



Začenja se obdobje poslovanja po novem statutu podjetja

(nadaljevanje)

Samoupravljanje v delovnih enotah in v podjetju kot celoti bo popolno in učinkovito, ko zagotovimo, da se samoupravni dogovori in odločitve o gospodarskih in kadrovskih zadevah (akcijah) izvršujejo pravočasno, osebno od-

Ustavni amandma tako jasno opredeljuje različne načine samoupravnega dogovarjanja in odločanja: neposredno odločanje o zadevah, za katere se delavci dogovore in jih določijo s statutom, odločanje o upravljaljskih zadevah (delavski svet podjetja in ustrez-

upravnega dela, za izvršitev samoupravnih odločitev pa veljati pisne delovne naloge. Zato je razumljiva statutarna določba, da morajo še predvsem vodje delovnih enot zagotavljati uspešnost enotnega sistema upravljanja s samoupravnim dogovarjanjem pri odločitvah in z osebnim zadolževanjem delavcev pri izvršitvah poslovnih zadev.

Izvršilne funkcije vodij delovnih enot

Med splošnimi delovnimi dolžnostmi so v statutu podjetja posebej našteje tudi izvršilne funkcije vodij delovnih enot, za katere so osebno zadolženi, z zaposlenimi delavci vred pa tudi osebno odgovorni za njihovo učinkovito izvrševanje. Statut podjetja ne opredeljuje vodij delovnih enot kot voljene individualne izvršilne organe, ampak jim nalaga izvršilne funkcije samoupravljanja zaradi praktičnih potreb in zagotovitve osebne odgovornosti pri izvršitvi vseh samoupravnih odločitev. Po določitvi statuta ostajajo to vodilna delovna mesta, na katerih grede ljudem v okviru izvršilnih funkcij samoupravljanja naslednje splošne delovne dolžnosti in pravice:

— organizirati izvrševanje nalog po sprejetih gospodarskih načrtih, delovnih programih, operativnih planih, splošnih aktih in drugih samoupravnih zadolžitvah,

— voditi delovne procese med združenimi proizvajalci v delovni enoti in zagotoviti timsko delo med njimi ter združeno delo z drugimi delovnimi enotami podjetja,

— sodelovati s pristojnimi strokovnimi in drugimi delovnimi enotami podjetja za urejanje in krepitev družbeno-ekonomskega položaja enote (uveljavljanje ustrezne metodologije planiranja, organizacije dela, zagotavljanje družbeno-ekonomskih pogojev dela, evidentiranje in obračunavanje poslovnih rezultatov, formiranje dohodka ali dela dohodka ali dela dohodka enote, ipd.),

— kreirati poslovno politiko na svojem področju in pripravljati predloge poslovnih odločitev za pristojne organe upravljanja,

— zagotoviti strokovnost predlaganih poslovnih odločitev za organe upravljanja skupaj s pristojnimi in odgovornimi delavci delovne enote,

— sodelovati z organi upravljanja delovne enote pri pripravljanju sej in tolmačenju predlaganih poslovnih odločitev iz njihove pristojnosti,

— voditi javne razprave o predlogih poslovnih odločitev za delavski svet podjetja in analiziranje zbranih pripomb in predlogov delovnih enot,

— tolmačiti predloge poslovnih odločitev na sejah delavskega sveta in izvršilnih organov podjetja in utemeljevanje družbeno-ekonomskih posledic predlaganih odločitev,

— izvrševati sprejete poslovne odločitve ter drugih poslovnih zadolžitvev in zagotavljanje predvidenih poslovnih učinkov,

— analizirati in ocenjevati izvršene poslovne odločitve in seznaniti pristojne organe in delavce podjetja o doseženih učinkih in morebitnih problemih v njihovi zvezi,

— sodelovati pri razvijanju sistemov delitve dohodkov po delu in predlagati delavce z nadpovprečnimi delovnimi rezultati za podelitev posebnega priznanja ali odlikovanja,

— zagotoviti ustrezno plansko, organizacijsko, tehnološko in delovno disciplino oz. ukrepati za njeno zagotovitev,

— reševati materialne spore z drugimi delovnimi enotami ali podjetjem na podlagi argumentiranja in sporazumevanja,

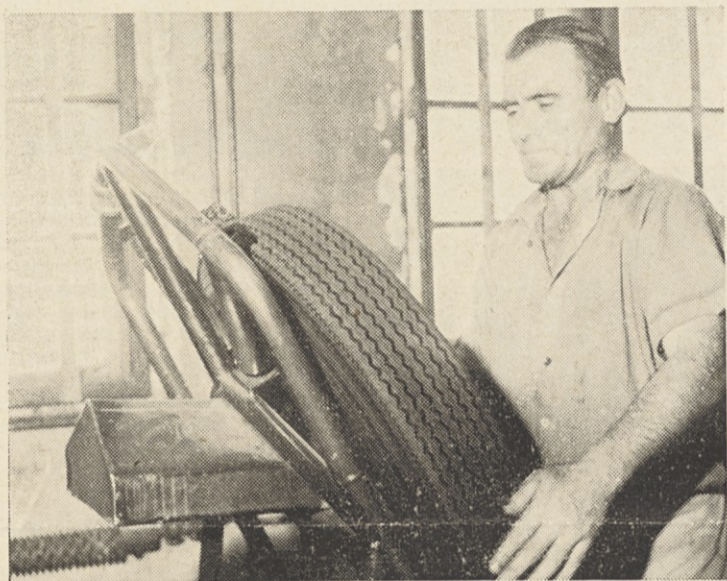
— prijaviti materialne spore notranji arbitraži in sodelovati pri njihovem reševanju, če ne doseže sporazuma,

— zagotoviti skrbno gospodarjenje z delovnimi sredstvi pri izvrševanju osebnih zadolžitvev ter prijavljati kršilce odboru za ocenjevanje in poravnava materialne škode,

— zagotoviti delovno disciplino in prijavljati kršilce odboru za oceno kršitev delovnih dolžnosti.

Določilom o družbeno-ekonomskem položaju delovnih enot sledi tretje najboljše poglavje statuta, ki vsebuje določila o položaju podjetja kot celote; nadaljevanje bo namenjeno temu poglavju.

STEFAN MARCIJAN



Budne oči kontrolorjev — manj reklamacij

govorno in poslovno uspešno. V samoupravno organiziranem delu zato predstavljajo celoto upravljaljske funkcije, ki pomenijo odločitve pristojnih organov upravljanja o poslovnih politikah podjetja (in področnih poslovnih politikah) in izvršilne funkcije, ki pomenijo odločitve pristojnih organov upravljanja o konkretnih smotrih in koristih v zvezi z izvršitvijo sprejetih poslovnih odločitev. Statut podjetja v tej zvezi posebej zadolžuje vodje delovnih enot, da pri opravljanju izvršilnih funkcij zagotavljajo enotnost sistema upravljanja, v katerem organizirano nastopajo upravljaljske in izvršilne funkcije.

Izvršilne funkcije samoupravljanja

Pri oblikovanju ustavnih sprememb in dokončnem sprejemu znanega 15. ustavnega amandmaja je bil pomen izvršilnih funkcij samoupravljanja posebej poudarjen. Medtem ko ta amandma določa, da delavci uresničujemo samoupravljanje v podjetju kot celoti in v organizacijah združenega dela v njegovi sestavi, določa še načine samoupravnega dogovarjanja in odločanja, kot npr.:

Delavci uresničujemo samoupravljanje s tem:

— da v skladu z zakonom in statutom neposredno odločajo o svojem družbeno-ekonomskem položaju in o zadevah združenega dela v delovnih enotah podjetja,

— da poverjajo določene upravljaljske funkcije delavskemu svetu podjetja in ustreznim organom upravljanja delovnih enot,

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

ni organi delovnih enot npr. o poslovnih politikah podjetja, poslovanje v delovnih enotah), odločanje o izvršitvenih zadevah (kolektivni in individualni izvršilni organi odločajo o utemeljitvi skupnih interesov in koristi pri izvrševanju posameznih gospodarskih in kadrovskih zadev). Zaradi takšnih ustavnih in zakonskih predpisov se je menjala tudi struktura samoupravnih organov, ki smo jo poznali vseh 20 let od uvedbe samoupravnega sistema. Izvršilne funkcije samoupravljanja doslej niso bile dovolj poudarjene, kar se je kazalo v neustrezni razmejitvi pristojnosti glede upravljaljskih funkcij med delavskimi sveti in upravnimi odbori podjetij.

Tretji statut podjetja v tej zvezi določa, da je vsak delavec osebno odgovoren za kvalitetno izvrševanje delovnih in drugih zadolžitvev v zvezi z delom in za vključevanje

o statutu

vanje v samoupravne procese, ko se odloča o družbeno-ekonomskem ali kadrovske — socialnem pomenu njegovih zadolžitvev. Smisel takšnih statutarnih določil je v tem, da mora izvrševanje delovnih zadolžitvev na vseh delovnih mestih, predvsem še vodilnih in strokovnih, temeljiti na samoupravnih dogovorih in odločitvah, če po svoji naravi in učinku neka ekonomska ali kadrovska zadolžitveva zadeva interese, koristi in odnose vseh ali večine delavcev v podjetju. V tej zvezi je za nas zanimiva in koristna primerjava z večletnimi izkušnjami v podjetju, ko smo začeli pojmovati zapisnike organov upravljanja kot programe samo-

Kako smo delali?

Ce hočemo na kratko oceniti proizvodnjo v prvem kvartalu letošnjega leta, moramo ugotoviti, da z rezultatom ne moremo biti zadovoljni. Z ozirom na gospodarski načrt bi morali ob enakomerni dinamiki proizvesti 5.355 ton gumijevih izdelkov, dejansko pa je bilo proizvedeno 5.187 ton ali 97%. Delovne enote v obratu IV so takole realizirale plan:

Vist	98%
naravno usnje	98%
kemični izdelki	135%

Res je sicer, da smo v letnem proizvodnem planu predvideli tudi kapacitete, ki naj bi bile aktivirane šele v drugem polletju in je zaradi tega dejanska dinamika v prvem polletju nekoliko nižja, vendar kljub temu ne moremo mimo dejstva, da bi bila lahko dosežena proizvodnja višja. Naslednja tabela kaže proizvodnjo po posameznih enotah:

Delovna enota	Indeks
avtopnevmatika	100,2
velopnevmatika	85,9
prešani izdelki I	97,1
prešani izdelki II	93,2
tehnični izdelki	80,3
cevarna	96,1
klinasti jermeni	100,0
prevleke	66,7
ročna konfekcija	104,8
plastične mase	69,4
s k u p a j	97,0
umetno usnje	98
naravno usnje	98
kemični izdelki	135

Najbolj so zaostale delovne enote velopnevmatikarna, tehnični iz-

delki in prevleke. Vzroki za zaostanek so deloma objektivnega značaja zaradi zakasnele dobave ali usposobitve orodij ter opreme v velopnevmatikarni in premazovalnici, čeprav bi bil lahko rezultat kljub temu ugodnejši, medtem ko gre izpad pri delovni enoti prevleke predvsem na račun planirane proizvodnje bandaž, katerih naročila pa so občasna in v glavnem tempirana na drugo polletje. Opozoriti moram tudi na problematiko surovin. Res je, da zaradi pomanjkanja surovin v prvem kvartalu nismo imeli večjih izpadov, vendar nismo mogli vedno proizvajati tistih izdelkov, ki jih je prodajna služba v prvi vrsti zahtevala (vist, naravno usnje, avtopnevmatika).

Zelo težka je nabava avtokorda, predvsem za potniško pnevmatiko, katerega močno primanjkuje na vseh tržiščih, tako da se podobna situacija nadaljuje tudi v drugem kvartalu. Nabavni službi je ob velikih naporih le uspelo zagotoviti potrebne količine, tako da se bo situacija končno le izboljšala.

Ker vsekakor poleg navedenih težav obstaja tudi vrsta subjektivnih slabosti, je naloga vseh proizvajalcev, kakor tudi strokovnih služb, ki imajo posreden ali neposreden vpliv na realizacijo proizvodnje, vložiti maksimalne napore pri svojem delu, da zamujeno nadoknadimo v naslednjem obdobju.

FILIP MAJČEN



Zbranost in veselje do dela — uspeh

Kaj dela savska folklor?

Ze precej časa v našem listu nismo pisali o življenju in delu savske folklorne skupine. To pa ne pomeni, da so dekleta in fantje počivali. Ves čas so pridno vadili, nastopali in si prizadevali, da bi izboljšali kvaliteto in obsežnost programa. Pri vsem tem pa niso pozabili na pomladitev skupine. Kako je potekalo delo od lanske jeseni, ko se je skupina vrnila s tritedenskega bivanja v Franciji, nam pripoveduje njen predsednik TONE BAJUK.

Po krajšem premoru v poletnem času smo se spet zbrali sredi oktobra. To je bilo veselo srečanje vseh, ki smo se med enoletnim delom pri skupini dokaj dobro spoznali. Tako kot vedno, tudi tokrat v skupini ni manjkalo šal in prijetnih pripovedovanj z nedavnih gostovanj.

Na razpis, ki ga je razposlalo vodstvo skupine domala po vsem Kranju z namenom, da bi se nam pridružilo čimveč ljubiteljev ljudskih plesov in pesmi, se je odzvalo kar 40 mladih Kranjčank in samo 5 fantov. Prav zaradi te neugodne strukture novodošlih je bilo težko pričeti z delom. Kljub temu smo si takoj v začetku zadali nekaj osnovnih ciljev za bodoče delo. Od takrat vseskozi dvakrat tedensko po tri ure pridno vadimo in lahko trdim, da je bila to sezona, v kateri sta nas uspela naša neumorna učiteljica Andrej

Košič in Toni Horvat naučiti največ, odkar skupina deluje.

Seveda so se vseskozi pojavljale tudi težave, ki so zavirale tempo napredka skupine. Najprej so začela odstopati dekleta, nato pa so nam odpovedali dvorano v Zdravstvenem domu, kjer smo vadili skoraj dve leti. Malo je manjkalo, da se nismo znašli na cesti, kar bi pomenilo naš razpad. Le s težavo in s pomočjo nekaterih vodilnih tovarišev v našem podjetju smo dobili skromen prostor za vaje v osnovni šoli Simon Jenko. Tudi večne težave z godbeniki smo šele pred nedavnim rešili in kompletirali trio za spremljavo plesov.

Naštel sem samo nekaj težav, ki so nas spremljale, vseskozi pa je bilo veliko drobnih zapletov, o katerih menim, da ni vredno pisati, vendar se v skupini moramo o njih pogovarjati in jih sproti reševati.

Trenutno šteje naša skupina 34 deklet in fantov in vsi dokaj dobro obvladajo program, ki ga imamo. To je gorenjske delovne in svatovske plesne, venček belokranjskih plesov, rezijske plesne in glamoč. To je tudi dovolj za 120-minutni program, ki ga poleg plesov lahko popestrimo tudi naš trio ali pa savski oktet.

Res je, da v preteklem obdobju nismo imeli veliko nastopov, ker smo se bolj pripravljali zanje in

ko imamo osvojen program, tudi nastopov ne manjka, saj jih imamo samo v maju predvidenih kar sedem. Za majno število nastopov sta predvsem dva vzroka: zimska sezona je »mrtva sezona« za nastopanje in gostovanje, naše osnovno pravilo in vodilo je komurkoli predstaviti čimbolj kvalitetno izvajanje narodnih plesov in pesmi.

Rad bi vam povedal še nekaj o naših načrtih:

Najprej predvidevamo skupaj s savskim oktetom izdati brošuro, ki bi nam služila v propagandne namene. Do tega nas je privedlo dejstvo, da vsakdo, ki mu ponudimo nastop, zanteva slike, program itd. V bližnji prihodnosti si želimo kupiti tudi belokranjske in rezijske narodne noše. Že vnaprej vemo, da bo to težko, ker so s tem programom povezana tudi finančna sredstva, toda če bomo hoteli nadaljevati z delom, bomo morali poiskati vse možnosti. Izposojanje noš pri drugih skupinah pa je precej drago, pa tudi nihče jih ne posoja rad.

V plesnem programu bomo v naslednji sezoni začeli s slovenskimi plesi. To nam omogoča sodelovanje s tamburaškim ansambлом iz Rateč pri Skofji Loki. Do sodelovanja s tem ansambлом nas je privedla naša dolgoletna želja, da bi imeli svoj tamburaški ansambel za spremljavo belokranjskih plesov. Pričakujemo, da bo to sodelovanje rodilo obojestranski uspeh.

Dragi sodelavci, povedal sem vam, kako živi naša folklorna skupina, do kje smo prišli, kakšne težave imamo in kakšne načrte imamo. Upam, da nam bo kolektiv kot celota pomagal tudi vnaprej pri uresničitvi naših načrtov. Obenem pa čutim dolžnost, da se v imenu članov naše skupine zahvalim vsem Savčanom za dosedanje pomoč pri našem delu.

Slovenski narodni plesi in pesmi so v svetu zelo cenjeni. To so plesi, ki jih gojimo in želimo ohraniti takšne, kot so bili — omogočajo nam širiti nacionalno kulturo med drugimi narodi, hkrati pa utrjujejo zavest, da smo Slovenci sicer majhen narod, ki pa je lahko ponosen na svojo bogato kulturno preteklost. Naša želja je, da bi se nam v jeseni, ko bomo sprejemali v skupino nove člane, pridružilo čimveč članov našega kolektiva, njihovih otrok, znancev in prijateljev.

Tekmovanje obveznikov sanitetne službe PPCZ

V petek, 12. maja popoldan je bilo v šoli Franceta Prešerna v Kranju občinsko tekmovanje ekip prve pomoči iz večjih kranjskih tovarn in narodne obrambe.

Dopolnilni tečaj in tekmovanje je bilo organizirano na pobudo RK Slovenije in organov za narodno obrambo.

Prvo mesto je osvojila 6-članska ekipa naše tovarne. V znak priznanja in pohvale za njeno prizadevanje in disciplinirano udeležbo dopolnilnega tečaja, vam jih v tej številki predstavljamo:

Marija BOGATAJ — RTI
Janez KLEMENČIČ — preš. izd. I
Anton PERŠ — valjarna II
Nikolaja KOBAL — cevarna II
Franc ČEFARIN — preš. izdelki II
Alojz MARINSEK — SKK

Poleg omenjenih je tekmoval tudi Marjan PENES, vendar ne v naši skupini, pač pa v ekipi tovarne Planika — štela je le 5 članov — in dosegla 3. mesto.

Ekipa se bo kot prvo plasirana v občinskem tekmovanju udeležila tudi republiškega tekmovanja, ki bo 14. junija v Novem mestu. Naša iskrena želja je, da ostane ekipa tudi vnaprej tako požrtvovalna in borbena ter da ponovno doseže čimboljši rezultat. Vodje delovnih enot pa prosimo za nadaljnje razumevanje in pomoč.

ANTON BOŽIČ



Požari v letu 1969

V preteklem letu je bilo v Sloveniji precej požarov, ki so uničili za več kot 60 milijonov dinarjev imovine.

Največ škoda so požari napravili v industriji, v tovarnah.

Naj vam v kratkem povem, kako je bilo s požari lani v našem podjetju.

V Savi je lani zagorelo 24-krat, v letošnjem letu pa že 8-krat. Vsi

požari so bili začetni in so jih delavci pogasili z ročnimi gasilnimi aparati. Zato se jim na tem mestu zahvaljujem, da so požare zadušili v kali. Samo pomislimo, kako bi bilo, če bi nam »ušel« samo en požar, kakšna škoda bi nastala. Seveda ne smemo zanemariti dejstva, da bi lahko prišlo do velikega požara, če delavci ne bi znali uporabiti gasilnih aparatov, če bi ne bili pozorni. Moj namen ni strašiti s številkami, toda rad bi opozoril, da bodimo vsi budni in dobro pomislimo, kaj delamo. Posebno rad bi opozoril kadilce: nekateri s cigareto »prodirajo« na nevarna mesta. Kaj se lahko zgodi, vsi veste! Prav zato opozarjam, da kadilci v bodoče kadite tam, kjer so za to določena mesta. Naj omenim še to, da je potrebno organizirati za člane kolektiva predavanja in demonstrativne vaje z ročnimi gasilnimi aparati. Tako bo znalo vse več delavcev ravnanje z gasilnimi aparati, če nastane požar.

V obratu IV smo letos končali z demonstrativnimi vajami. Vaj se je udeležilo 82,9 % delavcev. Sredi maja pričnemo demonstrativne vaje za člane kolektiva v obratu II. Teh vaj se naj udeleži vsak, ker nikdar ne vemo, kdaj in kje se lahko prikaže »rdeči petelin«.

JANEZ GLOBOČNIK



Slika, ki jo objavljamo, sodi k članku »Seznajamo vas«. Članek bo objavljen v prihodnji številki



Eden od spominskih posnetkov savskih folkloristov z gorenjskim motivom



Naši folkloristi so sprejeli na letališču Brnik udeležence svetovnega košarkarskega prvenstva. Zaplesali so venček domačih plesov.



Stalna ekipa civilne zaščite Sava je zmagala na občinskem tekmovanju v Kranju (od leve proti desni) Nika Kobal, Marjan Peneš, Marija Bogataj, Franc Čefarin, Janez Klemenčič, Alojz Marinšek, Marica Bertonec in Anton Perš.



Obiski

Obisk predstavnikov Semperita in VW

14. maja so nas obiskali inž. Heidegger Herbert iz Semperita, g. Matouschek in g. Wodecki od firme Volkswagenwerk Ag. Z vodstvom podjetja so se dogovorili o dobavi naše pnevmatike firme Volkswagenwerke Ag in njegovemu kooperantu Unisu iz Sarajeva.



Predstavniki firme Volkswagenwerke Ag. g. Matouschek se vpisuje v knjižo gostov

Iz UNISA

Nekaj dni po obisku predstavnikov Volkswagenwerk so prišli na poslovne dogovore tudi predstavniki Unisa iz Sarajeva. V delegaciji so bili tov. Deronja Abaz, generalni direktor Unisa, tov. Rade Stijačić, direktor prodajnega sektorja, tov. Balković, predstavnik Unisa in tov. Numić, direktor tovarne Tito iz Vogošća. V spremstvu predstavnikov Save so si najprej ogledali tovarno in se zanimali za asortiman in kvaliteto izdelkov. V pogovoru pa so se dogovarjali o dobavi pnevmatike za potrebe te firme.



Gostje iz Unisa

Iz zvezne carinske uprave

V prvi polovici maja so se v Savi mudili predstavniki zveznega sekretariata za finance, člani zvezne uprave carinarnic, predstavniki carinarnic Ljubljana in Kranj. Goste sta pozdravila direktor podjetja inž. Janez Beravs in direktor nabavne službe tov. Mirko Pavlovič.

Gostje so s predstavniki Save razpravljali o novih predlogih carin glede carinske politike. Sava v zadnjem času vse več izvažata in prav zaradi tega je močno zainteresirana za vsako spremembo na področju uvoza in izvoza.



Predstavniki carinarnic in zvezne carinske uprave med razgovorom pri direktorju podjetja

Samoupravljanje in učinkovitost poslovanja

Samo nekaj besed

Različne politične, znanstvene in pedagoške ustanove že dalj časa intenzivno proučujejo samoupravno prakso v posameznih delovnih organizacijah. To proučevanje naj pokaže, koliko je samoupravljanje po 20-letnem razvoju in po zadnjih ustavnih in zakonskih spremembah poslovno učinkovito in družbeno ekonomsko utemeljeno. Utemeljenost in učinkovitost samoupravljanja se namreč po več praktičnih izkušnjah uveljavlja kot sistem samoupravne organiziranosti delavcev v podjetjih in njihovih notranjih organizacijskih delih. Tako se ustvarjajo pogoji za združeno delo in dajejo možnost skupnega gospodarjenja delavcev po organiziranih delovnih skupnostih, da bi se zagotovili poslovni uspehi v korist njih samih in podjetja kot celote.

To proučevanje je postalo še pomembnejše ob primerjanju novih statutov podjetij z ustavnimi spremembami (15. amandma) in novimi zakoni ter zaradi priprav na sklic jesenskega drugega kongresa samoupravljalcev Jugoslavije. Pri tem so naš statut podjetja, samoupravni koncept organizacije dela, strokovne študije o samoupravni zakonodaji, osebni odgovornosti delavcev v samoupravnem podjetju in drugo tudi služili za proučevanje naše samoupravne prakse in naših poslovnih rezultatov. V tej zvezi je za nas lahko zanimiva in poučna informacija Tanjuga o »Samoupravljanju in učinkovitosti poslovanja«, zato jo na tem mestu ponatiskujemo:

V vsakem sistemu so slabosti!

Razprava o 15. ustavnem amandmaju je spet načela staro vprašanje — poslovanje. Ni malo tistih, ki so naklonjeni tezi, da je učinkovito poslovanje nezdružljivo s samoupravnim odločanjem, oz. ni tudi ekonomsko upravičeno; če bi bilo zares tako, bi to pomenilo, da je socializem samoupravna oblika brez prihodnosti — ker

kakšna bi bila bodočnost sistema, ki s stališča racionalnega razvoja proizvodnih sil predstavlja oviro? Zaradi tega imajo sedanje razprave o izvajanju 15. amandmaja velik političen pomen.

Razumljivo je, da je v Jugoslaviji veliko delovnih organizacij, ki ne najdejo pravih odgovorov na vprašanje, kako najbolj učinkovito urediti svoje notranje odnose in kako organizirati proizvodnjo. Dejstvo je tudi, da ima samoupravni sistem nekaj slabosti. Toda v katerem sistemu na

Samoupravljanje in strokovnost

Res je, v Jugoslaviji nismo izkoristili vseh prednosti, ki nam jih nudi samoupravni sistem. To se npr. kaže v nasprotjih med samoupravljanjem in vodenjem v podjetjih.

Samoupravljanju nekateri »zamerijo« nestrokovnost in neosebno odgovornost v procesu odločanja. Te pripombe 22 velikih jugoslovanskih podjetij je analiziral Ekonomski inštitut v Zagrebu. Do



Tokrat točno ob 14. uri — zaradi fotografove prisotnosti; sicer pa lahko takle prizor vidimo tudi 5—10 minut prej. Do kdaj še takšna disciplina?

svetu ni enakih ali večjih slabosti? Mar ni zanimivo, da v mnogih kapitalističnih državah iščejo načine in sisteme, ki bi delavce — ne dosti bolj izobražene od naših — nekoliko vključili v samoupravljanje? Podobne težnje pa se pojavljajo tudi na Vzhodu, kjer se centralistični sistem gospodarstva kaže kot nesposoben in neučinkovit, da bi šel v korak s svetovno rastjo produktivnosti in da bi zadovoljeval vse večje potrebe gospodarstva. Pri nas pa se pojavljajo sile, ki žele pri tem korak nazaj.

kakšnih sklepov so prišli? O tem smo se pogovarjali s strokovnim sodelavcem tega inštituta, dr. Jožom Bekičem.

Ne bi mogli reči, je dejal tov. Bekič, da vodilni delavci do sedaj niso imeli največji vpliv na oblikovanje (poslovne, op. prev.) politike v podjetjih. Po naših raziskavah, ki so zajele 50.000 delavcev, ima direktor največji vpliv v delovni organizaciji. Taka je »rang lista«, oz. razpored moči v delovnih organizacijah:

Kako je?

1. direktor
2. DS podjetja
3. vodilni delavci
4. upravni odbor
5. komisije
6. ZK
7. strokovne službe
8. delovne enote
9. ZM
10. sindikat

Kako naj bi bilo?

Pa še idealna razporeditev vpliva, kot si jo zamišljajo delavci (v anketi):

1. DS podjetja
2. delovne enote
3. strokovne službe
4. direktor
5. komisije
6. vodilni delavci
7. upravni odbor
8. ZK
9. sindikat
10. ZM

Značilno je, da delavci žele in postavljajo na prvo mesto največji vpliv organov upravljanja in delovnih enot. To je pa obenem tudi odgovor na vprašanje: v katero smer naprej? »Idealna« razporeditev vpliva, ki jo postavljajo vodilni delavci, se sploh ne razlikuje od dejanskega stanja. To bi lahko pomenilo ne samo, da so vodilni delavci zadovoljni s sedanjo razdelitvijo oblasti, ampak celo težijo, da bi jo obdržali. Torej se v zamisli, da bi z novimi oblikami samoupravljanja, npr. poslovnimi odbori, v katerih bi bili samo vodilni delavci, skriva želja, da bi bil vpliv vodilnih delavcev še večji. Zatorej ta zamisel ni sprejemljiva.

Tehnokratsko-menedžerske skupine pogosto navajajo, da je bilo dosedanje samoupravljanje nezadovoljivo tudi zaradi nestrokovnosti članov organov upravljanja.

(Nadaljevanje na 4. str.)

Iz Bosne in Hercegovine

Sredi maja so bili na obisku v Savi vodje informativnih služb nekaterih delovnih organizacij iz BiH, ki so se na povabilo gospodarske zbornice SR Slovenije mudili na študijskem obisku v Sloveniji.

Goste je v imenu kolektiva Sava pozdravil direktor kadrovske službe tov. Borut Snuderl, v razgovoru pa sta sodelovala še tov. Jože Štular, urednik Save, in tov. Danica Dolenc, članica odbora za informiranje. Tov. Snuderl je prisotnim prikazal strukturo zaposlenih delavcev, njihove naloge in dolžnosti. »Poudariti moram, da je eden od osnovnih faktorjev dobrega gospodarjenja in zavesti delavcev do dela prav informiranje. Mi smo to spoznali in upam, da smo dosegli tako raven informiranja, da je o celotnem dogajanju v podjetju lahko obveščen vsak, ki se količkaj zanima za življenje in delo kolektiva,« je na koncu dejal tov. Snuderl.

Z oblikami informiranja pa je prisotne seznanil tov. Štular. »Oblike, ki se jih poslužujemo (glasilo, informator, zidni časopis, razglasna postaja, razgovori) se nam zdijo dobre, vendar pa vedno iščemo nove načine, da to, kar že imamo, še popestrimo. Vse, o čemer sem vam govoril, vam lahko tudi v praksi pokažemo.« Prisotni so dobili komplet informativnih sredstev, in ko so si po razgovoru ogledali še tovarno, so velik del časa posvetili »zidnemu«. Na koncu so se gostje iz BiH zahvalili za prijaznost.



Predstavniki »sedme sile« iz BiH na ogledu avtopnevmatike

Samoupravljanje...

ŠPORTNE IGRE

(Nadaljevanje s 3. strani)

Po podatkih sindikatov SRS pa so razmere povsem drugačne. Od 6500 članov upravnih odborov v tej republiki je bilo vsega 0,2% nekvalificiranih, medtem ko je bilo v istem času v teh organih nad 50% vodilnih delavcev. Takšna struktura upravnih odborov ni značilna samo za Slovenijo, ampak tudi za druge republike.

Kakšna organizacija samoupravljanja?

Po mnenju dr. Bekića je precej resnice v trditvi, da je sedanji sistem samoupravnih institucij v večini delovnih organizacij dokaj zapleten. S svojimi sodelavci je ugotovil celo samoupravno hierarhijo v večjem številu delovnih organizacij. Npr. ta hierarhijska shema prične pri delavskem svetu kombinata, gre do delavskega sveta tovarne, do delavskega sveta obrata, sveta ekonomske enote in zborov delavcev. Tako morajo sklepi »obrat« tako dolgo pot — gotovo enako tisti, ki jo zahteva pravni postopek podjetja. Zaradi tega dr. Bekić predlaga svojo, enostavnejšo strukturo samoupravnih institucij v kolektivu. Meni, da je treba vzpostaviti bolj neposredne stike in medsebojne odnose delavcev, omogočiti neposredno odločanje in imeti samo dva poklicna (profesionalna) nivoja. To naj bo direktor podjetja in vodja delovne enote. Vsi ostali imajo samo operativne funkcije.

Tako bi v podjetju imeli samo delavski svet in zbor delovnih enot. Pri tem je pomembno, da ima delavski svet več moči, lahko pa ima svoje odbore, komisije, ki naj prispevajo k učinkovitejšemu razpravljanju in odločanju.

V vsem tem dr. Bekić opozarja na osrednje vprašanje, to je povečanje osebne odgovornosti. »Mi lahko vpeljemo kakršnokoli organizacijo (strukturo), toda če ni odgovornosti, nismo ničesar dosegli. Odgovornost morajo spremljati ustrezne sankcije. Jaz sem zaizpopolnjujem.

kodeks odgovornosti, z istočasno določenimi pravicami, nalogami in odgovornostjo.

Sava Kranj za primer

Takšne oblike samoupravnih organizacij se v praksi že uresničujejo. Značilen primer je Industrija gumijevih, usnjenih in kemičnih izdelkov SAVA Kranj.

V tej tovarni je samoupravljanje in vodenje združeno v enoten sistem. Delavski svet ima prevladujoč položaj. Je iniciator in realizator vseh važnejših vprašanj. Pri tem mu pomagajo odbori in komisije, katerim delavski svet daje v izvrševanje določene naloge — na osnovi splošne politike. V teh odborih so tudi vodilni delavci strokovnih služb kot tajniki odborov.

V Savi so razvili tudi dober sistem osebne odgovornosti. Npr. za vse predloge, ki jih sprejme delavski svet, ostane odgovoren predlagatelj — sam ali strokovna služba (tedaj je nosilec odgovornosti vodja službe). Predlagatelj je odgovoren tudi za učinkovito izvršitev predloga. O tem delavski svet razpravlja po izvršitvi sklepa.

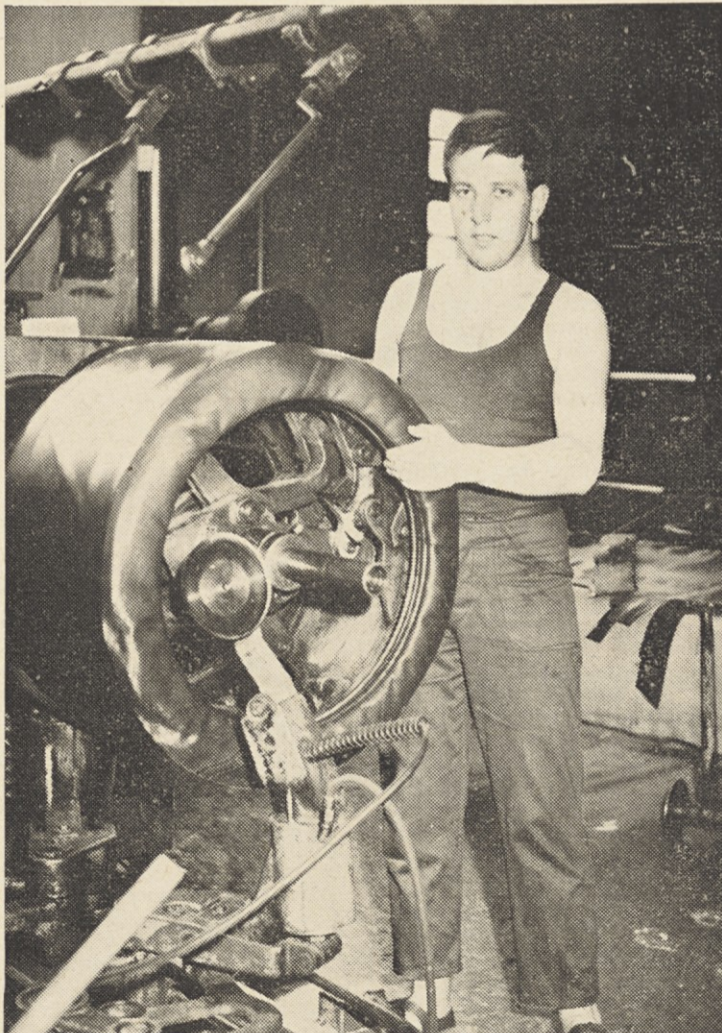
Vse odločitve delavskega sveta direktor podjetja podpiše kot delovne naloge, ki jih dobe zadolženi delavci. Na posebnih listih piše npr. delavski svet je na tej in tej seji sprejel sklep, naj ta in ta delavec naredi to in to v tem času. Podpis: direktor podjetja.

Takšen sistem ali organizacija samoupravljanja se je pokazala učinkovita in uspešna. O tem najbolj zgovorno govore poslovni uspehi te kranjske tovarne.

TANJUG

Pripis:

Kljub dolžini gornji sestavek objavljamo v celoti z namenom, da tudi vi veste, kaj drugi mislijo o nas. Zaradi zelo dobre ocene o našem samoupravljanju pa je naša odgovornost, da dosežene uspehe cenimo tudi sami in da samoupravljalvske odnose vedno bolj prilagajamo.



Konfektor Franc Medle ob svojem stroju

V začetku maja je tovarna Ferralit iz Zalca organizirala tretje tradicionalne športne igre, ki so se jih udeležili: Železarna Jesenice, Ferralit Zalec, Sava Kranj, Litostroj Ljubljana in Steklarna Hrastnik. Tekmovalci omenjenih kolektivov so se pomerili v naslednjih disciplinah:

kegljanje na asfaltu, streljanje z zračno puško, šah, namizni tenis, odbojka, orientacijski pohod, rokomet, quiz.

Vrstni red v posameznih disciplinah je naslednji:

Kegljanje na asfaltu — ekipno moški: 1. Železarna Jesenice z 2618 podrtimi keglji, 2. Sava Kranj z 2449 podrtimi keglji, 3. Litostroj Ljubljana 2428 podrtimi keglji, 4. Steklarna Hrastnik z 2394 podrtimi keglji, 5. Ferralit Zalec z 2353 podrtimi keglji.

Streljanje z zračno puško — ekipno moški: 1. Železarna Jesenice 1026 krogov, 2. Ferralit Zalec 1009 krogov, 3. Steklarna Hrastnik 1000 krogov, 4. Litostroj Ljubljana 964 krogov, 5. Sava Kranj 942 krogov.

Šah — ekipno moški: 1. Litostroj Ljubljana 46 točk, 2. Ferralit Zalec 38 točk, 3. Železarna Jesenice 35 točk, 4. Steklarna Hrastnik 25,5 točk, 5. Sava Kranj 15,5 točk.

Odbojka — moški: 1. Železarna Jesenice 4 točke, 2. Ferralit Zalec 3 točke, 3. Sava Kranj 2 točki, 4. Steklarna Hrastnik 1 točka, 5. Litostroj Ljubljana 0 točk.

Namizni tenis — moški: 1. Železarna Jesenice 4 točke, 2. Litostroj Ljubljana 3 točke, 3. Sava Kranj 2 točki, 4. Steklarna Hrastnik 1 točka, 5. Ferralit Zalec 0 točk.

Namizni tenis — ženske: 1. Sava Kranj 2 točki, 2. Ferralit Zalec 1 točka, 3. Železarna Jesenice 0 točk.

Rokomet — moški: 1. Ferralit Zalec 4 točke, 2. Litostroj Ljubljana 3 točke, 3. Železarna Jesenice 2 točki, 4. Sava Kranj 1 točka, 5. Steklarna Hrastnik 0 točk.

Orientacijski pohod: 1. Ferralit Zalec 150 točk, 2. Železarna Jesenice 146 točk, 3. Sava Kranj 112 točk, 4. Litostroj Ljubljana 109 točk, 5. Steklarna Hrastnik 0 točk.

Kviz znanja: Savinjska skozi čas — 1. Ferralit Zalec 5 točk, 2. Sava Kranj 4 točke, 3. Steklarna Hrastnik 3 točke, 4. Železarna Jesenice 2 točki, 5. Litostroj Ljubljana 1 točka.

Skupna uvrstitev moških ekip je takale:

1. Železarna Jesenice 27 točk,
2. Ferralit Zalec 19 točk,
3. Litostroj Ljubljana 17 točk,
4. Sava Kranj 15 točk,
5. Steklarna Hrastnik 12 točk.

Skupna uvrstitev ženskih ekip:

1. Ferralit Zalec 5 točk,
- 2-3. Sava Kranj 3 točke,
- Železarna Jesenice 3 točke,
4. Steklarna Hrastnik 1 točka.

Skupna uvrstitev pa je takale:

1. Železarna Jesenice 30 točk,
2. Ferralit Zalec 24 točk,
3. Sava Kranj 18 točk,
4. Litostroj Ljubljana 17 točk,
5. Steklarna Hrastnik 13 točk.

Tretje mesto v skupni uvrstitvi na športnih igrah v Zalcu je za Savo vsekakor lep uspeh. V posameznih panogah bi v prvi vrsti pohvalil žensko ekipo v namiznem tenisu, ki je zasedla prvo mesto. Vsi so pokazali to kar znajo, zato jim eventualnih spodrs-ljajev ne smemo šteti v zlo.

V letu 1971 bo Sava Kranj organizator športnih iger železarjev,

steklarjev, kovinarjev in gumarjev, zato smatram, da že sedaj bomo pokazale dobre uspehe.

JOZE HORVAT



Jože Horvat s priznanji iz Zalca

Počitniško delo učencev

Vsako leto se članj našega kolektiva oz. njihovi otroci zanimajo za eno ali dvomesečno počitniško delo v tovarni. Prav tako tudi letos dobivamo prošnje učencev in dijakov osnovnih in srednjih šol za sprejem na delo med počitnicami.

Vsem delovnim enotam smo v mesecu aprilu poslali poseben dopis in formular, na katerem so nam vodje delovnih enot sporočili svoje potrebe. Na podlagi teh potreb bo posebna komisija, ki jo bodo sestavljali predstavniki oddelka za socialno delo in odbora ZB, izbirala kandidate, ki se bodo prijaviili za počitniško delo.

OBVEŠČAMO VSE ČLANE KOLEKTIVA, KI BI ŽELELI V POČITNICAH ZA EN MESEČ ZA-

POSILITI SVOJE OTROKE, NAJ ČIMPREJ POSLJEJO PROŠNJE V IZOBRAŽEVALNI CENTER.

Prošnjo za sprejem na počitniško delo lahko napiše vsak, prednost pri izbiri pa bodo imeli:

- otroci staršev z nizkimi osebnimi dohodki na člana družine,
- otroci mater samohranilk,
- otroci naših upokojevcev,
- otroci udeležencev NOB.

Prosimo, da v prošnji navedete šolo in razred, ki ga kandidat obiskuje ter letnico njegovega rojstva. Prijave pošljite v izobraževalni center najkasneje do 10. junija 1970, po tem roku prijav ne bomo več upoštevali.

O sklepu komisije bomo vse prosilce pravočasno obvestili.

DRAGICA RIHTARSIĆ

GUMIJADA

Organizator letošnje gumijade je bila tovarna Rekord iz Rakovice. Srečanje športnikov gumarskih podjetij iz Jugoslavije je bilo že 4. po vrsti. Sodelovali so: Borovo iz Borova, Vulkan iz Niša, Gazela iz Skopja, Dimitrovgrad iz Dimitrovgrada, Rekord iz Rakovice, Ris iz Zagreba, Tigar iz Pirota in Sava iz Kranja.

Zanimiv je podatek, da navedena podjetja zaposlujejo približno 15.000 delavcev, zato ni čudno, da se je pred leti porodila ideja za vsakoletno srečanje teh kolektivov njene mladine - športnikov.

Geslo takšne manifestacije je zbiljevanje in sodelovanje na tem tekmovanju, rezultati so drugotnega pomena. Da pa ne bomo vzeli to dobesedno, nam pove tudi dejstvo, da so vsi tekmovalci do sedaj pokazali veliko borbenosti, požrtvovanja in dobre volje. Lanskoletna gumijada je bila v Kranju in prav zaradi tega je bila tudi mnogo bolj publicirana kot letošnja.

Ker do zaključka redakcije nismo dobili celotnega poročila o uspehih 4. gumijade, objavljamo samo končni vrstni red ekip v posameznih panogah.

STRELJANJE	ROKOMET	ROKOMET	ŠAH	NOGOMET
	m.	ž.		
1. Sava	1. Rekord	1. Gazela	1. Vulkan	1. Tigar
2. Borovo	2. Tigar	2. Sava	2. Tigar	2. Vulkan
3. Rekord	3. Sava	3. Vulkan	3. Borovo	3. Rekord



Sportniki Save, ki so se udeležili 4. gumijade v Rakovici pri Beogradu