskim svetom, upravnim odborom in direktorjem kot predstavnikom države. Vsi ostali proizvajalci tedaj niso bistveno sodelovali pri odločanju. Druga faza se je začela 1959. in končala 1960. leta. V tem obdobju so se ustanovile ekonomske enote podjetja, in to predvsem iz finančnih in tehničnih razlogov, niso pa imele organov upravljanja. Še vedno so obstajali le centralni organi samoupravljanja. Tretja faza je obsegala obdobje med letom 1960 in 1964. V tem času smo uvedli organe upravljanja v vseh ekonomskih enotah. Ti organi upravljanja so formalno sicer obstajali, še vedno pa niso imeli pravice odločati o vseh materialnih problemih. Četrta faza se začne s sprejetjem prvega statuta podjetja leta 1964 in traja do leta 1966. V tem obdobju so organi upravljanja v ekonomskih enotah že pričeli odločati tudi o materialnih problemih. To predstavlja vsekakor kvaliteten skok v razvoju samoupravljanja v našem podjetju. Pri odločanju o stvareh, ki delavca lahko najbolj prizadejejo, sodeluje vedno širši krog delavcev. Peta faza prinaša vsebinsko novo kvaliteto upravljanja. Odločili smo se za samoupravno delitev dela izvršilnih funkcij. Tako smo poleg delavskega sveta kot najvišjega organa upravljanja v podjetju, v katerega pristojnost je po tej odločitvi spadalo predvsem odločanje o temeljni poslovni politiki, formirali 14 komisij in odborov, ki tekoče rešujejo in uresničujejo začrtano poslovno politiko podjetja. Delavski svet je v procesu izvrševanja ostal le pritožbena instanca o sklepih izvršilnih orga-

nov in opravljal kontrolo njihovega dela. Delitev nalog je omogočila, da so posamezni organi temeljiteje obravnavali vprašanja, ki so bila prej bolj ali manj v senci tekočih proizvodnih problemov, so pa za uspešno poslovnanje podjetja prav tako pomembna. To obdobje, ki se je začelo leta 1966 s sprejetjem drugega statuta in traja praktično še danes, je čisto naša, »savska rešitev«, katere pravilnost pa potrjuje lani sprejeti 15. ustavni amandma. Šesta faza je faza naše prihodnosti in

nje v tem obratu zelo hitro narašča. V tem času smo ustanovili še obrat za ročno konfekcijo na Vrhniki, osvojili proizvodnjo plastične mase — vulkolana in končno sklenili v letu 1967 pogodbo o poslovno-tehničnem sodelovanju z ameriško-avstrijsko firmo Semperit, od katere smo tudi odkupili licenco in know-how. Kupljeno tehnologijo smo v predvidenem roku osvojili po obsegu in tudi po kvaliteti.

Začeli smo vzpostavljati stike z domačimi podjetji iste in sorod-



Gostje svečane seje: Stane Boštjančič, Martin Košir, Vinko Hafner, Slavko Zalokar (od leve proti desni)

se se začela 6. januarja, ko je delavski svet sprejel naš tretji statut. Z novim statutom ostanejo principi organiziranosti isti, gre le za racionalnejšo organizacijo dela in samoupravljanja ter njegovo utrjevanje in nadaljnje razvijanje tako na nivoju podjetja kot na nivoju delovne enote.

ne proizvodnje za poslovno tehnično sodelovanje. Združitev podjetij Standard in Sava je plod takega predhodnega poslovno tehničnega sodelovanja. Združitev je bila izvršena šele po predhodnih temeljitih strokovnih analizah, tako da so delavci točno vedeli, za



Svečane seje so se udeležili tudi predstavniki republiškega sveta zveze sindikatov Slovenije

Razvoj podjetja 1946 — 1969

Potem je tov. Beravs govoril o razvoju tovarne in dejal: »Ceprav naše podjetje med vojno ni utrpelo posebnih škod, je zaradi velike iztrošenosti in zastarelosti strojev proizvodnja do leta 1953 le počasi naraščala.

V letu 1949 smo poleg izdelovanja različnih tehničnih izdelkov pričeli osvajati proizvodnjo avtopnevmatike, transportnih trakov, klinastih jermen itd. Ker v stari tovarni ni bilo mogoče širiti proizvodnje, smo dobili v uporabo Helerjevo tekstilno tovarno v Stražišču, ki smo jo z različnimi adaptacijskimi deli v letu 1954 usposobili za začetek proizvodnje.

Od tedaj dalje razširjamo ta naš novi obrat in preseljujemo proizvodnjo iz starega obrata v mestu. Obseg in vrednost proizvod-

kaj se na referendumu 8. 11. 1968 odločajo.

Skladno z razvojem podjetja in z vse večjo materialno osnovo se je razvijalo tudi naše samoupravljanje.«

Razvoj organizacije dela vsklajen z organizacijo upravljanja

»V letu 1964 je bila torej podana tudi realna možnost za izdelavo prvega statuta podjetja. Ta statut ni pomenil samo formalne zakonitve obstoječega reda in tudi ni bil samo prepis zakonskih in drugih določil naše zakonodaje, temveč je na osnovi štirinajstletnih samoupravnih izkušenj in že postavljenih ciljev pomenil temelj za kvalitetno višjo samoupravno organizacijo podjetja. Samoupravna organizacija ni bila ločena od organizacije poslovanja iz dobe taylorizma, temveč je bila vsklajena z načeli sodobne funkcionalne organizacije dela, ter je bila zato pomemben element za doseg skupno določenih ciljev. Zaradi tega tudi ni bil prvi statut le plod dela ozke skupine strokovnjakov, temveč dogovor kolektiva, ki si je postavil z njim temeljna pravila za svoje delo. Kolektiv ni bil razcepljen na skupine in sloje, kot »strokovnjaki« in tako imenovani »neposredni proizvajalci«. Zavedajoč se nujnosti strokovnega dela za uspešno po-

(Nadaljev. na nasl. str.)



Prisotni so z zanimanjem poslušali referat direktorja podjetja

slovanje si je postavil kolektiv tako notranjo organizacijo dela, ki je omogočala sprostitve iniciative večine zaposlenih, upoštevala pravila in pomembnost pravnega strokovnega dela na vseh področjih in je istočasno tudi vse bolj zaostrovala odgovornost na vseh delovnih mestih v podjetju.

Samo tako organizirano samoupravljanje, ki ne temelji na občutkih posameznikov, ampak na sistematično strokovnem delu, zagotavlja dobro poslovanje in onemogoča nepotrebno izgubo časa. Splošni samoupravni akti ustvarjajo nujno potreben samoupravni red, jasno opredeljuje pravice in dolžnosti vseh organov in zagotavljajo, da pomembnost in teža posameznega organa ni odvisna od »moči« vsakokratnega predsednika ali od trenutnega razmerja sil in da obseg pravic in dolžnosti vsakega posameznika ni odvisen od občasnih interesov in hotenj neformalnih skupin, temveč da je

Informiranje in izobraževanje

»Za uspešno opravljanje potrebuje vsak član kolektiva številne informacije, da lahko resnično kvalitetno in zavestno, ne pa le navidezno, odloča o svoji usodi. Le razgledan, izobražen in dobro obveščen upravljalec se lahko uspešno vključuje v obstoječi samoupravni sistem v podjetju. Ne bi navajal vseh oblik obveščanja, ki jih imamo, seminarjev za člane samoupravnih organov, seminarjev za zagotovitev varnejšega dela delavcev, seminarjev za izobraževanje zaradi vse večjih zahtev delovnih mest. Poudarjam, da za vse to kolektivu ni bilo škoda denarja, saj se je v celoti zavedal pomembnosti vlaganj v človekove sposobnosti.

Vse te izkušnje smo uporabili pri izdelavi tretjega statuta podjetja. Tudi ta statut ni statut

in sklepati samoupravne dogovore tudi zato, da bi svoje zastavljene cilje lahko dosegla. Tako usmeritev je pogojena tako z gibanji v svetovnem merilu, kakor tudi v okvirih jugoslovanskega gospodarstva.

V nadaljevanju je tov. Beravs informiral prisotne o konkretnem samoupravnem dogovarjanju Save z drugimi kolektivi. Pri tem je omenil razgovore s podjetji Borovo, Tigar, Rekord, Balkan in Ris. »Danes lahko govorimo o začetnih razgovorih sodelovanja s podjetji Runo Tržič, Kovinar Kranj, Astra Ljubljana in Ris Zagreb...

Prepričan sem, da se bodo možnosti samoupravnega poslovno tehničnega, poslovno komercialnega sodelovanja in ostalih oblik integracije širile prav zaradi potrebe vsklajevanja interesov in razvoja jugoslovanskega gospodarstva. Tudi pri nas v gumarski industriji bo moral biti zaradi potreb po enotnem nastopu na jugoslovanskem trgu, kakor tudi na svetovnih trgih proces najvišjih oblik poslovno tehničnega in poslovno komercialnega sodelovanja zaključen najkasneje do leta 1975.

V sklop teh problemov sodijo tudi samoupravni dogovori, katerih posledica je vključevanje Save v okvir prizadevanj tako občinske skupščine v Kranju, kakor tudi širše — gorenske regije. Pri tem gre predvsem za uresničitev načela, da mora priti vloga delovnih organizacij do izraza tudi na področju šolstva, kulture, športa, zdravstva in podobnih dejavnosti, ki niso vsebovane še v zakonskih in drugih obveznostih.

Do sedaj so bile to več ali manj kampanjske akcije, v bodoče pa bodo morale biti to dogovorjene samoupravne akcije. Realizacija teh in takih dogovorov je mogoča le pod pogojem, da je tudi za predvideni razvoj podjetja tako v občini kot regiji polno razumevanja z vso podporo, ker je krepitev materialnih osnov podjetja absolutni pogoj za ustvaritev takega sodelovanja.

Gospodarsko stanje in predvideni razvoj podjetja

»Kratkoročni in dolgoročni načrti poslovanja našega podjetja so bili vedno jasno postavljeni in so tudi uspeli, ker so bila prizadevanja vsega kolektiva, pa naj si bo v pogledu kvantitete in kvalitete proizvodnje, kadrovske problematiki ali pa razvijanju samoupravnega sistema, premočrtna, konkretna in prilagojena našim potrebam. Poglejmo samo nekaj števil, ki potrjujejo prejšnjo ugotovitev za obdobje zadnjih 20 let:

Navedeni podatki tudi dovolj jasno govore, da ni dovolj samo postaviti cilj, temveč je potrebno zagotoviti tudi pogoje za doseg takih ciljev. Razvoj podjetja ne predstavlja samo razvoj proizvodnje, temveč tudi razvoj ostalih poslovnih faktorjev, ki pa morajo biti med seboj povezani in vsklajeni. Tako je bil izdelan tudi srednjeročni program razvoja Save za obdobje 1971—1975. Njegove osnove so dokaj pogumne, vendar pričajo na realnih predvidevanjih. Podjetje bo po tem programu

Zaključne misli

»Dovolite mi, da kot povzetek vsega navedenega postavim zaključne misli, ki naj bodo vodilo vseh naših nadaljnjih naporov:

● V skladu z razvojnimi cilji podjetja moramo stalno dograjevati naš samoupravni sistem.

● Samoupravljanje moramo pojmovati kot sinonim za večji osebni in družbeni standard ter usposabljanje proizvajalcev za upravljavce s širokim razumevanjem za notranje in širše družbe



Milka Studen prejema priznanje

položaj vsakogar od nas odvisen predvsem od kvalitete našega dela, tako na delovnem mestu kot tudi pri upravljanju skupnih zadev.

Samoupravno delitev dela smo v praksi dovolj preizkusili. Prepričali smo se, da višek samoupravljanja ni v tem, da lahko sleherni odloča o vsem, saj to pomeni neracionalnost in neopredeljeno odgovornost ter omogoča uveljavljanje samovolje, primitivnih teženj ter kvari medsebojne odnose. Vse delovne naloge, porazdeljene med nami, morajo biti opravljene smotrno in racionalno. Delo vseh mora biti vedno usmerjeno k naprej določenemu cilju, zaradi česar moramo občasno in po potrebi tudi objektivno ocenjevati delo vsakega člana kolektiva, ne glede na to, katero delovno mesto zaseda.

Upravljanje in poslovanje torej nista med seboj ločeni zadevi. Nasprotno! Analiza vse naše dosedanje prakse nam kaže, da je potrebno stalno strokovno delo v zvezi z organizacijo upravljanja, da je to prav tako znanost svoje vrste in da je za naše dobro poslovanje nujno, da se iz vseh vidikov pretehta vsaka predložena sprememba v našem samoupravnem mehanizmu in da stalno analiziramo učinkovitost naših že obstoječih rešitev.

Tak način dela daje strokovnemu delu v našem podjetju vse več veljave. Da je to res, nam dokazuje osemkratno povečanje delavcev z višjo in visoko izobrazbo. Pri tem velja načelo, da je za uspeh celotnega kolektiva pomembno delo vsakega posameznika.

ozke grupe strokovnjakov, temveč je to zares statut kolektiva. S tem statutom si še bolj točno kot doslej opredeljujemo naloge vsakogar izmed nas, naloge vsake delovne skupine, vsake delovne enote in celega kolektiva.

Družbeno politične organizacije

»Družbeno politične organizacije so del našega samoupravnega sistema. Organizacija Zveze mladine združuje tisto tretjino našega kolektiva, ki mora biti najnaprednejša in najrevolucionarnejša in mora nas vse prisiliti k uvajanju novih metod dela, k postavljanju zahtevanih ciljev in k iskanju boljših načinov za njihovo doseganje, kot smo jih bili vajeni do sedaj.

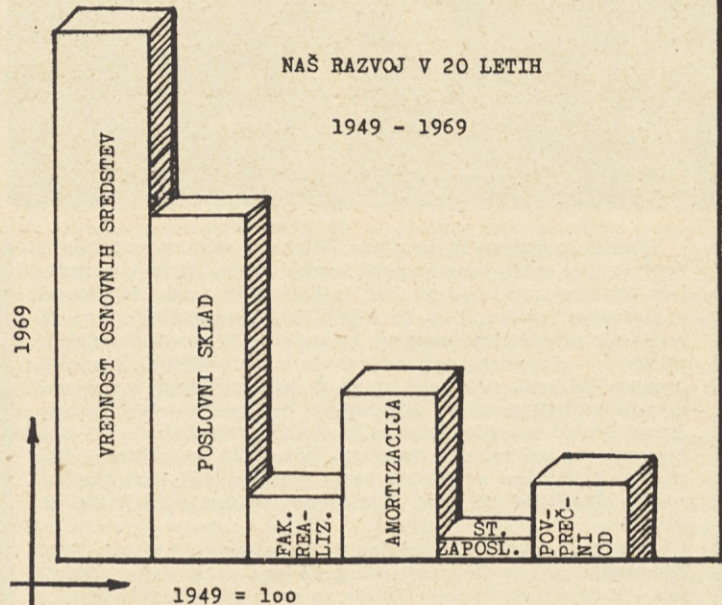
Zveza komunistov ima tudi v Savi posebne naloge, saj morajo njeni člani v samoupravnem sistemu z borbo mnenj zagotoviti uveljavljanje stališč, ki so v resničnem interesu delavcev, pa čeprav niso vedno najbolj popularna.

Z istimi, vendar s širšim programom in z najbolj množično osnovo, se v sklop prizadevanj uspešno vključuje organizacija Zveze sindikatov.

Samoupravno dogovarjanje

»V našem novem statutu nekatere konkretna določila povsem jasno opredeljujejo in predvidevajo vsebino, obseg in oblike poslovnega sodelovanja.

O tem je potrebno spregovoriti nekaj več. Prepričan sem, da bo morala Sava s svojimi razvojnimi programi naslednje obdobje konkretno posegati na to področje



srednjeročnega razvoja, povečalo proizvodnjo od sedanjih 32 na 80 milijard dinarjev. Vrednost osnovnih sredstev se bo povečala na 60 milijard S din. S temi investicijami bomo izvedli rekonstrukcijo avtopnevmatikarne, velopnevmatikarne, ustrezno dopolnili naš asortiman z novimi izdelki. Predvideva se torej modernizacija in razširitev celotne naše proizvodnje. S tem v zvezi se predvideva izgradnja nove kotlarne, ki jo bomo zgradili le za lastne potrebe. S povečanim obsegom poslovanja tudi investicija v lastni računski center ni odveč, če si hočemo zagotoviti hitre in dobre poslovne informacije, ki nam bodo omogočile hitre poslovne odločitve.

Nakazani cilji našega razvoja so ugodni, pozitivni in perspektivni ne samo za podjetje, temveč za družbo, v kateri živimo. Zato je popolnoma jasno, če zahtevamo, da se mora ta naš razvojni program upoštevati v srednjeročnem programu razvoja SR Slovenije in SFRJ Jugoslavije, računajoč pri tem, da se bomo kot pomemben faktor razvoja lahko vključili v vse tiste sistemske akcije, ki bodo doprinesle k realizaciji in razvijanju našega gospodarstva.

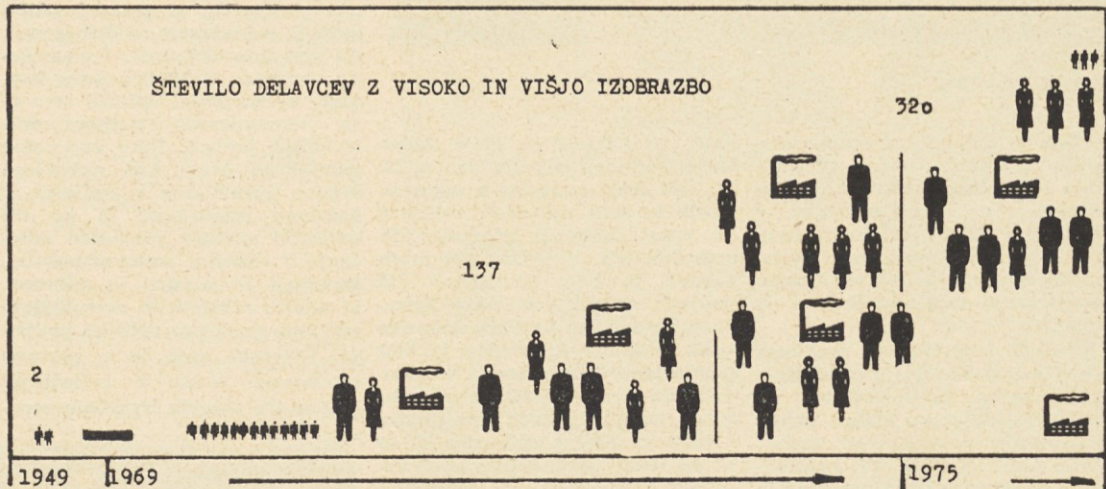
no ekonomske in družbeno politične probleme.

● Skladno z večjim dohodkom zagotoviti stalno rekreacijo članov kolektiva, da bi bili usposobljeni za reševanje vseh nalog, na drugi strani pa z dviganjem kulturnega nivoja in večjo osveščenostjo zagotoviti, da bodo tudi v širšem družbenem prostoru imeli razumevanje in uživali rezultate svojega dela.

● Razvijati vse možnosti in vnašati nove elemente v predstavniški sistem, da bomo dosegli resnično neposredno sodelovanje in odločanje vsakogar o svoji usodi.

● Naša prizadevanja morajo biti usmerjena v to, da bodo samoupravni dogovori dobili večjo veljavo in da bodo v fazi realizacije imeli ustrezno pravno in družbeno podporo.

● Prizadevati si moramo za intenzivno vključitev v mednarodno delitev dela. Stalno moramo biti prisotni na najzahtevnejšem tržišču naših izdelkov, kajti leto nas neusmiljeno sili k stalnemu tehnološkemu osvajanju zahtevnejših izdelkov in k stalnim izboljšavam načina našega dela, s končnim ciljem, da se enakoprav-



| | 1949 | 1969 | % |
|----------------------------|-----------|------------|--------|
| vrednost osnovnih sredstev | 67.607 | 7.543.524 | 11.158 |
| poslovni sklad | 159.607 | 11.500.000 | 7.225 |
| fakturirana realizacija | 2.121.800 | 29.000.000 | 1.367 |
| amortizacija | 54.915 | 1.918.700 | 3.494 |
| število zaposlenih | 621 | 2.500 | 403 |
| poprečni OD v S dinarjih | 7.633 | 127.000 | 1.664 |

no pridružimo svetovnim proizvajalcem.

● Doseganje vseh zastavljenih ciljev, tako ekonomskih kot neekonomskih, pa je odvisno od nas vseh in je tudi nam vsem namenjeno. Ni neposrednih in posrednih proizvajalcev, ni strokovnjakov in nestrokovnjakov in ni vodenih in ne vodenih. Delo vsakega člana kolektiva je za skupna prizadevanja pomembno, dobro delo vsakega člana kolektiva mora biti ustrezno vrednoteno, cenjeno in spoštovano.

Dosedanji predsedniki delavskega sveta podjetja

V okviru praznovanja 20-letnice prvega delavskega samoupravljanja v Savi oz. v Sloveniji, vam predstavljamo vse dosedanje predsednike delavskega sveta podjetja:



+ STANE ZERKO

se je zaposlil v Savi 3. januarja 1935. leta. Delal je na delovnem mestu vodja avtopnevmatikarne. Za prvega predsednika delavskega sveta je bil izvoljen 7. januarja 1950. leta. To funkcijo je opravljal do 25. marca 1952.



JERNEJ SREBRNJAK

je bil v našem podjetju 26 let. Funkcijo predsednika delavskega sveta je prevzel 25. marca 1952. Mandat se mu je iztekel 30. marca 1953.



PERKO ANDREJ

se je pri nas zaposlil kot izmenski delovodja avtopnevmatikarne in sicer leta 1932. Za predsednika delavskega sveta je bil izvoljen 30. marca 1953; to funkcijo je prenehal opravljati 24. marca 1954.



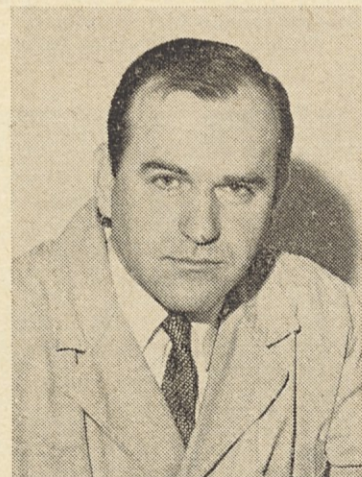
MIRKO BREZAR

je bil v Savi od leta 1937 do 1966. Zaposlen je bil kot operativni tehnolog za cevarno. Bil je četrti predsednik delavskega sveta. Izvoljen je bil 24. marca 1954. Funkcijo predsednika je opravljal do 18. aprila 1956.



FRANC OMAN

je v Savi od 1951. leta dalje. Dela na delovnem mestu glavni prevzemalec. Mandatna doba predsednika delavskega sveta mu je trajala od 18. aprila 1956 do 16. aprila 1957.



TINE KLEMENČIČ

je v Savi zaposlen od leta 1951. Dela v ekonomsko organizacijski službi, in sicer na delovnem mestu organizator. Predsednik delavskega sveta je bil od 16. aprila 1957 do 23. aprila 1958.

Ponovno je bil izvoljen 14. 5. 1968 za predsednika DS do 23. 1. 1969; ko je bil ob ustanovitvi novega podjetja ponovno izvoljen za preds. DS novoustanovljenega podjetja.



MATIJA GOGALA

je v našem podjetju zaposlen od leta 1944 dalje. Je vodja delovne enote prevleke valjev. Za predsednika delavskega sveta je bil izvoljen 23. aprila 1958. Mandat se mu je iztekel 24. aprila 1960.



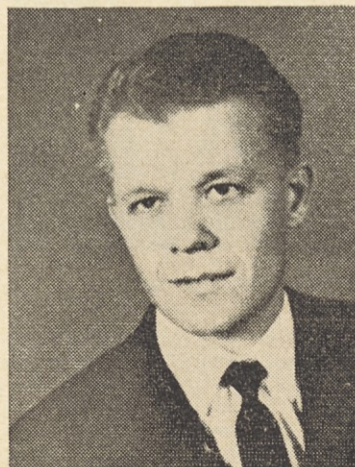
FRANC RAKOVEC

je prišel v Savo leta 1957. Zaposlen je kot organizator upravljanja. Funkcijo predsednika delavskega sveta je opravljal od 24. aprila 1960 do 26. aprila 1962.



RUDI NADIZAVEC

se je v našem podjetju zaposlil 1956. leta. Zaposlen je kot varnostni inženir. Predsednik delavskega sveta podjetja je bil od 26. aprila 1962 do 11. junija 1964.



+ JOŽE KUŽNIK

je bil v Savi od leta 1951 do 1969. Bil je asistent za prešane izdelke. Funkcijo predsednika delavskega sveta je opravljal od 11. junija 1964 do 22. maja 1965, nakar je bil izvoljen še za eno mandatno dobo, in sicer 11. junija 1965 do 20. aprila 1966.

Pozdravi gostov

Izmed številnih gostov, ki so prisostvovali slavnostni seji je zborovanje prvi pozdravil tov. Stane Boštjančič, predsednik ZM Kranj.

»Nedvomno imajo prav v Savi mladi največ možnosti za uveljavljanje svojih sposobnosti. Ne more biti resničnega samoupravljanja, če je zanemarjeno delo mladih. To pa ne pomeni, da imajo ali morajo imeti vse probleme rešene. Mlada generacija si mora sama priboriti svoje mesto v družbi. Prav to pa ste v Savi dosegli, in sicer ne zaradi dobrohotnosti kogarkoli, ampak s požrtvovalnim delom kolektiva. In to danes praznuje vaš kolektiv in k temu vam iskreno čestitamo.«

Slavko Zalokar, predsednik skupščine občine Kranj, pa je dejal:

»Kadarkoli smo se srečali, sem lahko izrazil, da Sava pomeni močan steber naše komune. Zato, ker s svojimi programi, načrti in zahtevami prinaša bistven delež občini. Zato, ker s takšnim samoupravnim in družbeno političnim delom, kot ga ima, oplaja tudi prizadevanja občine. Ponovno pa naj poudarim, da je prav vas, Savčane, zunaj tovarne premalo slišati in videti. Ko odložite svoje delovne obleke in prestopite prag vaše tovarne, bi morali dati močnejši pečat utripu komune, v kateri živite.«

Potem ko so gostje pozdravili slavnostno sejo delavskega sveta podjetja, je tov. Tine Klemenčič dejal:

»Ob proslavi našega praznika moram vsekakor poudariti, da so k našim skupnim uspehom veliko pripomogli posamezniki s svojim požrtvovalnim delom na delovnem mestu in aktivnostjo v organih upravljanja. Skupina takih delavcev je bila pri nas odklikovana 29. novembra, danes pa bomo izročili priznanja tistim delavcem, ki so pri nas zaposleni 20 let, torej toliko časa kot je staro naše samoupravljanje. Izmed vseh naj posebej omenim tov. Staneta Voglarja, ki je prišel v Savo 7. januarja 1950. leta.«

Tov. Tine Klemenčič in tov. Janez Beravs sta nato podelila 20 delavcem priznanja in jim čestitala.

Jože Marolt, republiški svet zveze sindikatov Slovenije:

»Ponosni smo zaradi vaših uspehov, zaradi vašega prvega delavskega sveta in zato, ker vas lahko dajemo za vzgled in vas povsod primerjamo. Želimo vam, da bi tudi v prihodnje šli po tej poti in dosegali take uspehe kot doslej.«

Leopold Krese, predsednik gospodarske zbornice SR Slovenije:

»Z izrednim zadovoljstvom se pridružujem vsem, ki so vam čestitali. Mislim, da čestitke veljajo prav vsem samoupravljavcem Save in še posebno strokovnim delavcem.

Sodite med tiste delovne organizacije v SR Sloveniji, ki znajo organizirati svoje delo in delovne odnose. Ste kolektiv, ki je pokazal največ poslušaja za sodobno komercialno, tehnologijo in organizacijo dela. Danes in v prihodnje bo v gospodarstvu uspel samo tisti, ki se bo znal povezovati z drugimi doma in v svetu. Zmagal bo samo tisti, ki to hoče in je strokovno sposoben.«

Dagmar Suštar, republiška konferenca ZM Slovenije:

»Iskreno priznanje vsemu vašemu kolektivu za vaše uspehe. Želimo vam, da bi tudi v prihodnje delali tako uspešno. Uspehi so toliko bolj razveseljivi, ko vemo, da se delovne organizacije borijo z velikimi težavami!«

Pozdravno pismo

Po razdelitvi priznanj je predsednik delavskega sveta podjetja predlagal navzočim, da pošljemo predsedniku SFRJ tov. Titu pozdravno pismo z naslednjo vsebino:

»Dragi tovariš Tito!

Minilo je 20 let, odkar je bil v Industriji gumijevih izdelkov Sava v Kranju izvoljen prvi delavski svet v socialistični republiki Sloveniji in drugi v socialistični federativni republiki Jugoslaviji. Ko danes na seji delavskega sveta ugotavljamo, da je naša enomesečna proizvodnja večja od tedanje celoletne proizvodnje podjetja, da imamo sodobno organizacijo dela, sodobno tehnologijo, kvalitetno proizvodnjo, urejene notranje odnose in jasno perspektivo za jutrišnji dan in da je ustrezno vrednoteno ter spoštovano delo vsakega delavca v podjetju ne glede na njegovo mesto in izobrazbo, s tem jasno dokazujemo, da je bilo pravilno Tvoje prepričanje o sposobnosti delavcev, da sami upravljajo delovne organizacije.

Na jubilejni seji nismo razpravljali samo o 20-letnih uspehih. Sprejeli smo 5-letni plan razvoja podjetja, si z njim določili jasne skupne cilje, z novim statutom, sprejetim na isti seji, pa smo še poglobili naše samoupravljanje ter določili naloge, ki jih mora vsak od nas stalno izvrševati, da bomo dosegli cilje, ki smo jih določili, in da boš zadovoljen, ko nas ponovno obiščeš.«

Prisotni so se soglasno strinjali in s ploskanjem pozdravili sklep.



ANTON JERMAN

je pri nas zaposlen od leta 1960 dalje. Zaposlen je na delovnem mestu tekoči kontrolor. Za predsednika delavskega sveta je bil izvoljen 20. aprila 1966, mandat se mu je iztekel 13. aprila 1967.



MARJAN ČEFERIN

je v našem podjetju zaposlen od leta 1954 dalje, in sicer kot samostojni vzdrževalec v instrumentarni skupini. Predsednik delavskega sveta je bil od 13. aprila 1967 do 14. maja 1968.

Naš razgovor

Lado Košnik, prodajalna Kranj



Kako prodajamo?

Z današnjo številko pričujemo serijo člankov — informacij o tem, kako prodajamo v naših prodajalnah v Jugoslaviji.

Sava ima 12 svojih prodajal, in sicer: v Kranju, Kopru, Mariboru, Skopju, Sarajevu, Splitu, Reki, Zagrebu, Osijeku, Beogradu, Titogradu in Nišu.

Začeli smo s prodajalno v Kranju. Odgovarja tov. LADO KOŠNIK.

● Kako je z našimi izdelki založena kranjska trgovina?

Kranjska prodajalna je z našimi izdelki običajno dobro založena. Primeri se, da nekaterih izdelkov ni na zalogi tudi v tovarni dalj časa, ker proizvodnja ni redna, čeprav je veliko povpraševanje po njih (npr. avtomobilski plašči — potniški, poltovorni, tovorni, posebni sezonski izdelki, kot so vodovodne cevi, tlačilke za ležalne blazine, stebra tesnila, kapice itd.)

● Po katerih izdelkih je največ povpraševanja v posameznih mesecih?

V poletnih mesecih največ povprašujejo kupci po izdelkih, ki se rabijo v poletni sezoni (vodovodne cevi, ležalne blazine, potovalne blazine, veloplašči, plašči za samokolnice, avtomobilski plašči, predvsem potniška avtopnevmatika). V jesenskem in zimskem času pa prodamo največ gospodinjstvih izdelkov — tesnila, kapice, usmerjevalce ipd., termoforje, predvsem pa zimske avtomobilske plašče za osebne, poltovorne in tovarne avtomobile. Vse leto pa ljudje povprašujejo po podplatnih ploščah, gorskih podplatih, raznih lepilih, surovih zmesih, gumijevih vrvcih, tesnilnih ploščah, klinastih jermenih in raznih drugih predmetih.

● Težav menda nimate — ali pa?

Pri reševanju reklamacij imamo težave z dobavo naših izdelkov, ker nimamo lastnega prevoznega sredstva. Blago je v skladišču, v trgovini ob času reklamacije ga pa ni. Reklamacija pa mora biti takoj rešena.

● O čem povprašujejo kupci pri nakupu naših izdelkov?

Kupci ob nakupu naših izdelkov često povprašujejo po najrazličnejših vrstah avtomobilskih plaščev. Če pa kupec ne pozna lastnosti naših izdelkov, dobi strokovno pojasnilo od prodajalca.

● Izložba kranjske prodajalne je včasih zelo pusto urejena. Zakaj?

Za minimalna finančna sredstva nismo mogli dobiti aranžerja, zato smo sami aranžirali izložbena okna. V bodoče imamo obdobjenih nekaj več sredstev, tako da bomo štirikrat letno menjali izložbe; če bi jih hoteli večkrat, pa tudi doslej določena sredstva ne bi zadostovala.

● Tvoje pripombe, predlogi, želje...?

Veliko delavcev Save je svoj čas kupovalo v naši prodajalni defektne izdelke, po katerih povprašujejo še danes. Dobava takšnega blaga pa je sedaj minimalna ali pa je sploh ni. Sicer pa tako balgo prodajajo drugod.

Predlagam, da bi tako blago prodajali tudi pri nas.

Naša želja pa je, da čimbolj zadovoljimo naš trg z vsemi dosedanjimi našimi izdelki in v bodoče tudi s takšnimi, ki jih še ne izdelujemo, pa po njih kupci povprašujejo.

PRIPOMBA UREDNIŠTVA: Nedvomno je vedno manj škart in odpadnih izdelkov v prodaji, saj je kvaliteta vedno boljša. Za robo, ki pa bo tudi v prihodnje v prodaji, pa prav zdaj pripravljajo organizacijski predpis, s katerim bo tudi ta problem odpravljen.

Izid žrebanja nagradne skandinavske križanke

Člani komisije so izmed 49 rešitev izžrebali naslednje reševalce:

1. nagrado v vrednosti 50,00 N din prejme SILVO GROZL
2. nagrado v vrednosti 30,00 N din prejme JANEZ KLANČAR
3. nagrado v vrednosti 20,00 N din prejme MIRKO FAGANEL
4. nagrado v vrednosti 10,00 N din prejme MARIJA VIDIC
5. nagrado v vrednosti 10,00 N din prejme SILVA KMETIČ

Nagrajencem čestitamo!

Šahisti v novi sezoni

Po daljšem premoru so naši šahisti zopet »oživelili«. Udeležili so se treh tekmovanj. Dve so sami organizirali, enega pa so se udeležili kot ekipa tovarne.

Prvo tekmovanje, ki ga je organizirala sindikalna podružnica Steklarne Hrastnik, je bilo 22. novembra v Hrastniku. To je tradicionalno tekmovanje sindikalnih in mestnih ekip, s katerimi Steklar tesneje sodeluje. Naj takoj povem, da ima ta kolektiv odlične organizatorje in marljive športne delavce, kar je redkost v delovnih kolektivih. Tekmovanje v Hrastniku se je udeležilo 16 sindikalnih in mestnih ekip iz desetih slovenskih krajev.

Ekipa Save v postavi: Uroš Ivanovič, Janez Krek, Mirko Požar in Vojo Mitrovič je zasedla zelo dobro sedmo mesto. Posebno se je izkazal na prvi deski Uroš Ivanovič, ki je dosegel kar 13 zmag od 15 možnih. Zelo dobro je igral tudi Vojo Mitrovič na četrti deski. Prvo mesto je zasedla ekipa Žalca. Druga je bila Elektrarna Trbovlje, tretja pa ekipa Steklar na iz Hrastnika.

Na drugem in tretjem tekmovanju pa smo se pomerili med seboj šahisti Save. Prvič na decembrskem in drugič na tradicionalnem novoletnem turnirju. Obakrat se je tekmovanja udeležilo 12 tekmovalcev.

Vedno je zanesljivo zmagal rutinirani igravec iz obrata IV Uroš Ivanovič. Nato pa si sledi osem zelo izenačenih igralcev. Ta tekmovanja so zaradi tega zelo zanimiva — borbena. Reči moram, da zadnje čase zelo dobro igra Vojo Mitrovič, saj je na prvem turnirju zasedel tretje, na novoletnem pa drugo mesto.

Zelo dobra igralca sta postala tudi Janez Marko in Milan Pešnik, ki sta se s svojo preudarno igro in rezultati pridružila rutiniranim igralcem, kot so Požar, Vreg, Mitrovič, Gazvoda, Stanešič in Veselič.

ZAHVALE

Zahvaljujem se sindikalni organizaciji za izkazano pomoč in izrečeno sožalje pri izgubi dragega moža JOZETA CIMŽARJA.

Hvaležna žena FRANCISKA

Najlepše se zahvaljujem vsem sodelavcem pokojnega AVGUSTA DROLCA ter ostalemu kolektivu za izkazano moralno in materialno pomoč ob nenadni smrti, ki nas je prizadela. Obenem se lepo zahvaljujem tudi za poslovilne besede ob odprtem grobu.

ANICA DROLC, sin VILI in hči IDA



AVGUST DROLC

Ameriški proizvajalec pnevmatike firma FIRESTONE bo začela s proizvodnjo gum za dame. Voznice avtomobilov bodo odslej opremljale svoje avtomobile s posebnimi gumami. Damske gume bodo izdelane z barvastimi cvetličnimi vzorci na stranskih stenah gume in s kričečimi in pozornost vzbujajočimi barvastimi ornamentami na tekalni površini.

Firma skrbi tudi za voznike avtomobilov. Njihove avtomobile bo opremljala z gumami, ki bodo imele »neokrašene« stranske stene, tekalna površina gume pa bo kljub vsemu v barvastem vzorcu.



Ze nekaj let sindikalna organizacija prireja ob novem letu sprejem dedka Mraza za naše najmlajše. Tako kot vselej, je bilo tudi letos pred novim letom v Prešernovem gledališču težko najti pristo mesto. Prireditve se je pričela z otroško igrico »Vilincek z lune«. Otroci so z živim zanimanjem spremljali dogajanje na odru. Napečnost je popustila, ko je na oder prišel dedek Mraz. Po kratkem pomenkovanju, v katerem so otroci v en glas odgovarjali na njegova vprašanja, je dedek Mraz vse otroke obdaril.

»Ja vojnik...«

... svečano se obavežujem, da ču verno služiti svome narodu, da ču braniti svojo socialističku otadžbinu...«

Tako se začelja zaprisega, ki jo znajo na pamet naši fanti, ki služijo vojaški rok pa tuči potem je ne pozabijo. Fantje, ki čuvajo našo severno mejo, graničarji na Jezerskem, so si jo z velikimi črkami napisali na karton, ga uokvirili in obesili kot svetinjo na najvidnejše mesto svoje dnevne sobe v karavli.

Obiskali smo jih v nedeljo pred njihovim praznikom, da bi jim čestitali, jih obdarili in jim priredili majhen kulturni program.

Bil je prelep sončen zimski dan. Snega je tu gori nametalo kar meter in pol, toda fantom v karavli ni mar nobenega, še tako hudega zameta. Svojo dolžnost opravljajo ob vsakem vremenu in premagujejo še hujše zamete.

Veseli so bili našega obiska, posebno še lepo zapetih pesmi naše ga okteta in Franceljnov harmonike.

Samo ta dan v letu je tako vesel, saj so le takrat dovoljeni množični obiski v njihov sicer nedostopni dom.

Vsi fantje so se mi zdeli silno mladi. (Če se spominjam nazaj, so bili včasih fantje, ki so odhajali k vojakom starejši in zrelejši. Ali pa se je nam dekletom le tako videlo?) Povprašala sem edinega Slovenca, Siškarija Vinka, kdo je najmlajši in kar začudila sem se, da je to prav njihov kuhar Tomislav z Reke. Ravno te dni bo praznoval svoj 19. rojstni dan. No, izkazalo se je, da je mladi Tomislav zares dober kuhar.

Povprašala sem jih, kako preživljajo svoj prosti čas. Povedali so, da imajo televizor, šah, radio, gramofon; pa smučajo tudi fantje. Prav te dni jim bo Vinko pripravil čaj v smučanju.

Najbolj pa so fantje ponosni na svoja dva prelepa volčjaka Ajoxa in Lasto. Dresirana sta tako, da napadeta le civile. Na Jezerskem je namreč zelo lahek prehod na Koroško in si naši kriminalci pogosto izbero to pot za pobeg. Kar dostikrat doživijo tu take incidente in takrat sta jim v veliko pomoč volčjaka.

Ko smo odhajali, so se Maleški vrh, Goli vrh in Jezerski vrh bleščali v soncu in snegu in le dobro oko je lahko opazilo drobne stezice speljane od karavle pa na vse obmejne vrhove. Na strehi kasarne je plapolala trobojnica.

Srečno, mladi fantje in čuvajte nam našo domovino!

DANICA DOLENC



Na svečani seji je prejel priznanje tudi tov. Stane Voglar