

21. FEBRUAR 1969

Blaž Studen, predsednik sindikalne organizacije Vule Cicmil, tajnik

Prejšnji teden so se sestali na prvi seji novoizvoljeni člani sindikalnega odbora. Na dnevnem redu so bili izvolitev predsednika, tajnika in blagajnika sindikalne organizacije.

Predlogov za predsednika je bilo več in po razpravi so se odločili, da to odgovorno funkcijo zapajo BLAZU STUDNU, za tajnika so izvolili VULETA CICMILA, za blagajnika pa DANICO ĐOLENC.

BLAZ STUDEN je pri nas zaposlen od 1957. leta. Po končani gumarski šoli je nekaj časa delal v proizvodnji, zaradi vestnosti pri delu pa je postal inštruktor učencev v tovarni. Na tem delovnem mestu je bil do leta 1963, ko se je odločil za študij na Višji šoli za socialne delavce. Na omenjeni šoli je diplomiral 1967. leta in v tovarni prevzel naloge socialnega delavca. Na tem delovnem mestu dela tudi sedaj.

Blaž Studen pa je bil vseskozi tudi aktiven družbeno političen delavec. V mladinski organizaciji je bil predsednik in leta 1963 je bil že izvoljen za predsednika sindikalne organizacije. Funkcijo pa je opravljal eno leto, potem pa je odšel na študij. V zad-

nem času je bil že drugič izvoljen v delavski svet podjetja.

Torej je bil predlog za predsednika najbolj masovne organizacije vsekakor utemeljen, saj je vodstvo prevzel človek z bogatimi izkušnjami in z voljo, da skupno z vsem odborom in seveda tudi člani odbora sindikalnih podružnic opravijo svoje naloge kar najuspešneje.

Tudi VULE CICMIL je naš dolgoletni sodelavec: pri nas je že od 1956. leta in je vodja stroja za obrzovanje cevi.

Na političnem področju doslej ni bil v »ospredju«. Bil je član sindikalnega predsedstva, delal pa je tudi v svetu delovne enote. Večkrat je bil tudi član uredniškega odbora. Tov. Cicmil pa je nedvomno poznan širšemu kolektivu po svoji športni aktivnosti, saj je v preteklosti sodeloval pri organizaciji obeh naših največjih športnih tekmovanjih: Gumijada v Borovem in v Zagrebu.

Cepprav so naloge tajnika le nekoliko manjše od predsedniških, pa bo nedvomno tudi tov. Cicmil s svojim delom in z njemu značilno vztrajnostjo pripomogel, da bodo sindikalisti uresničili vse sklepe občnega zbora.

JOŽE STULAR

Vinko Hafner v naši tovarni

V začetku februarja se je mudil v naši tovarni podpredsednik izvršnega sveta SRS Vinko Hafner.

Dopoldan si je ogledal proizvodnjo v nekaterih delovnih enotah, nato pa se je popoldan pogovarjal s člani političnega aktiva o nekaterih perečih problemih družbenega dogajanja.

V razgovoru je podpredsednik Izvršnega sveta SRS obravnaval nekatera socialna vprašanja oz. problem pokojninskega zavarovanja.

Tov. Hafner je obširno razložil zahteve sindikatov, da bi pokojninsko dobo, ki je bila uveljavljena pred dvema letoma (40 let za moške oz. 35 za žene), znižali čez da v sedanjih razmerah ne moremo zahtevati, da bi delavci delali toliko časa.

»Nič nimamo proti tej zahtevi,« je dejal tov. Hafner, »toda to ni

samo politično, temveč tudi materialno vprašanje.« Nato je tov. Hafner natančneje razložil nekaj predlogov o novem pokojninskem zavarovanju, ki so pripravljani ali pa jih še obravnavajo in ki naj bi prinesli srednjo rešitev. Pri tem je tov. podpredsednik obljubil, da bo javnost pred sprejetjem natančneje seznanjena s predlogi.

V drugem delu razgovora je tov. Hafner odgovarjal na nekatera vprašanja, ki smo mu jih poslali vnaprej.

Ker je bilo dogovorjeno, da bodo na razgovor prišli tudi nekateri drugi republiški funkcionarji, na razgovoru niso bila obravnavana vsa vprašanja. Dogovorjeno je bilo, da bo naslednji razgovor približno čez štirinajst dni. Tedaj bomo o tem več pisali.

JOŽE STULAR

Združevanje in medsebojni odnosi

Celotni potek združevanja dveh podjetij lahko delimo na tri važne faze, in to:

- priprave za združitve,
- odločanje o združitvi in obdobje neposredno po združitvi,
- vživljanje članov obeh delovnih kolektivov v nove razmere.

Težko bi se na hitro odločili, katera od teh treh faz je najvažnejša, če imamo pred seboj skupni cilj združitve — boljše in uspešnejše poslovanje skupnega podjetja.

Sedaj lahko ugotavljamo, da smo v našem primeru uspešno rešili prvi dve fazi, ki odločilno vplivata, da do združitve sploh pride. V prvih dveh fazah sta pomembna predvsem osebni faktor in zrelost kolektiva, da zna prepoznati situacijo in predvideti prednosti skupnega dela.

Prav tako pomemben pa je osebni faktor tudi v fazi vživljanja članov delovne skupnosti v novem podjetju. Tu nastopa nov osebni faktor — medsebojni odnosi — o katerem bom napisal nekaj besed.

V primeru, da se člani dveh kolektivov, ki so do sedaj imeli različne delovne navade, različno organizacijo dela, živeli v različnih delovnih okoljih, prično med seboj spoznavati, pride nehoti do večjih ali manjših medsebojnih trenj. Le-ta imajo lahko hude posledice, če se take konfliktni situacije ne rešujejo prav in pravočasno. Menim, da je do takih nesporazumov prišlo tudi pri nas in da je pametno, da jih najhitreje rešimo.

Naj navedem dva konkretna primera:

— Ob preselitvi strokovnih služb v novo odrejene prostore so posamezniki, ki se težko vživijo v nove razmere, vidno izražali svoje nezadovoljstvo in s tem nehoti vplivali na delavce, ki so do sedaj živeli v tem delovnem okolju. V takih primerih lahko pride do neprijetnih izpadov, ki negativno vplivajo na sožitje obeh kolektivov.

— Na zadnji skupni seji delavskega sveta je prišlo do neprijetnega vzdušja pri razpravi o formulaciji enega od sklepov predhodne seje. Eden od diskutantov je namreč trmasto vztrajal pri

svoji zahtevi — izplačilo osebnega dohodka po zaključnem računu v obratu Standard in ni upošteval dejanskega stanja in mnenja večine prisotnih na seji.

To so na videz nepomembne zadeve, ki pa lahko negativno vplivajo na samo poslovnanje podjetja, uspešno delo posameznih strokovnih služb in proizvodnih delovnih enot. Posebno neugodno pa to lahko vpliva na naše nadaljnje integracijske procese. Menim, da

bodo morale družbeno politične organizacije in samoupravni organi aktivno posredovati v takih primerih in pomirjevalno vplivati na posameznike, ki se težje prilagajajo nastalim spremembam. Doživnost vseh nas pa je, da po svojih močeh vplivamo na to, da bo vzdušje v delovnem kolektivu čimboljše, da čimprej postanemo enotna delovna skupnost z enotnimi skupnimi cilji.

ZDRAVKO KORENCAN

Gospodarski načrt za leto 1969

Gospodarski načrt za leto 1969, ki ga je potrdil delavski svet podjetja na zadnji seji, je sestavljen v zelo ostro začrtanih okvirih tako zunanjih kot notranjih činiteljev poslovanja. Od zunanjih je treba zlasti omeniti zaostrene konkurenčne pogoje. Tem se bomo morali prilagajati z ustrezno prodajno politiko, s povečanjem rabatov, stimuliranjem za hitrejša plačevanja, pokrivanjem stroškov transporta in embalaže. Poleg ustreznih prodajnih pogojev pa se za učinkovitejšo prodiranje na tržišče planira aktivnejša propaganda oz. reklamna dejavnost. V letu 1969 pa je treba pričakovati tudi večje težave pri nabavi surovin. Pričakuje se povečanje cen pri nekaterih vrstah osnovnih surovin; spremeni devizni sistem ne daje upanja, da bi se situacija z deviznimi sredstvi popravila. Lahko pa nam povzročijo težave pri uvozu surovin tudi domači proizvajalci, ki v okviru konzorcijev (dogovoril med proizvajalci, prodajalci in potrošniki) lahko združujejo ali onemogočajo uvoz nekaterih surovin.

Med notranjimi činitelji, ki določajo okvire gospodarskega načrta, pa je predvsem potrebno omeniti dolgoročne obveznosti, to je poravnavanje zapadlih kreditov, in izvajanje dolgoročnega programa razvoja podjetja.

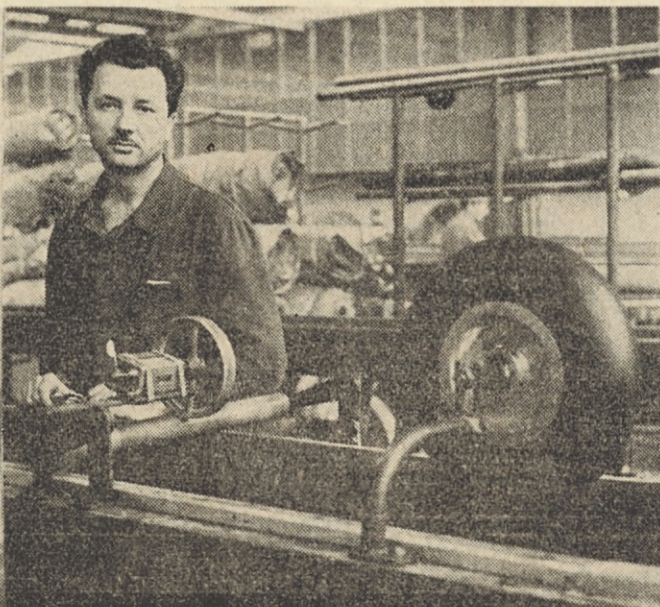
Omenjeni zunanji in notranji činitelji so vplivali na finančni plan, tako da je bilo potrebno zmanjšati posamične plane, ki so jih posamezne službe predložile. Tako je bil zmanjšan prvotni predlog plana vzdrževanja osnovnih sredstev, predlog plana reklame in propagande, predlog plana kadrov in predlog plana sredstev sklada skupne porabe. Pri tem pa večina splošnih stroškov poslovanja ne presega lanskega nivoja.

Plan proizvodnje se bo povečal v primerjavi z letom 1968 za 16%. Vendar se obseg naših kapacitet ni bistveno spremenil, ampak bomo skušali intenzivneje izkoristiti obstoječe. To bo možno doseči na področju avtopnevmatike, predvsem z realizacijo Semperitove tehnologije (skrajšanje vulkanizacijskih časov), na področju ostalih tehničnih izdelkov pa zlasti z aktivnejšo obdelavo tržišč, boljše organizacijo dela, boljše planiranjem itd.

Finančni plan kot vrednostni posnetek vseh ostalih planov je postavljen zelo ostro. Zato je potrebno, da se plansko disciplino zagotovi že na začetku.

Ni slučaj, da je vzporedno s samimi osnovnimi plani, kot sta plan proizvodnje in prodaje, napravljenih v okviru gospodarskega načrta cel niz programov posameznih strokovnih služb, ki imajo namen, da v okviru zahtev in problemov pravočasno odkrivajo notranje rezerve in ustvarjajo pogoje za nemoteno proizvodnjo.

Z letnim planom je postavljen cilj našega dela v letošnjem poslovnem obdobju, istočasno pa predstavlja načrt dela in ukrepov za vzpostavljanje normalnih delovnih pogojev ob zaostrenih pogojih nabave, prodaje in ostalih faktorjev, ki pogojujejo naše delo in vplivajo nanj.



Demokratičnost in odgovornost

Smo v predvolilnem obdobju za volitve v organe občinske, republiške in zvezne skupščine. Tudi zbori volivcev potekajo, oz. so že za nami. Na njih smo se odločili in izbrali kandidate za ustrezne organe družbenih skupnosti. Volitve v samoupravne organe pa so že za nami, kakor tudi v sindikalno organizacijo.

Moj namen ni naštevati situacije in dogodke, saj se želim dotakniti le nekaterih vprašanj, ki zadevajo naš samoupravni sistem. Najprej o kandidiranju in volitvah.

Kot je znano, kandidate za samoupravne organe najprej evidentiramo, potem kandidiramo in nazadnje volimo. Bistvo tega sistema je v tem, da se zagotovi čim večjo izbiro kandidatov in s tem tudi nadaljni korak k decentralizaciji samoupravljanja. Tak način je popolnoma v redu, vendar je v praksi včasih drugače. Pri tem mislim predvsem na podjetje, še bolj pa na delovne enote. Vsi člani delovne enote se med seboj poznajo. Po zakonu je vsakomur zagotovljena pravica do samoupravljanja in investicijske iz-

ljanja. Poznamo tudi kriterije za kandidiranje članov v samoupravne organe. Toda ko so volitve, je na volilnih listkih toliko kandidatov, kot se jih voli. Ne bom oporekal, da ti niso resnično najboljši; toda postavljam vprašanje samemu pomenu volitev. Ne strinjam se s tem, da volitve enačimo s potrditvijo, toda če so že volitve, potem je potrebno kandidirati večje število, kot se jih voli. Če na zboru predlagamo najboljše, se bomo tudi pri glasovanju odločili za najboljše. Menim, da danes ni več bojzani, da resnično zaslužni in aktivni člani ne bi prišli v poštev. Aktivnost posameznih članov ne more biti ozko zaprta, ampak se mora odražati v celotnem kolektivu, posebno pa v okviru delovnih enot.

Tako ni samo pri volitvah v samoupravne organe, to se dogaja tudi v družbenopolitičnih organizacijah. Pri zadnjih volitvah v sindikalni odbor je kar 5 delovnih enot predlagalo enako število kandidatov, kot so jih volili (trgovska mreža, marketing, služ-



Danica Dolenc, ki je zbrala podatke za članek »Kje je kdo?«

gradnje, izobraževalni center in ekonomsko organizacijska služba). Če govorimo o demokratizaciji v samoupravljanju, potem moramo na vsak način v družbenih organizacijah zagotoviti večjo demokratičnost. Kandidate, ki smo jih potrdili na zborih volivcev, bo potrebno bolj spoznati. Člane kolektiva je treba podrobneje seznaniti z delom in aktivnostjo posameznih kandidatov. Če kandidata ne poznamo osebno, pa vsaj s pomočjo informatorja ali kakega drugega komunikacijskega sredstva.

Se eno vprašanje, ki se mi zdi pomembno, to je odgovornost izvoljenih članov do svojih volilcev. Nič novega ne bom povedal, ker je to že stara problematična zadeva, vendar bi nanjo rad samo opozoril.

Redki so primeri, da pridejo člani samoupravnih organov pred zasedanjem organa med volilce in vsestransko obravnavajo določena njevega volilne enote. Stanje pri republiških in zveznih poslancih pa je še manj razveseljivo. Edino v obdobju predvolilne aktivnosti je zaslediti koga, da se je pogovarjal s političnim aktivom kakšnega podjetja, le redki primeri pa so, da bi poslanec šel na zbor volilcev na terenu.

Ko smo izvolili odbornika občinske skupščine, smo mu istočasno dali pravice odločanja v našem imenu, obenem pa ima tudi dolžnost zagovarjati naša stališča (volilcev) in vsestransko obravnavati probleme, ki zadevajo konkretno njegove volilne enote. Stanje pri republiških in zveznih poslancih pa je še manj razveseljivo. Edino v obdobju predvolilne aktivnosti je zaslediti koga, da se je pogovarjal s političnim aktivom kakšnega podjetja, le redki primeri pa so, da bi poslanec šel na zbor volilcev na terenu.

Naj zaključim; potrebno je še več demokracije pri izbiri kandidatov za posamezne organe. Odgovornost in aktivnost posameznih članov naj ne sloni samo na udeležbi na sejih in morebitni razpravi na njiju, ampak je potrebno poskusi vse vire pametnih in za naš nadaljni razvoj pomembnih predlogov iz vrst volilcev.

MILE MILIVOJEVIČ

IZZREBANC I NAGRADNE NOVOLETNE KRIZANKE

V uredništvo je prispelo 118 rešitev skandinavske nagradne križanke. Izmed teh smo izžreballi 5 naših sodelavcev, in sicer:

1. nagrado 50 N din prejme Martin BAJŽELJ, Kranj, Škofjeloška 5
 2. nagrado 30 N din prejme Vid GAZVODA, Kranj, Medetova 1 va 1
 3. nagrado 10 N din prejme Francka RAKOVEC, Sp. Duplje 3
 4. nagrado 10 N din prejme Albina BASAR, Kranj, Ljubljanska 20
 5. nagrado 10 N din prejme Tine ŽUGELJ, Kranj, Medetova 1
- Vsem nagrajencem iskreno čestitamo!

Kje je kdo?

Po združitvi podjetij Standard-Sava je prišlo v podjetju do precejšnjih sprememb zaradi združevanja nekaterih delovnih enot in preselitve delavcev v druge prostore. Zbrali smo nekaj informacij o tem, nekaj smo dodali. V pomoč navajamo tudi telefonske številke.

Marsikoga od vas bo gotovo zanimalo, kam naj se obrne v posameznih primerih, ko želi urediti bodisi službene ali pa zasebne zadeve.

● Kadrovska služba; direktor Borut Šnuderl

— Oddelek je v I. nadstropju upravne zgradbe. Tu potrjujejo tudi zdravstvene knjižice in (vsak četrtek) podpisujejo za potrošniški kredit (tel. 218).

— V I. nadstropju je referent za družbeni standard Peter Zigante. Poleg stanovanjskih zadev in prevozov obravnava tudi prodajo odpadnega materiala. Tega so do sedaj prodajali v leseni baraki za valjarno v obratu II, ta teden pa bo odprta nova prodajalna v mladinskem domu. Tam dobite vse vrste odpadne gume (cevi, flat preproge, veloplašče, plašče za samokolnice, ležalne blazine itd.), vse, razen avtomobilskih plaščev. Prodajalna bo odprta vsak torek od 13. do 15. ure. Za informacije se obrnite na tov. Ziganteja ali tov. Minko Muri (tel. 220).

— Referentka za socialno zavarovanje, tov. Hacetova — sobo ima v II. nadstropju upravne zgradbe — vam bo izplačevala tri dni pred izplačilom osebnih dohodkov nadomestilo bolezni nad 30 dni, dala vse informacije v zvezi z socialnim zavarovanjem, uredila vse v zvezi z otroškim dodatkom in izplačala znesek za opremo novorojenčka, potne stroške v zvezi s pregledi v bolnicah, vsa nadomestila v času prodniških dopustov, posmrtnine, pogrebne ino itd. Vse to vam bosta v obratu IV pojasnili tov. Kozjekova in tov. Kernova.

— V isti sobi sta tudi socialna delavca Lojzka Planinšek in Blaž Studen — novi predsednik sindikata. Pri njih boste dobili informacije ali eventualno pomoč v zadevah varstva pravic iz

zdravstvenega varstva, invalidskega varstva, pokojninskega varstva, otroških doklad, varstva pravic po pravilniku o sredstvih sklada skupne porabe, varstva pravic po pravilniku o samopomoči, varstva vseh drugih zadev iz socialnega področja.

— V sosednji sobi je tajništvo družbeno političnih organizacij in organov upravljanja. Tajnica političnih organizacij tov. Dragica Rihtaršič vodi evidenco članov ZK, članov samopomoči in sindikalne organizacije ter njihovih organov. Vsak, ki se vpiše na novo, izpolni kartico in mu pri izplačilu OD izplačilni oddelek odtrguje po 500 S din na mesec. Ko je vpisan član že 6 mesecev, lahko zaprosi za enkratno pomoč v višini 100.000 SD. Nakaznico za izplačilo dobi pri tov. Dragici, denar pa dvigne v blagajni. Potreben je en porok. Posojiljemalec posojilo vrača po 10.000 SD mesečno. Ko dolg poravnava, lahko po preteku 2—3 mesecev zaprosi za novo posojilo. Tov. Rihtaršič izplačuje tudi sindikalno darilo (20.000 SD) za poroko. Predložiti morate poročni list (telefon 265).

— O sklepah samoupravnih organov lahko dobite informacije iz »prve roke« pri tov. Milki Pogačnik (tel. 265).

— Sosed je tovarniški novinar Jože Stular, ki bo zelo vesel vsake novice v podjetju in še najmanjšega članka za objavo (tel. 282). Tu uredite tudi, če ne prejmete glasila na pravi naslov.

— V prvem nadstropju upravne zgradbe »uraduje« tudi tov. Rudi Nadižavec, referent za varnost pri delu (tel. 232), v kletnih prostorih pa referenta za varnost podjetja in vojaške zadeve tov. Anton Božič in tov. Vinko Kepic (tel. 205).

● V tovarniški ambulanti tik ob vhodu v obrat I, zdravijo vsak dan od 7. do 14. ure, razen treh sobot v mesecu (delajo vsako prvo soboto v mesecu).

● Finančne službe so se preselile iz Stare pošte v obrat IV, obračun osebnih dohodkov pa je za vso tovarno, razen za proizvodnjo obrata IV, na Stari pošti. Blagajna je v obratu IV — tov. Ivka Papler (tel. 259).

● Naj vas seznanim še s funkcionarji našega podjetja:

— predsednik DS	Tine Klemenčič	mladinski dom tel. 380
— namestnik DS	Miro Ambrožič	mehanična del. tel. 248
— predsednik UO	Vili Žener	polizdelki pn. tel. 201
— namestnik UO	Rudi Nadižavec	upr. zgradba tel. 232
— sekretar ZK	Jože Kocijan	mladinski dom tel. 285
— predsednik sindikata	Blaž Studen	upr. zgradba tel. 221

Telefonska zveza s Standardom iz obrata II je 259, iz obrata I pa 257.

Marsikdo si ubija glavo tudi z množico kratic, ki se splošno uporabljajo v podjetju in na katere smo se stari Savčani že privadili, njim pa so tuje in nepoznane. Naj vam jih razložimo:

SAB: statistično analitski biro — tehnična hala — Rudolf Stojan

SOP: služba za organizacijo proizvodnje — tehnična hala — Filip Majcen

RTS: razvojno tehnološka služba — polizdelki pnevmatike — dr. Lev Premru

SVII: služba vzdrževanja in investicijske izgradnje — tehnična hala — Bruno Skumavc

KS: kadrovska služba — upravna zgradba — Borut Šnuderl

SKK: služba kontrole kakovosti — tehnična hala — Marjan Perpar

IC — izobraževalni center — mladinski dom — Judita Rakovec

EOS — ekonomsko organizacijska služba — mladinski dom — Iva Mohorič

Toliko na kratko. Če je še kaj takega, kar nam je za splošno orientacijo v podjetju nujno potrebno, pa nismo zapisali, prosimo, da vprašanja posredujete uredništvu lista. Odgovore bomo objavili v naslednji številki.

DANICA DOLENC



Prejšnji teden je bila v Prešernovem gledališču v Kranju premiera Cankarjevih »Hlapcev«; pokroviteljstvo nad to predstavo je prevzelo naše podjetje.



Pred kratkim so se sestali na občnem zboru tudi naši gasilci. Na-



pravili so obračun enoletnega dela. O tem bo v naslednji številki pisal tov. Lojze Zalar.

NEKAJ JE NAROBE

(Obisk v delovni enoti prevleke valjev in koles)

Lani začeto akcijo seznanjanja med delovnimi enotami letos nadaljujemo. To pot o delovni enoti prevleke valjev in koles. Brez natančnejšega vzroka — pa vendar z mislimi o nekaterih pripombah, ki so bile izrečene lani o tej delovni enoti. So bile upravičene?



Proizvodnja prevlek valjev in koles ter eboniziranje posod niti ni tako »mlada«, saj so valje in kolesa oblagali z gumo že med zadnjo vojno, po vojni pa so pričeli tudi z oblaganjem posod (eboniziranje).

Leto 1957 je bila vsa proizvodnja preseljena v obrat II — začasno v sedanje prostore mehanične delavnice, po dograditvi tehnične hale pa so dobili svoj prostor, dovolj velik in popolnoma ustrezen.

Z velikim upanjem v občutno povečanje proizvodnje in izboljšanje kvalitete je bila tedaj napovedana tej proizvodnji svetla prihodnost.

Kaj od napovedi se je uresničilo v treh letih?

Že skoraj leto dni je slišati pripombe o neurejenih razmerah v

tej delovni enoti. Kaj je neurejenega, kakšne so napake in kdo je kriv, o tem običajno ni bila izrečena zadnja beseda. In to nam je vodilo, da pleva o delu, uspehih in težavah delavcev, ki delajo v prevlekah valjev in koles ter pri eboniziranju posod.

»Oborožena« z vprašanji in odločena, da napiševa čisto resnico, sva za razgovor najprej prosila tov. Matijo Gogala, vodjo delovne enote.

Lani plana proizvodnje v vaši delovni enoti niste v celoti izpolnjevali oz. izpolnili. Kje so po vašem mnenju vzroki za to?

»Premalo je bilo naročil, posebno, ko smo začeli izdelovati savolan obloge. Izpolnjevanje planov, tako letnih kot mesečnih, je tesno povezano z naročili. To pomeni, da je naša proizvodnja odvisna od naročil strank. Če je naročil veliko, potem je plan izpolnjen, če jih pa ni, potem pa tudi plana ni. Veliko se tukaj pozna uvajanje savolan prevlek, ki jih delajo v obratu I. Zaradi te specifične proizvodnje je tudi težko realno postavljati plane. Če bi jih postavljali na podlagi razpoložljivih kapacitet, potem bi bili plani lahko še mnogo večji kot so. Po drugi strani pa je to nesmiselno, ker bi potem še bolj zaostajali za plani. S tem sem hotel povedati, da delovna enota ni toliko kriva za neizpolnitev plana, kot mogoče nekateri mislijo. Opozoril pa bi na pereča vprašanja, to je zgubljanje poslovnih strank. Glavni vzroki so: kvaliteta zmesi, cena, včasih mogoče predolgi roki in sam odnos do strank.

Kvaliteta zmesi se je v zadnjem času izboljšala, posebno s prihodom novega tehnologa. Če hočemo iti v korak s časom, uspešno konkurirati ostalim gumarskim podjetjem, potem moramo posvetiti veliko pozornost uvajanju novih zmesi, izboljšanju starih.

Seveda tudi v oddelku ni vse najbolje urejeno. Tu mislim na delovne naprave. Težave imamo s strožnicami, a letos kaže na boljše, ker je v investicijskem programu nabava nove, večje. Neurejena je tudi peskarna. Sedanji prostori ne ustrezajo, poleg tega delamo v težkih pogojih — peskamo s kremenčevim peskom, ki pozroča poklicno bolezen silikozo. Drugod po svetu že dolgo uporabljajo namesto peska jeklena zrna.

In kar je morda najvažnejše — peskarna je ločena od delovne enote, to pa pomeni, da je treba vsako stvar dvakrat prepeljati. Pri tem transportu so opeskanji kovinski deli izpostavljeni vremenskim neprilikam in temperaturnim razlikam.

Sodelovanje s strokovnimi službami (razvojno tehnološko službo, službo za organizacijo proizvodnje) in prodajo je dobro. Opozoril bi samo na predolgo pot dokumentacije, ki je potrebna pri konfekciji, čeprav se je v primerjavi s preteklimi leti precej izboljšala. Tesna povezanost je potrebna prav zaradi specifične proizvodnje, kajti vsaka stranka ima drugačne želje, pogoje in s skupnim delom jim lahko ustrezemo.

»Tov. Gogala, na eni javnih razprav ste opozorili na neurejenost norm oz. izdelavnih časov in na normativ škarta. Kdo je po vašem mnenju glavni krivec za to neurejenost in zakaj — spet po vašem mnenju — problem ni rešen?«

»Neurejenost izdelavnih časov je stara pesem. Neurejeni tehnološki predpisi so po mnenju normircev glavni vzrok. Potem je tu še sama procedura pri sprejemanju in potrjevanju le-teh. Svet delovne enote jih je potrdil, komisija pa ne. Ravno tako ni najboljša kadrovska politika; pogosto je premeščanje normircev na druga delovna mesta in s prihodom novega se začne vse znova. Ta pa najprej nabira izkušnje, ko pa je na polovici svojega dela, ga premeštijo. Ko sem že pri kadrovski politiki, bi opozoril na strukturo delovne sile v delovni enoti, ki je v glavnem stara. Potrebovali bi dobre, mlade ljudi. Potem, kako zainteresirati ali prisiliti delavce, ki so določeni za razne tečaje za doseganje kvalifikacije, da bodo tečaje res obiskovali.

»Kakšni so vaši predlogi za izboljšanje dela v vaši delovni enoti in ali ste jih že komu posredovali?«

»Na koncu ne predlogi ampak želje, da bi v celoti izvedli investicijski program v naši delovni enoti, da bi tehnologijo in organizacijo dela še bolj izpolnili in bi končno dobili izdelane predpise.

Obrabljena vprašanja in standardni odgovori. Iz njih je zelo težko ali nemogoče dobiti odgovor na vprašanje o neurejenih razmerah. Morda pa le, kajti...

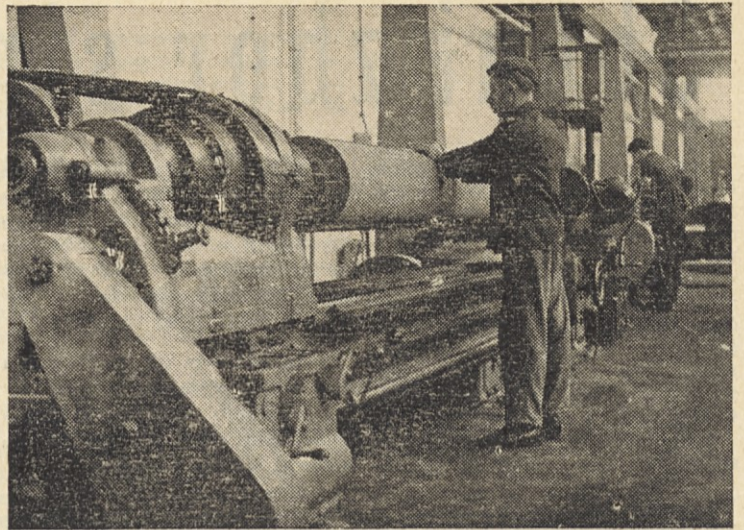
Ko sva hotela o delu in odnosih v delovni enoti zvedeti tudi kaj od ostalih delavcev, nama na vprašanja niso hoteli odgovoriti.

»Vem, kako je to — če poveš po pravici, se ti to maščuje, drugače pa nima pomena govoriti.« je dejal eden, ko sva ga pročila, naj nama odgovori na nekaj vprašanj.

Zakaj tako in čemu strah? Pred kom? Lani je imel svet delovne enote 5 sej. Obravnavali so delovno in tehniško disciplino.

Citat iz zapisnika 3. redne seje sveta delovne enote prevleke valjev in koles, ki je bila 6. septembra 1968:

»Tov. Gogala Matija je seznanil svet delovne enote o stanju glede kvalitete izdelkov, ki jih izdeluje naša delovna enota. Poudaril je, da z obstoječim stanjem nikaikor ne moremo biti zadovoljni. Imamo več kvalitete zmesi, ki visoko presegajo predvideno trdoto. Ker so zahteve naročnikov vse večje in reklamacije vse pogostejše, smo bili prisiljeni taka dela začasno ustaviti in zahtevati od RTS, da čimprej reši problem kvalitete zmesi. Poleg navedenih težav pa imamo tudi subjektivno slabost, katere moramo sami odpraviti. Bolj bo treba paziti že pri sami konfekciji in dalje pri povijanju in brušenju valjev. Delavski svet podjetja je na zadnji seji sprejel pravilnik o nagrajevanju po kvaliteti, katerega se bomo morali dosledno držati. S tem nagrajevanjem pa bomo bolje sti-



mulirali vestne delavce in prisiliti nevestne h kvaletnejšemu delu. Po razpravi je svet delovne enote sprejel sledeči sklep:

Ponovno je treba zahtevati od RTS, da reši kvaliteto zmesi v najkrajšem možnem roku. Prednostno naj se rešuje tista kvaliteta zmesi, katere uporaba je največja.

Nadalje je tov. Gogala poudaril, da delovna in tehnološka disciplina nista na zadovoljivi višini. V razpravi je bilo poudarjeno, da nimamo izdelanih tehnoloških opisov posameznih del in tudi norme zato niso urejene.

V zvezi s tem je svet delovne enote sprejel naslednji sklep:

RTS se zadalži, da do 3. decembra 1968 izdela opise posameznih del, nakar bom uredili cenik del.

Pa še citat z zapisnika 5. redne seje sveta delovne enote prevleke valjev, ki je bila 9. decembra 1968:

»Tov. Božtez je svetu delovne enote nakazal problematiko delovne in tehnološke discipline. Poseben problem je zamujanje na

delo, podaljševanje malice, slabo čiščenje strožnic itd. Problem zamujanja na delo je v tem, da nekateri jutranji avtobusi pripeljejo zelo pozno. Vsled tega je svet delovne enote sprejel sklep:

Odgovorna služba naj uredi z avtobusnimi podjetji, da bi uredili prevoz tako, da bi delavci lahko prišli točno in pravočasno na delo.

Zapisnika 2. seje nisva mogla dobiti, na 1. seji pa so obravnavali konstituiranje organizacije upravljanja. Torej ne kaže podcenjevati prizadevanj delavcev v delovni enoti. Večina njih so starejši z velikimi izkušnjami, moštiri svojega dela.

Morda pa je rešitev v večji pozornosti strokovnih služb do njihovih težav. Morda v modernejši tehnologiji, boljši opremljenosti, sistematičnem poslovanju kadra in tesnejšem delu prodajne službe in proizvodnih delovnih enot.

STANE MARKELJ
JOŽE STULAR



Personalne vesti

V januarju so se v našem podjetju na novo zaposlili:

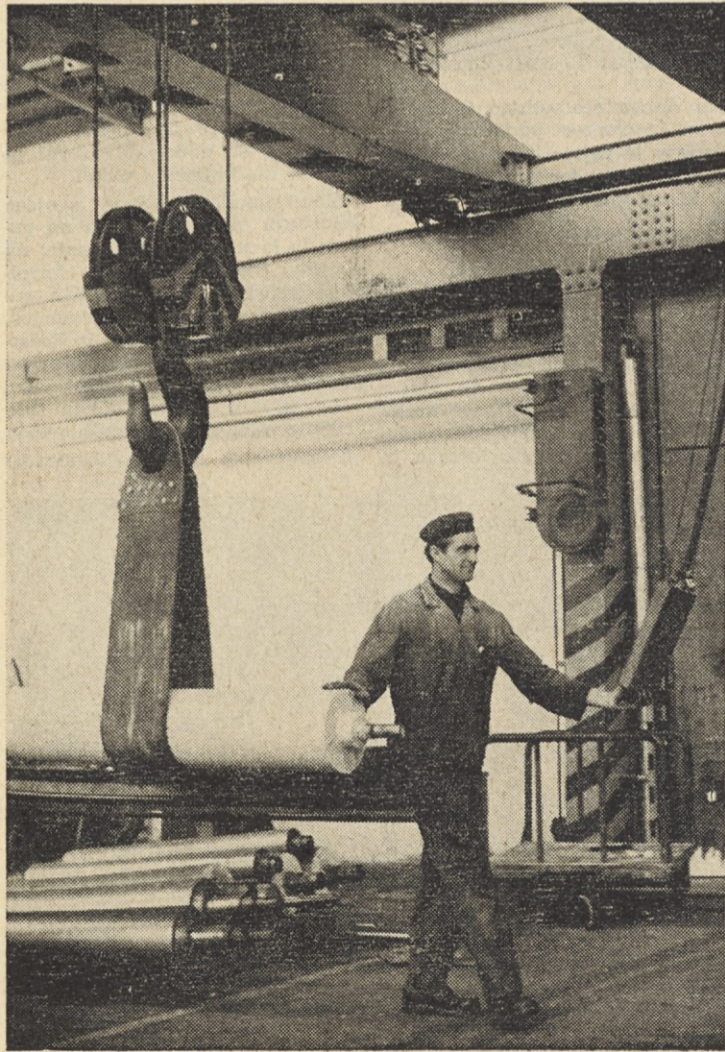
Gačša Vid — transportni delavec pri konfekciji, Jenko Peter — transportni delavec pri konfekciji, Podobnik Janez — konfektor tovornih avtoplaščev, Pajk Marjeta — delavec pri sušenju lakiranih gram. krožnikov, Čemas Janez — pomočnik konfektorja potniških avtoplaščev, Pejovič Radomir — delavec pri trovaljčnem kalandru, Erjavac Peter — delavec pri trovaljčnem kalandru, Hočevar Alojz — trgalec korda in pomoč pri vulkanizaciji, Jezeršek Milan — pomožni delavec pri dubljanju in prašenju, Janko Istenič — pomoč pri konfekciji transportnih trakov, Zlate Anton — vulkanizer na preši 500 x 500, Bitenc Vincenc — izdelovalec leplj, Kokalj Albin — pomoč pri brizganju, Meglič Stanislav — pr. pravičjaec vista na visk. stroju, Lesjak Marija — n'anser vista na lakrnam stroju — stažist, Luskovec Franc — transportni delavec pri konfekciji, Močnik Metod — konfektor potniških avtoplaščev, Šter Marjan — pomoč pri brizganju,

Marušič Viktor — delavec pri dvovalju na mikserju, Perne Milan — ključavničar II, Vrhnjak Vinco — transportni delavec, Fon Janez — transportni delavec, Radič Zdravko — transportni delavec, Dožan Vida — čistilka, Bergant Jerneja — stažist, Šimnovič Albina — korespondent, Stefe Drago — skladiščni delavec II, Djordjevič Djordje — administr. predstavništva, Samardžija Martina — prodajalna Zagreb — administrator.

V tem času so podjetje zapustili:

Korbar Milan — samovoljna prekinitvev dela, Jankovič Angela — sporazumno, Šaljanin Djelo — sporazumno, Pajer Francka — upokojena, Rutar Franc — upokojen, Zohar Kristina — sporazumno, Švigelj Jože — sporazumno, Pravhar Mara — upokojena, Vrtačnik Jože — sporazumno, Krek Milena — odšla pred pretekem določenega časa, Zlatanović Veličko — upokojen, Černe Ludvik — sporazumno, Maček Franc — odšel v polzkušnem roku.

SLAVKA MITROVIČ



Občni zbor sindikalne organizacije

Letošnji občni zbor sindikalne organizacije Sava je potekal gotovo v enem najbolj razgibanih obdobjih v zgodovini naše tovarne. Lani smo opravili nekaj tako velikih nalog, o kakršnih smo včasih samo govorili ali pa jih načrtovali. Naj vas spomnim: uspešen potek sodelovanja s Semperitom, integracija Standard — Sava, skoraj 30% povečana proizvodnja in 10% boljša kvaliteta... Brez dvoma so za tak uspeh zaslužni vsi. Vse je rezultat dobre

Poleg omenjenega, čemur je bil dan glavni poudarek, pa so organi sindikata redno ali občasno razpravljali o delu in problemih naših delavcev, o njihovih socialnih razmerah, delovnem odnosu in kulturi (glej razpravo!)

Predsedstvo je na svojih sejah obravnavalo vprašanja, ki so terjala takojšnjo rešitev; vsa najpomembnejša vprašanja pa je obravnaval sindikalni odbor.

godkov v podjetju je bila njihova osnovna naloga. Moramo tudi priznati, da so naše strokovne službe pripravljale za naše seje vse potrebne materiale, čeprav včasih preveč strokovno.

Vse sprejete zaključke so posredovali ustreznim organom in strokovnim službam. Sprejeti sklepi niso bili vsi realizirani. Seveda pa realizacija sprejetih sklepov ni odvisna le od forumov sindikata, pač pa od celotnega članstva naše sindikalne organizacije, predvsem pa od strokovnih služb.

Delo sindikata pa se ni odvijalo samo v sindikalnem odboru, predsedstvu in podružnicah, ampak tudi v njenih komisijah.

KOMISIJE

Pri sindikalni podružnici so delovale naslednje komisije:

- komisija za upravljanje in gospodarjenje,
- kadrovska komisija,
- komisija za šport in rekreacijo,
- kulturna komisija,
- komisija za samopomoč.

KOMISIJA ZA UPRAVLJANJE IN GOSPODARJENJE

Komisija za upravljanje in gospodarjenje je imela takle okvirni program dela:

1. Najpomembnejša naloga je bila spremljanje oblikovanja in dopolnjevanja samoupravnih aktov, sodelovanje v javnih razpravah ter zbiranje mnenj in predlogov.

To je bilo še toliko važnejše, ker v lanskem letu še nismo do-



predložitev pravilnika do konca preteklega leta. Organi upravljanja v takšni situaciji sprejemajo posamične sklepe brez enotnih kriterijev in enotne podlage, ki bi jo dal ta pravilnik.

KOMISIJA ZA UPRAVLJANJE IN GOSPODARJENJE

— o postopku in predlogu reelekcije glavnega direktorja podjetja

— in o predlogu kandidatne liste za odbore in komisije podjetja.

V zvezi s predlogom in poročilom za reelekcijo direktorja je komisija menila, da je poročilo o razvoju in poslovanju podjetja

izvedbi kandidiranja le-teh. Važno področje poslovanja, kjer je bilo s strani kadrovske komisije sorazmerno malo storjenega, je izobraževanje.

KOMISIJA ZA ŠPORT IN REKREACIJO

Komisija za šport in rekreacijo je na eni svojih prvih sej ugotovila, da sama ne more in ne bo mogla izpeljati nalog, ki jih je postavilo sindikalno predsedstvo.

Zato je predstavnike oz. vodje posameznih športnih sekcij vključila v komisijo. Tako razširjeno komisijo smo imenovali koordinacijski odbor.

Ena prvih in osnovnih nalog koordinacijskega odbora je bila: v eno od športnih sekcij vključiti čim večje število članov našega kolektiva, organizirati tekmovanje med delovnimi enotami, med kolektivi podpreti oz. uresničiti davni sen naših športnikov — jugoslovanske gumarske športne igre ter s tem prispevati svoj delež k utrjevanju bratstva in enotnosti jugoslovanskih narodov.

Mislimo, da nam je to v celoti uspelo, kajti na prvi gumijadi v Zagrebu leta 1967 je naša ekipa teknovala v vseh panogah in dosegla izreden uspeh — 1. mesto. Mislimo tudi, da so naši športniki dostojno predstavljali naš kolektiv.

Maja letos, na II. gumijadi v Borovem, je naša ekipa zasedla II. mesto, tik za domačinom, toda tudi tam smo dosegli izreden uspeh, kajti naši športniki so znali tudi poraz športno sprejeti in svojim rivalom čestitati. Zato je naša ekipa sprejela pokal FAIR PLAY, ki se podeljuje vzorni in najbolj disciplinirani ekipi.

Koordinacijski odbor svojega delovanja ni omejil samo na gumijado in lokalna tekmovanja; na njegovo inicijativo so bile formirane športne igre slovenskih gumarjev, steklarjev in železarjev, ki se jih je junija letos v Hrastniku (gostitelj je bila Steklarna) udeležilo 5 slovenskih kolektivov.

Ker gre za spoznavanje in zblizevanje mladih iz različnih panog (Nadaljevanje na 5. in 6. strani)



ga dela organov upravljanja, družbenopolitičnih organizacij, strokovnih služb in proizvodnih delovnih enot.

Upravičeno lahko zapišem, da so pripomogli k rezultatom poslovanja vsi, ki nam dajejo dobro osnovo za naše dolgoročne programe.

Kaj to pomeni, je skoraj nemogoče povedati v poročilu, ki je pravzaprav namenjeno obračunu dela sindikalne organizacije, v poročilu o tem, kaj je ta organizacija v preteklem obdobju napravila in česa ni.

In kaj naj napišem o pravkar minulem občnem zboru?

V poročilu, ki so ga delegati in vabljeni člani dobili nekaj dni pred občnim zborom, je obdelano skoraj vse: delo sindikalnega predsedstva in odbora in delo posameznih podružnic. Na skoraj 30 straneh so opisane tudi vse akcije, ki se jih je lotil sindikat bodisi sam, bodisi skupno z organi upravljanja, mladino in organizacijo ZK.

— Največ razprav so namenili izpopolnjevanju notranje zakonodaje, to je pravilnikom in statutu podjetja,

DELO SINDIKALNIH PODRUŽNIC

Pozamezne sindikalne podružnice v preteklem obdobju niso bile aktivne, čeprav sta sindikalni odbor in predsedstvo razpravljala o vseh najvažnejših vprašanjih.

Večkrat so bile po enotah organizirane razprave, ki so bile dovolj plodne in so vplivale na sprejemanje raznih samoupravnih aktov ter na posamezne odločitve, kot npr.:

- razprave o integraciji gumarske industrije,
- razprave o statutu,
- razprave o ostalih naših internih samoupravnih aktih,
- razprave o delu sindikata in oblikah ter metodah informiranja,
- razprave o združitvi Save in Standarda.

Vse take in podobne razprave so pozitivno vplivale na posamezne odločitve, ker je bilo s tem zagotovljeno, da so se vanje vključili vsi, ki jih je to zanimalo.

Sindikalna podružnica pa meni, da bo sindikalno vodstvo moralo večkrat stopiti v stik s člani kolektiva, se z njimi pogovoriti,



bili vseh, s statutom predpisanih aktov, in ker je mogoče samo na osnovi teh aktov in drugih predpisov uspešno reševati organizacijske, družbeno-ekonomske in samoupravne odnose ter osebno odgovornost delavcev v podjetju. S statutom smo se tudi zavezali, da bomo akte razmnožili za vse delavce podjetja in uvažalne seminarje, s čimer bi najhitreje in najpopolneje obveščali člane kolektiva o notranjih in medsebojnih odnosih pri delu in upravljanju delovnih enot podjetja kot celote.

V lanskem letu smo na tem področju zabeležili tale napredek:

1. delavski svet je doslej sprejel 8 od 10 predpisanih samoupravnih aktov,
2. izdelana in sprejeta še nista bila pravilnik o delitvi dohodka in pravilnik o strokovnem usposabljanju delavcev.

Izdelava pravilnika o delitvi dohodka je bila priložena zaradi tega, ker smo skoraj celo leto čakali na izid zveznega temeljnega zakona o ugotavljanju in delitvi dohodka v delovnih organizacijah, ki je postavil načela in družbeno-ekonomske osnove za delitev dohodka podjetja.

Izdelava pravilnika o strokovnem usposabljanju delavcev se odlaša in predlaga že od sprejetja statuta naprej. Upravni odbor podjetja je postavil zadnji rok za



— voltvam v organe upravljanja, konstituiranju komisij in odborov ter nalogam sindikalne organizacije v podjetju.

Skoraj vsi predlogi in pripombe, ki so jih posredovali organom upravljanja s teh razprav, so bili upoštevani in sprejeti, kajti v večini primerov so bile razprave organizirane tudi v posameznih sindikalnih podružnicah ali pa v delovnih enotah.

jim pomagati, kadar so v težavah ali če se jim godi krivica, oz. vse bolj upoštevati njihova stališča, ki bi koristila nadaljnjemu razvoju samoupravljanja, oz. gospodarjenju v podjetju.

Analiza dela sindikalnega odbora in predsedstva nam kaže, da sta razpravljala o večini perečih vprašanj, ter do njih zavzemala dovolj jasna in konkretna stališča. Stalno spremljanje do-



industrije, smo menili, da sodelovanje ni treba omejiti samo na športna, temveč ga je potrebno prenesti tudi na kulturna srečanja mladih. Tudi ta naš predlog je bil sprejet, tako da bodo ta in podobna srečanja postala tradicionalna.

Koordinacijski odbor je z veseljem sprejel in podprl predlog občinskega sindikalnega sveta za formiranje občinskih sindikalnih športnih iger. V letu 1967 so se naši športniki udeležili teh iger v vseh panogah in dosegli lepe rezultate, čeprav so občinske sindikalne igre imele nekatere organizacijske pomanjkljivosti.

Tudi v letošnjem letu so se naši športniki udeležili občinskih sindikalnih športnih iger in kljub težavam dosegli (čeprav nepričakovane) zadovoljive rezultate.

Poleg navedenih tekmovanj naši športniki tekmujejo v občinski

organizirala vrsto proslav in drugih prireditev (1. maj, 29. november, 8. marec, piknik na Pokljuki). Komisijski mora v bodoče biti še aktivnejša, saj je pred nami več nastopov naše kulturne skupine, to je 120 minut za kolektiv in III. gumijada, ki bo letos prvič v Kranju, ter več samostojnih nastopov v raznih krajih.

Zamisel za tako obliko kulturne dejavnosti v našem podjetju ni nova. Naša kulturna skupina bo v kratkem praznovala 25-letnico obstoja. Že takrat, kmalu po osvoboditvi, je bila močna kulturna skupina pri sindikalni podružnici. Nastopala je v tovarni ob praznovanjih, kakor tudi izven tovarne. Imeli smo svoj moški pevski zbor, ki je aktivno delal, nekaj let pozneje pa se je razformiral, prav tako je bilo tudi z igralno skupino, ki je uprizarila vrsto iger.

s tega področja, so bila potrebna finančna sredstva zagotovljena.

Vlaganje v družbeni standard bomo prikazali za naslednja področja:

— reševanje stanovanjskega vprašanja zaposlenih,
— organizacija in regresiranje letovanja,
— prevozi na delo in z dela.

Druge dejavnosti, ki se prav tako delno ali v celoti nanašajo na družbeni standard, so obdelane v drugih poglavjih.

Reševanju stanovanjskega vprašanja članov delovne skupnosti posvečamo največ pozornosti, zato v ta namen iz sklada skupne porabe potrošimo največ sredstev.

V pravilniku o delitvi sredstev sklada skupne porabe je zagotovljeno reševanje stanovanjskega vprašanja s tremi oblikami kreditiranja. Neposredno z dodelitvijo stanovanja pa rešujejo stanovanjsko vprašanje socialno šibkih članov delovne skupnosti.

Oblike kreditiranja so:

1. zadrudna gradnja v lastni stanovanjski zadrugi,
2. nakup stanovanj v blokovni gradnji,
3. individualna gradnja.

Predno smo se v podjetju odločili za te oblike reševanja stanovanjskega vprašanja, je do leta 1965, to je do pričetka gospodarske in družbene reforme, veljal tedaj najbolj ugoden in močno popularen način reševanja stanovanjskega vprašanja, to je brezplačna dodelitev stanovanja.

V povojnem obdobju do leta 1965 je podjetje kupilo ali kako drugače pridobilo 222 stanovanj, za kar je vložilo 483.336.865 S din lastnih sredstev in kredita, najetega pri Stanovanjskem skladu pri Občinski skupščini Kranj. Ta stanovanja smo, čeprav smo imeli vse zakonite možnosti, da ustanovimo lastno enoto za gospodarjenje s stanovanji, vložili v sklad stanovanjskih hiš pri Občinski skupščini Kranj. Revalorizirana vrednost teh stanovanj je v letu 1966 znašala že 1.080 milijonov S din. Prometna vrednost teh stanovanj pa sedaj že presega 1.400 milijonov S din. S temi sredstvi bi se ob danem gospodarjenju dalo dobiti kaj več kot 24.500.000 S din, kot jih dobimo v obliki amortizacije.

V zadnjih dveh letih smo kreditirali zadrudno gradnjo s 193 milijardami S din. S temi sredstvi in s sredstvi zadrudnikov, ki so jih prispevali bodisi z delom, materialom ali v denarju in ki znašajo preko 94 milijonov S din, smo zgradili:

17 stanovanjskih enot do zaključne faze, to je vselitve in v katerih je 2200 m² skupne uporabne površine,

17 objektov, kjer se delo nadaljuje od tretje faze dalje. Za ta stanovanja predvidevamo, da bodo vseljiva do 29. novembra letos. Uporabna površina znaša pri teh objektih 2283 m²;

— glavno kanalizacijo v dolžini 1 km, s kapaciteto za 80 do 90 objektov,
— zunanjo kanalizacijo in priključke za stanovanjske hiše za 30 objektov,
— dovodne poti za 34 objektov,
— kabelsko omrežje za javno razsvetljavo naselja,
— zunanje vodovodno in električno omrežje ter druga manjša dela.

Tržna vrednost teh del je ocenjena na 454.900.000 S din. Razlika med tržno vrednostjo in dejansko vloženi sredstvi znaša okoli 28 % v dobro podjetju.

Do sedaj nismo v večjem obsegu kreditirali nakupa stanovanj v blokovni gradnji. V lanskem letu smo organizirali namensko varčevanje za nakup stanovanj; zanje se je odločilo 28 članov delovne skupnosti, ki bodo do konca leta 1970 privarčevali 45.235.000 starih dinarjev. Gorenjska kreditna banka bo te varčevalce kreditirala s 45.235.000 S din; podjetje pa naj bi prispevalo v obliki oročitev v banki še 122.976.000 S din lastnih sredstev in kredita banke Savi, kar bi zadostovalo za nakup stolpnice z 20 do 22 stanovanji različnih tipov, ki bi bila vseljiva do 31. decembra 1970. leta.

Stevilo varčevalcev za gradnjo ali nakup stanovanj narašča, tako da lahko računamo, da bo konec letošnjega leta okoli 40 varčevalcev.

Da se ta oblika reševanja stanovanjskega vprašanja še bolj ne razširi, je krivo dejstvo, da cene stanovanjem stalno rastejo in so se od leta 1965 do konca lanskega leta dvignile za poprečno 45-50 odstotkov, odvisno od graditeljev. Gradbena podjetja napovedujejo letos podražitev za cca 8 do 12 %.

ORGANIZACIJA IN REGRESIRANJE LETOVANJA

Podjetje ima dva počitniška doma, enega na Pokljuki s 14 ležišči in enega v Crikvenici s 50 ležišči in gostinskimi kapacitetami za 150 obrokov. Ostala ležišča do polne zmogljivosti kuhinje najamemo pri zasebnikih. Vsako leto organiziramo poleg letovanja v lastnih domovih še letovanje na srednjem Jadranu v enem od počitniških domov Počitniške skupnosti Alpe Adria iz Ljubljane.

SOCIALNO DELO

Sindikalna organizacija oz. član sindikata ugotavljamo, da nam ni več potrebno strokovno reševati socialnih problemov. To danes uspešno opravlja oddelek za socialno delo v kadrovski službi. Pri strokovni obravnavi posameznih socialnih kategorij sindikat uspešno sodeluje z ustreznimi službami. Da je danes to organizirana skrb, potrjuje tudi pravilnik o delitvi sredstev sklada skupne porabe, ki določa način in kriterije delitve sredstev, namenjenih za socialno delo.

Ugotavljamo, da je strokovna obravnavna socialnih problemov potrebna, kajti sredstva, ki jih v te namene porabimo, so minimal-

1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968
20	36	46	54	65	68	87
poklici visoka in višja skupaj izobrazba						
kemiki	36	—	—	—	—	36
strojniki	10	6	—	—	—	10
ekonomisti	10	13	—	—	—	23
pravniki	2	1	—	—	—	3
fiziki	2	—	—	—	—	2
profesorji	1	—	—	—	—	1
drugi poklici	—	—	12	—	—	12
Skupaj	55	—	32	—	—	87

Izboljšanje kadrovske strukture je osnovno načelo kadrovske politike podjetja, ki je bilo sprejeto s strani samoupravnih organov in družbeno-političnih organizacij, med katerimi je imel sindikat nedvomno poglavito vlogo. Samoupravni organi podjetja in delovnih enot ter strokovne službe so, glede na obstoječe podatke, to politiko izboljševanja kadrovske strukture do sedaj uresničevali in prav je, da jo tudi v bodoče. Prednost pri zaposlovanju so imeli delavci s končano osemletko. Fluktuacija delavcev je tudi v lanskem letu rahlo upadla, kar priča o vse večjem organizacijskem redu, o urejenih delovnih pogojih in o ustreznem sistemu nagrajevanja po delu.

Sindikalna organizacija je ves čas od zadnjega občnega zbora podpirala prizadevanja, da se v skladu s obstoječimi možnostmi zagotavlja učinkovito varstvo delavcev pri delu in izven dela.

ZDRAVSTVENO IN HIGIENSKO VARSTVO

Zdravstveno-preventivno varstvo delavcev se je precej razširilo, od kar imamo za to posebnega zdravnika, specialista za medicino dela.

Za higieno skrbi tovarniški higienik, ki je s sodelovanjem Zavoda za deratizacijo in dezinfekcijo iz Slovenske Bistrice izvedel



Hgi (namizni tenis, kegljanje, šah), rokometna ekipa pa v II. gorenjski ligi, itd.

Osnovni problemi in težave, s katerimi se je v pretekli mandati dobil srečeval naš koordinacijski odbor, so bili finančne narave. Sredstva, ki se ob delitvi sredstev sklada skupne porabe dodelijo koordinacijskemu odboru za tekoče ali prihodnje leto, so odločno prenizka, da bi delo ekip potekalo normalno. Upoštevati je treba, da naš kolektiv ni na svojih igriščih in športnih objektih in da moramo prav vse plačevati. Poleg tega gre največji del sredstev za prevoze, nakup opreme, pranje dresov, plačevanje sodnikov, itd. Skratka, izdatki so res visoki, toda če hočemo ostati vsaj na nivoju sedanjega (kar mislimo, da ni zadostno), moramo našim športnikom nuditi več sredstev in prepričani smo, da rezultati ne bodo izostali.

V letu 1969 je naš kolektiv organizator III. gumijade. Tako je pred koordinacijskim odborom zelo zahtevna in odgovorna naloga.

Tako se je tradicija obogatila in sedaj ponovno delajo oktet, folklor in ostale kulturne sekcije.

DRUŽBENI STANDARD

Modernejši razvoj proizvodnih sredstev, sodobnejša in popolnejša tehnologija zahtevajo od delavca skrajno koncentracijo, samoorganiziranost in ustaljeno fizično in umsko sposobnost, da opravi svoje delo čimbolje. Na vse to med drugim vpliva tudi urejenost delavčevega življenja izven podjetja. Mnogi so mislili in še mislijo, da se to tiče izključno delavca samega in da je dovolj, če ima zagotovljen primeren osebni dohodek. Tako pojmovanje je zastarelo in v celoti zgrešeno, kajti delovna organizacija mu more nuditi še drugo pomoč, kot je npr. reševanje njegovega stanovanjskega vprašanja, skrb za prehrano, letovanje, prevoze na delo in z dela, kulturno in športno udejstvovanje, otroško varstvo in drugo.

Naši samoupravni organi, družbeno politične organizacije in



KULTURNA KOMISIJA

Komisijo so sestavljali člani vseh sekcij, to je okteta, folklor in članov kulturne komisije pri mladinski organizaciji, tako da je vsak član komisije delal samostojno in v komisiji. Le tako smo tesno sodelovali s sindikalno organizacijo.

Komisija je imela v letošnji mandati dobil dosti dela, saj je

tudi vodstvo podjetja so vedno posvečali precej pozornosti reševanju teh vprašanj. Skupna prizadevanja so se običajno kazala v tem, da smo vnaprej predvideli, kako in kdaj naj se posamezna vprašanja rešujejo in zagotovili potrebna finančna sredstva.

V zadnjih dveh letih, ko smo začeli hitreje reševati probleme



na v primerjavi z rezultati našega dela.

Tako se je v zadnjih dveh letih razvila organizirana skrb za naslednje socialne kategorije članov kolektiva:

— varstvo invalidov, bolnikov in rekonvalescentov,
— zdravstveno varstvo delavcev,
— socialno zavarovanje,
— varstvo posebnih kategorij delavcev,
— materialna pomoč socialno šibkim delavcem,
— urejanje medsebojnih in delovnih odnosov,

— pomoč raznim organizacijam in društvom v komunih,
— urejanje problemov družbenega standarda delavcev.

KADROVSKA POLITIKA PODJETJA

Cilji naše kadrovske politike so določeni v statutu podjetja, s čimer je potrebno zagotoviti:

— čimvečje poslovno učinkovitost v podjetju,

— spoštovanje pravic in dosledno opravljanje delovnih dolžnosti vsakega člana kolektiva.

Pogoj za čim večjo poslovnost je ustreznost kadrovske strukture. Pregled gibanja števila delavcev z visoko in višjo izobrazbo (do spojitve) prikazuje naslednja tabela:

dvakratno dezinfekcijo in deratizacijo vseh prostorov.

Vsi ti in ostali podatki s tega področja so zajeti v poslovnih poročilih in poročilih strokovnih služb in samoupravnih organov in kažejo na pozitivne tendence in uspešna prizadevanja sindikata na tem področju.

Na kadrovske področju so sindikat in strokovne službe uspešno sodelovali (stanovanja, socialno varstvo, tehnično varstvo itd.) Potrebno je, da sindikat posveti tudi v bodoče celotnemu temu področju ustrezno pozornost.

RAZPRAVA

Tov. VULE CICMIL je razpravljal o samoupravljanju in o delitvi OD. Menil je, da naše samoupravljanje v praksi še vedno ni tako, kot bi lahko bilo; med drugim je opozoril na preveliko število zakonov, določil, pravilnikov ipd., za katere je menil, da jih je preveč in da se zaradi njih samoupravljanje ne more v celoti uveljaviti.

Tov. Cicmil se je omejil na naš pravilnik o delitvi OD in pri tem povedal primer iz svoje delovne enote. Tudi člen pravilnika, ki določa višino dodatka na leta zaposlitve, dopušča preveliko razliko v dodatku med neposrednimi proizvajalci in ostalimi delavci v podjetju. Menil je, da taki problemi delovnih enot vplivajo na odnose med delavci in da bi to morali čimprej odpraviti.

Tov. LOJZKA PLANINSEK je v poročilu za občni zbor dejala, da je premalo podatkov o delu naše socialne službe in problemih naših delavcev, zato bi o delu lahko danes več razpravljali. Pojasnila je, da imamo nekatere dejavnosti socialnega vavstva urejene z zakoni in pravilniki, ostale probleme pa rešujemo sami v naši delovni skupnosti. Posebej je omenila zdravstvene preglede, ki so



bili organizirani za vse člane organizacije ZB, potem fluorografriranje za vse člane kolektiva, socialno pomoč posameznim delavcem.

Tov. FRANCI BLAGOVIČ se je v svoji razpravi omejil predvsem na organizacijo samopomoči v našem kolektivu, ki deluje že od leta 1960. Poudaril je, da je organizacija zelo koristna, saj članom naše delovne skupnosti pomaga reševati probleme ob večjih nakupih, večkrat pa rešuje tudi posamezne socialne probleme.

Tov. LEON KERN je v svoji razpravi poudaril predvsem odnos do invalidov v našem kolektivu. Menil je, da mora tista delovna enota, v kateri je delavec postal invalid, le-tega zaposliti in ga usposobiti za lažje delo.

Tov. LJUBO KOSMAC je pojasnil problem izplačevanja osebnih dohodkov v svoji delovni enoti avtopnevmatikarni, ki so ga obravnavali že na seji sveta delovne enote in tudi na zboru delavcev. Menil je, da so druge delovne enote imele večji porast osebnega dohodka kot pa avtopnevmatika, čeprav so delali vse proste sobote. Produktivnost se je povečala, prav tako tudi kvaliteta izdelanih avtoplaščev. Vsi vemo, je dejal tov. Kosmac, da so potrebna sredstva za investicijsko izgradnjo, to da delavci so z dohodki nezadovoljni. Menil je še, da naj bi sindikalna organizacija skupno s samoupravnimi organi podjetja rešila problem, ki se v zadnjem času pojavlja v avtopnevmatikarni.

Tov. MITJA SVAB, predsednik komisije za samoupravljanje pri republiknem sindikalnem svetu, je prisotnim članom zbora omenil in pojasnil akcijo, ki jo organizira neka ameriška univerza za raziskovanje javnega mnenja. Povedal je, da želi le-ta dobiti podatke iz različnih držav (med njimi je tudi Jugoslavija) o tem, kako delavci sodelujejo v proizvodnih procesih. Preiskava pa je pokazala, je dejal tov. Svab, da je tovarna Sava precej pred vsemi ostalimi in da je na področju samoupravljanja dosegla izredno lepe uspehe. Poudaril je, da je naša praksa takšna, kot se kaže v predpisih; seveda je najbolje, če se kolektiv s konkretnimi akcijami vključi v kritiko zakonom in s prakso dokazuje, da zakoni, sprejeti za zeleno mizo, niso najboljši.

Po tem, ko je poslušal poročilo, referat in razpravo, je tov. Svab omenil tudi naš sistem delitve osebnih dohodkov. Menil je, da ni popoln in da ga bo treba spremeniti. Vseč mu je bila ponudba o povišanju najnižjih dohodkov, pri

tem pa jo opozoril, da iz tega ne smemo delati uravnilovke.

V imenu republiškega sindikalnega sveta in Sindikata industrije in rudarstva Slovenije je celotnemu kolektivu zaželel veliko uspeha pri naših bodočih naporih.

Tov. JANEZ BERAUS, glavni direktor podjetja, je uvodoma poudaril, da smo danes v razpravi ponovno potrdili, da je samoupravljanje doseglo stopnjo, ko delavci vlagajo vse svoje napore v delo in uspeh svojega kolektiva.

Omenil je enotnost, o kateri smo govorili že na današnjem občnem zboru in pri tem opozoril na priznanja, ki jih moramo upoštevati na vseh področjih dela našega kolektiva.

Tov. JANEZ SUSNIK se je v odzivu tovarne, oz. celotnemu kolektivu zahvalil za razumevanje in materialno pomoč ob nastopih naše kulturne skupine.

Tov. STANE BOŽIČ je pozdravil ta zbor v imenu Občinskega sindikalnega sveta Kranj z željo, da bi današnja razprava in delo predstavnikov bilo uspešno tudi v prihodnjem obdobju.

Poudaril je še, da urejena kadrovska politika, skrb za člane kolektiva in njihov standard v Savi precej vpliva tudi na druge delovne organizacije, da jo posnemajo. Kadrovska struktura v Savi se je v nekaj letih precej izboljšala, prav tako so tudi osebe



ni dohodki precej visoki. Organizacija dela, oz. odnos do dela in sodelavcev je dobro urejen, v kolektivu je čutiti enotnost vseh delavcev.

»Celotnemu kolektivu in novemu sindikalnemu vodstvu, je končal tov. Božič, »želim čimveč uspehov v naslednjih letih.«

Tov. ANDREJ KOŠIČ je v svoji razpravi pojasnil nekaj problemov, ki nastajajo ob delitvi osebnih dohodkov. Povedal je, da delavci, ki so dolžni urejati problematiko delitve osebnih dohodkov,



niso samo v strokovnih službah, ampak tudi v proizvodnji. V oddelku za študij dela so npr. imeli do pred kratkim premalo strokovnega kadra, sedaj pa je z Zavodom za študij dela v Ljubljani sklenjena večletna pogodba za postavljanje norm za posamezna delovna mesta. Navedel je tudi konkretne primere, zakaj so bile težave ob normiranju oz. izračunavanju izdelavnih časov.

Tov. KOŠIČ je še poudaril, da bo o pravilniku o delitvi osebnih dohodkov dokončno sklepal še delavski svet podjetja na svoji seji. Tudi za problem v avtopnevmatikarni je povedal, da se rešuje že več kot eno leto, medtem ko na razpravo o dohodkih v delovni enoti avtopnevmatikarne niso povabili nikogar iz ekonomske organizacijske službe.

Referat tov. PAVLETA GANTARJA o nadaljnjih nalogah naše sindikalne organizacije (citati)

Sindikati mora rasti in se uveljavljati kot samostojna organizacija, ki bo izražala najširše interese, progresivne zahteve in razpoloženje delovnih ljudi. Kot del samoupravnega sistema mora sindikat ob tem prevzeti nase večjo, splošno in konkretno družbeno odgovornost pri ustvarjanju in razvoju materialnih in družbenih pogojev za uresničevanje teženj večine. S svojim programom in akcijami se mora sindikat uveljavljati kot dosleden borec za nove socialistične družbene odnose. S tem, da se sindikat bori zoper vse vrste odpora proti samoupravljanju, zoper birokratsko samovoljo, pritiske posameznikov in neformalnih skupin, na pravice delovnih ljudi, zoper privilegije in druge nesocialistične pojave, dokazuje, da ima svoje mesto v tej družbeni ureditvi. Vendar pa mora sindikat obsoditi anarhosindikalistične tendence. Obsojam tiste, ki so družbeno-politično neaktivni, znajo pa samo kritizirati. Ne rečem, da kritike ne sme biti, samo kritika mora biti javna.

V socialistični samoupravni družbi ne more in ne sme biti socialdemokratskih tendenc. Za nas je samoupravljanje ustoličena zakonodaja, ki jo moramo izvajati v praksi.

VI. kongres ZSJ je bil obračun našega skupnega sindikalnega dela, zato ga je tudi vredno omeniti. Zdi se mi, da so bile same priprave na ta kongres zelo dobre, saj po diskusijah na samem kongresu lahko to sodimo. Delegati so dejansko zastopali interese članov sindikata.

Na kongresu so bile sprejete tudi resolucije, ki so dobro formulirane, samo realizacija le-teh gre zelo počasi. Ne vem, kje so vzroki, izgleda pa, da sindikalnih zahtev ne razumejo vsi, ali pa jih nečesto razumeti. Zadržane odločitve o novih obdavitvah niso prav nič sindikalne, pač pa le komercialne. Ne vem, koliko se upošteva sindikalno mnenje, saj se novi zakoni sprejemajo in menjavajo tako hitro, da niti nimamo časa le-teh izvajati v praksi, kaj šele, da bi o njih razpravljali in dali svoje pripombe; jasno je, da potem pride do spreminjanja le-teh.

Torej zopet protislovje med teorijo in prakso. V sindikatu se delavci združujejo na osnovi dela in delovnih odnosov, ne glede na njihove družbene, idejne in politične poglede. Sindikat s svojo dejavnostjo prispeva k razreševanju splošnih in konkretnih vprašanj delavcev, zato naj se tudi mnenja in stališča bolj upoštevajo.

Osnovno načelo, ki ga moramo upoštevati pri slehernem organiziranju, mora biti interes člana sindikata, ki mu mora organizacija zagotoviti polno demokratično sodelovanje pri sprejemanju sklepov in pri oblikovanju stališč, in sicer od osnovne sindikalne organizacije do centralnega sveta. Menim, da sindikat v delovnih organizacijah ne naleti na gluha ušesa, kot se to dogaja že v občini pa vse do federacije. Celotni sindikat se mora tako organizirati in

kadrovska usposobiti, da bo zadovoljil zahtevam dobe, v kateri živimo. Zato je nujno, da postavljamo na odgovorne položaje v sindikat odločne, sposobne in odgovorne ljudi, ki imajo ugled in bodo med članstvo s svojo prisotnostjo in s svojim delovanjem vnesli svežino, borbost in upornost v življenje in delo sindikalne organizacije. To je hkrati tudi pot, da se sindikat bori zoper birokratizem v lastnih vrstah.

Zivimo v času, ko se marsikje (po simpozijih) diskutira o tem, ali smo za samoupravljanje, ali naj iščemo druge poti odločanja, češ da vrsta podatkov o odnosih, o zavesti upravljalcev, o njihovem strokovnem neznanju in o gospodarsko nesmotrnih odločitvah dokazuje, da je samoupravljanje slabo. Menim, da je to natolcevanje ali celo izživljanje, da pa je v sindikatu treba le izpopolnjevati samoupravni mehanizem.

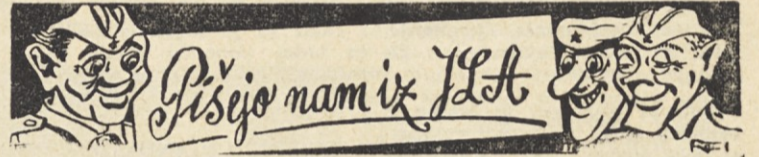
Člani sindikata si moramo prizadevati za še večjo uveljavljanje in izpopolnjevanje samoupravljanja. Če pogledamo v delovne organizacije, potem ugotovimo, da je tam, kjer je dobro samoupravljanje tudi dobro gospodarjenje in da je ravno v takih kolektivih težnja po izpopolnjevanju samoupravljanja. Gre bolj zato, zakaj naj bi bilo samoupravljanje le v nekaterih delovnih organizacijah, zakaj samoupravljanja ne širimo povsod na enako prilagojen način. Tudi to je vprašanje, koliko naš človek vpliva na občinsko, republiško in zvezno politiko; menim, da v občini še nekako gre, preprosto misli pa le malokdaj sežejo do republike ali celo zveze. Tisti, ki proizvajajo, žele kar v največji meri vplivati na to odloča-

nje. Nikakor se ne moremo strinjati s takimi nestalnimi predpisi, ki zahtevajo stalno spreminjanje naše interne zakonodaje. Menim, da bi morali zvezni predpisi predpisovati osnovne principe in da bi se šele na konkretnem terenu ti predpisi prilagodili in seveda tudi izvrševali. Pričakovali smo, da bodo poreformni ukrepi to zagotovili, toda stvari so neizboljšujejo; pri tem pa nastaja vrsta problemov, ki se začnajo z novimi obdavitvami sklada skupne porabe in podobno, s spremembami in novelami naših zakonov.

Na koncu omenjam še misel, ki jo je izrekel tov. Tito na zagrebški konferenci:

»Sindikati imajo zelo odgovorne naloge in vlogo. Ta vloga pa se bo lahko uveljavila v polni meri le tedaj, če bo v aktivnosti sindikatov prihajal do vse popolnejše veljave vpliv delavskega razreda in če se bo ta vpliv čedalje bolj občutil tudi v razvoju delovne organizacije, pri uresničevanju razširjene reprodukcije in pri razvoju družbe nasploh. S tem pa je povezana potreba, da sindikati še veliko bolj prispevajo k razvijanju proizvodnje, integracijskih procesov, delitve po delu in pri vsklajevanju odnosov v samem delavskem razredu. Te in številne druge naloge bodo sindikati z uspehom opravljali, če bodo člani Zveze komunistov v njih doumeli sindikate kot najširšo družbenopolitično organizacijo delavskega razreda.«

Menim, da je misel našega predsednika Tita zelo dobro izrečena in da iz te misli izhajajo naše nadaljnje naloge v delovni organizaciji.



Spoštovani urednik!

Precej časa je že poteklo, odkar sem odšel k vojakom. Daleč sem od svojega mesta in kolektiva, v katerem sem delal.

Zelo slabo sem seznanjen z dogodki, ki se odvijajo v podjetju. Včasih se pomenim kaj s tov. Sinkovičem, ki je prav tako član našega kolektiva. Škoda je le, da služiva različna roda vojske. Zato vas prosim, da mi pošljate časopis, saj vem, da je v njem mnogo zanimivega.

Mnogo delovnega uspeha vam želi vojak Aleš Draksler, v. p. 6734-13, Valjevo.

Spoštovani urednik!

Ponovno se oglašam. Vojaško suknjo nosim v Benkovcu. Zahvaljujem se kolektivu za darilo, ki sem ga dobil ob novem letu in želim, da bi se uspešno razvijala naša proizvodnja ter da bi imela vidne uspehe na domačem in tujem tržišču.

Tovariško vas pozdravlja Slavko Perdan, v. p. 2870/18-1, Benkovac.

Spoštovani urednik!

Oglašam se drugič v 16 mesecih in vas prav lepo pozdravljam. Najlepše se zahvaljujem za časopis, ki sem ga redno prejemal. Vedno sem prebral vsega — od prve do zadnje strani.

Vse, posebno pa sodelavce v tiskarni II pozdravlja Ivan Veternik, v. p. 5055/24 V 3, Zemun.

Dragi urednik!

Po dolgem času se zopet oglašava s kratkim pismom. Na tihem upava, da ne bo romalo v tvoj nenasitni koš. Precej časa sva že v vojaški suknji in v teh zadnjih dneh nama je postalo dolgčas. Upava, da bo tudi to minilo. Kot sam verjetno veš, so najine misli v civilstvu, telo pa v uniformi in pod ostro komando.

Zanima naju, kako bo z najino zaposlitvijo, ko se vrneva iz JLA. Najina želja je, da bi še v bodoče ostala člana kolektiva.

Dragi urednik, na koncu pisma bi te prav lepo prosila, če nama še vnaprej pošiljaš časopis Sava. Verjemi, da ga bova prebrala od prve do zadnje besede, saj je to edina in tesna vez s sodelavci in kolektivom.

Kmalu nasvidenje!

Vojaka iz Ohrida Ivan Ternar, v. p. 5970,33 in Frenk Vitez v. p. 5970-44, Ohrid.

Dragi vojaki!

Najprej se vam oproščam, ker smo malo zakasnilo z objavo vaših pism. Morda ste mislili, da so romala v moj »nenasitni uredniški koš«. Nikakor ne! Vsakega vašega pisma smo veseli, verjemite!

Vsem vam, katerih pisma danes objavljam in vsem drugim vojakom, ki so nam poslali čestitke ob novem letu, se prav lepo zahvaljujem — v imenu kolektiva in v svojem imenu.

Kako je z zaposlitvijo po prihodu iz JLA, ste lahko brali v prejšnji številki »Sava«.

Dragi vojaki, lepo vas pozdravljam in upam, da mi boste še naprej pridno pisali. Vsem tistim, ki so pravkar odločili vojaško suknjo in se zopet vrnili med nas, pa želim mnogo zadovoljstva v kolektivu!

UREDNIK