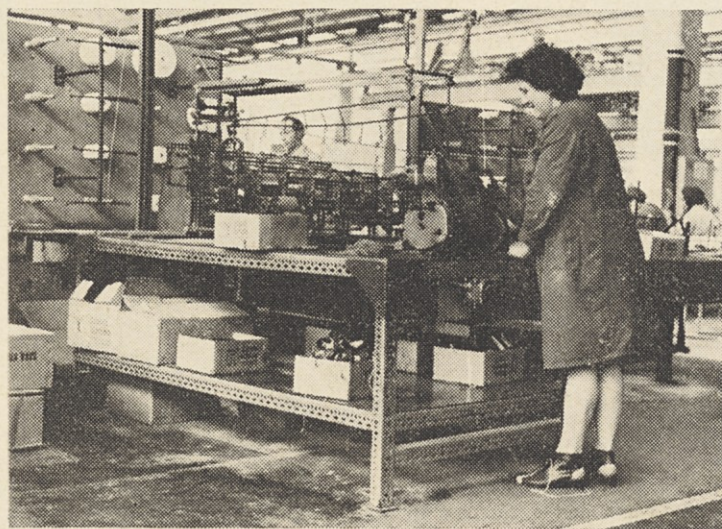




Obdobje poslovanja po novem statutu

(Nadaljevanje in konec)
Podjetje pojmuje tudi kot asociacijo delovnih enot, to je organizacij združenega dela znotraj podjetja. Delovne enote so dolžne glede na notranjo delitev dela v podjetju in upoštevajoč medsebojne poslovne odnose odgovorno in kvalitetno izvrševati planske in druge zadolžitve, njihovi izvoljeni predstavniki v organih upravljanja podjetja pa voditi v takšne samoupravne dogovore in sprejemati takšne samoupravne odločitve, ki zagotavljajo uresničevati temeljne cilje poslovne politike podjetja. Med temi določa statut tele najvažnejše cilje: maksimiranje dohodka podjetja, ki naj omogoči izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev delavcev in zagotovi sredstva za razvoj podjetja, zagotovitev trajnega obstoja podjetja ter stabilnosti v njegovi rasti ter doseganju predvidenih poslovnih učinkov. V celoti pa statut določa naslednje o uresničevanju samoupravljanja v podjetju:



Organizirano delo — dobri rezultati. Detalj iz delovne enote cevarna

a) Delavski svet podjetja

Poslovno politiko za podjetje kot celoto in pogoje dela za vse delovne enote podjetja določa delavski svet podjetja. Odločitve o poslovnih zadevah sprejema na podlagi izdelanih in utemeljenih predlogov posameznih delovnih enot oz. njihovih delavcev, ki so pristojni in odgovorni za določeno področje poslovanja v podjetju.

Pri svojih odločitvah sklepa z večino glasov navzočih članov. O razvojnem programu, letnem gospodarskem načrtu, letnem zaključnem računu, statutu podjetja in o disciplinskih izključitvah delavcev odloča delavski svet podjetja z večino glasov vseh svojih članov. Na enak način odloča tudi o zadevah, ki so določene s splošnimi predpisi.

O pomembnejših vprašanjih, ki zadevajo delovno skupnost podjetja, mora delavski svet poprej zbrati mnenja delavcev podjetja, da bi se na podlagi tega lažje odločili o posameznem vprašanju. V ta namen delavski svet zadolži pristojno strokovno službo, da posamezno vprašanje objektivno in na razumljiv način obrazloži v občasnem biltenu Informator ali na drug ustrezen način.

Rezultati tako dobljenih mnenj za delavski svet podjetja niso obvezni.

Ze drugi statut iz leta 1966, v katerem smo po njegovih normativnih določilih zbrali pristojnosti delavskega sveta podjetja, nam je pokazal, da so to zadeve, rešitve in odločitve, ki zadevajo predvsem določanje poslovne politike podjetja.

Delavski svet podjetja ima sedaj tele pristojnosti:

sprejema:

- statut podjetja,
- druge splošne akte podjetja,
- poslovniške za delo organov upravljanja;

določa:

- poslovno politiko podjetja na podlagi razvojnih programov in gospodarskih načrtov,
- poslovno politiko za posamezna področja na podlagi izdelanih programov;

odloča:

- o organizacijski strukturi podjetja in delovnih enot,
- o članstvu podjetja v različnih gospodarskih in strokovnih organizacijah,

- o razpolaganju in smotrni porabi sredstev podjetja,
- o prenehanju dela skupine delavcev, če se trajneje zmanjša obseg poslovanja podjetja,
- o disciplinskih izključitvah delavcev iz delovne skupnosti podjetja;

kontrolira:

- poslovanje in odloča o periodičnih obračunih in zaključnih računih,
- delo izvršilnih organov podjetja in delovnih enot in obravnava njihova poročila;

razpisuje:

- volitve za člane delavskega sveta podjetja, svetov delovnih enot, kolektivnih in individualnih izvršilnih organov podjetja,
- referendum (in ga zaključiti);

voli:

- člane kolektivnih izvršilnih organov,
- člane razpisne komisije in na njihov predlog direktorja podjetja;

rešuje:

- pritožbe delavcev na sklepe organov upravljanja delovnih enot,
- pritožbe delavcev in organov upravljanja delovnih enot na sklepe izvršilnih organov podjetja;

opravlja:

- zadeve s področja narodne obrambe in civilne zaštite.

b) Izvršilni organi podjetja

Za pravočasno, kvalitetno in uspešno izvrševanje poslovnih in drugih odločitev delavskega sveta podjetja so neposredno odgovorne pristojne in posebej zadolžene delovne enote in osebno vsak delavec na svojem delovnem mestu. Pri tem so osebno odgovorni tudi za pravočasno izdelavo in utemeljitev izvršitvenih predlogov, o poslovnih in kadrovske zadevah, katerih odločitve niso v pristojnosti, ampak o njih odločajo izvršilni organi podjetja.

Izvrševanje poslovne politike podjetja ima za delavce podjetja različne družbeno-ekonomske posledice, zato so delovne enote (in še predvsem strokovne službe), ki to organizirajo in različno ukrepajo, da bi dosegle kar najboljše poslovne uspehe, dolžne in odgovorne, da pri organizacijskih ukrepih in predlaganju poslovnih odločitev predvidijo in pojasnijo posledice, ki jih bo izvršitev imela za delovno skupnost podjetja.

V tem je vzrok, da v razmerah delavskega samoupravljanja o izvrševanju tistega dela poslovne

politike, ki ima družbeno-ekonomski pomen in posledice za vso delovno skupnost podjetja, ne odločajo delovne enote same (ali posamezni vodilni in strokovni delavci), ampak na njihov obrazložen predlog izvršilni organi podjetja. V našem podjetju smo se odločili za več izvršilnih organov že pri sestavljanju drugega statuta 1966. leta in s tem začeli proces delitve dela tudi na področju samoupravljanja.

Na podlagi večletnih izkušenj ter ustavnih in zakonskih sprememb smo s statutom podjetja izoblikovali naslednjo organizacijo izvršilnih organov podjetja:

1. Kolektivni izvršilni organ, to je odbor za:

- program in razvoj podjetja,
- plan in kvaliteto proizvodnje,
- organizacijo dela in samoupravljanja,
- finančne in komercialne zadeve,

— razvijanje sistema delitve dohodka in osebnih dohodkov, ki v tej zvezi ugotavljajo družbeno-ekonomsko korist izvršitvenih predlogov in o njih odločajo.

2. Kolektivni izvršilni organ, to je odbor za:

- zaposlovanje in izobraževanje,
- varstvo delavcev pri delu,
- informiranje delavcev,
- poklicno šolanje mladine,
- delitev sredstev skupne porabe,

ki v tej zvezi ugotavljajo skladnost izvršitvenih predlogov s kadrovske in socialno politiko podjetja in o njih odločajo.

3. Kolektivni izvršilni organ, to je odbor za:

- arbitriranje v materialnih sporih,
- ocenjevanje in poravnavanje materialnih škod,
- ocenjevanje kršitev delovnih dolžnosti in za izrekanje ukrepov, ki v tej zvezi obravnavajo prijave materialnih sporov, kršitev delovnih dolžnosti in neodgovornega dela delavcev ter izrekajo ukrepe.

4. Individualni izvršilni organ, to je direktor podjetja:

- zastopa in predstavlja podjetje,
- skrbi za zakonitost dela in
- opravlja druge zadeve na podlagi zakonskih predpisov, določil statuta in posamičnih sklepov delavskega sveta podjetja.

Kolektivni izvršilni organi podjetja samostojno odločajo o zadevah iz svoje pristojnosti. Za svoje delo so odgovorni delavskemu svetu podjetja. Po potrebi imajo lahko skupne seje, o čemer odločijo njihovi predsedniki glede na pomen danih predlogov.

Direktor je individualni izvršilni organ podjetja. Svoje pravice in dolžnosti samostojno izvršuje po zakonskih predpisih, po določilih statuta in drugih splošnih aktov ter na podlagi posamičnih sklepov delavskega sveta podjetja in kolektivnih izvršilnih organov podjetja. Po svojem položaju je direktor stalni član odbora za program in razvoj podjetja.

Delovne zadolžitve, ki izvirajo iz razvojnega programa, gospodarskega načela, operativnih planov ter iz drugih odločitev organov upravljanja v zvezi s poslovanjem podjetja in delovnih enot, direktor porazdeljuje in z delovnimi nalogi daje v izvršitev vodilnim in drugim odgovornim strokovnim delavcem podjetja.

V procesu izvrševanja samoupravnih odločitev direktor koordinira delo med posameznimi vodji delovnih enot in drugimi odgovornimi strokovnimi delavci, nadzoruje učinkovitost dela, terminske zadolžitve, poslovno disciplino in moralo ter ustrezno ukrepa.

c) Družbeno-politične organizacije

Sestavni del samoupravnega mehanizma v podjetju so tudi

družbenopolitične organizacije, ki po svojih članih iznašajo stališča in dajejo predloge o poslovnih zadevah iz okvira svoje dejavnosti in se prizadevajo za realizacijo samoupravnih odločitev.

V podjetju delujejo družbenopolitične organizacije:

- zveza sindikatov,
- zveza komunistov in
- zveza mladine

kot prostovoljne zveze delovnih ljudi; prostovoljno se povezujejo tudi člani Zveze borcev v svojem aktivu. V njih se združujejo delavci zaradi uresničevanja svojih s statuti in programi določenih nalog. Delujejo za uveljavitev družbeno-političnega položaja delavcev v samoupravnem podjetju in za spoštovanje njihovih pravic in dolžnosti, ki so določene z ustavama SFRJ in SRS.

Pri tem je odločilnega pomena njihova angažiranost v razpravah in pri oblikovanju splošnih aktov podjetja in v izgrajevanju takšnih organizacijskih odnosov v podjetju, ki so realna podlaga za razvijanje družbeno-ekonomskih in samoupravnih odnosov in za varovanje pravic samoupravljanja, delavcev. Se zlasti pomembna je politična dejavnost sindikalne organizacije v pripravah na volitve članov organov upravljanja in pomoč ter zaštita delavcev v primerih urejanja dolžnosti, pravic in obveznosti delavcev iz delovnih razmerij.

V zvezi z uresničevanjem samoupravljanja delavcev in z delom organov upravljanja omogočajo svojim članom spremljati in analizirati samoupravne procese in stopnjo njihove organiziranosti, vključujoč funkcije pripravljanja predlogov, razpravljanja in odločanja o njih, izvrševanja in kontroliranja samoupravnih odločitev.

To vodi k krepitvi organizacijske discipline v samoupravnem podjetju in h krepitvi osebne odgovornosti delavcev ter kolektivne odgovornosti organov upravljanja.

STEFAN MARCIJAN

Predsednik konference ZM na obisku v Savi

V drugi polovici junija se je mudil na obisku v Savi predsednik konference ZM Jugoslavije tov. JANEZ KOCJANČIČ. Dobrodošlico ob prihodu mu je izrekel predsednik TK ZM Sava tov. Peter Bogataj. V razgovoru so sodelovali še Borut Snuderl, Franci Rakovec, Stane Markelj, Egidij Strupi, Peter Komovc, Jože Horvat in Zvone Gantar.

Tov. Snuderl je gosta uvodoma seznanil z organizacijsko strukturo in strukturo delavcev v našem podjetju. Tov. Bogataj pa ga je seznanil z vlogo mladine v našem družbeno-političnem sistemu. Po teh kratkih uvodnih besedah se je razvila živahna razprava.

»Sava je znana in o njej veliko slišimo, zato me zanimajo še nekatere podrobnosti; kot prvo bi me zanimalo samoupravno organi-

(Konec na 3. strani)



Janez Kocjančič, predsednik konference Zveze mladine Jugoslavije

Reportaža: VRHNIKA

Vrhniko, 24. junij 1970

Na eni zadnjih sej odbora za informiranje smo se domenili, da je čas, morda že skrajni čas, da pripravimo informacijo tudi o delu in življenju naših delavcev v obratu III na Vrhniki. In ker si ne moremo dovoliti, da bi vse ostalo samo pri dogovoru, smo bili s predsednikom odbora za informiranje že naslednje dni na Vrhniki.

Bilo je ravno po malici in vsi so bili na delovnih mestih. Vodjo delovne enote tov. FRANCA SONC.

● *Delate nadure?*

Od marca do junija nismo imeli več prostih sobot. Delavci so to kar dobro sprejeli, za prihodnje pa želijo imeti vsaj eno prosto soboto v mesecu.

● *So delavci zadovoljni z osebnimi dohodki?*

Da, mislim, da so zadovoljni, pritožb ni. Poprečni osebni dohodek v našem obratu je bil v preteklih mesecih 1030 ND. Zadovoljni smo, saj smo s svojim zaslužkom bližje vrhu kot zadnjemu koncu.

Pri našem delu sta potrebna predvsem spretnost in natančnost.

● *Kako upravljate? Kaj pa družbeno politično delo?*

Imamo svoj delavski svet. Seje imamo redno, zapisnike pošiljamo v tajništvo samoupravnih organov. Če je npr. potrebno spreminiti kakšen plan, člane o seji obvestimo tri dni prej. Doslej na delavskem svetu nismo imeli »težkih« problemov.

V centralnem delavskem svetu imamo enega člana, ki se sej redno udeležuje in nam po sejah tudi poroča.

V našem obratu je pet članov ZK, ki delajo v okviru občinske organizacije Vrhnika.

Pri nas deluje tudi sindikalna podružnica (tov. Sonc je član nadzornega odbora, op. ur.); seje sklicujemo po potrebi.

● *Se v vaši delovni enoti pojavljajo socialni problemi?*

Ne, socialnih problemov pri nas ni. Tudi alkoholikov ni.

● *Neopravičeni izostanki?*

Tudi teh že nekaj let ni. Pred kratkim je sicer ena delavka samovoljno zapustila delovno mesto; tri dni smo ji pisali neopravičene izostanke, potem je bila izključena.

Tudi privatnih izhodov ni; v nujnih primerih pa tudi to dovolimo, vendar mora delavec izgubljene ure nadoknaditi.

● *Je delo v proizvodnji normirano?*

Vse delo je normirano, le za vrečke šotorskih blazin še ni cenika. Delavci so z normami zadovoljni, skrbi jih le, kako bo, ko bodo pričele veljati nove. Normo skoraj redno presegamo 35 do 40 %.

● *Imate morda težave zaradi mehanografske obdelave podatkov?*

V začetku je bilo nekaj problemov, tudi pri osebnih dohodkih. Večjih težav ni.

● *Kako je z obveščanjem pri vas? V obratih I, II in IV imamo informator, židni časopis, oglasne deske, ozvočenje...*

Informator dobimo največkrat takrat, ko se nas sploh ne tiče (npr. smučanje, športne ali kulturne prireditve v Kranju ipd.). Mislim, da dobimo le tisto, česar nihče ne prebere.

Tovarniško glasilo prejemamo in mislim, da bi o Vrhniki lahko več pisali. Ze precej časa je minilo, odkar ste nas zadnjič omenili v časopisu.

● *Ali mislite, da se bo vaš obrat še kaj razširil?*

Dosti možnosti ni, vendar mislim, da bi se dala tam, kjer je skladišče, urediti lepa pritlična hala. Večkrat smo centralni delavski svet že zaposlili, naj nam odgovori, kakšne so perspektive razširitve našega obrata, pa ne dobimo in ne dobimo odgovora. Zakaj, ne vemo!

● *Pri vas je dosti mladih, pa tudi starejših delavk. So morda med njimi kakšne razlike, nasprotja?*

Ne! Tega pa ni! Vsi opravljajo enako delo, imajo enake norme, ne poznamo nobenih razlik. Med seboj se dobro razumejo — delo je v glavnem skupinsko (delajo po štiri skupaj) med seboj se poznajo in so prijazne druga z drugo. Razlike stari — mladi sploh ni čuti.

● *Tov. Sonc, koliko časa ste v Savi?*

Zaposlil sem se 21. aprila 1942, na Vrhniko pa sem prišel 10. aprila 1960. Tu se zelo dobro počutim — ostal bom verjetno le še do spomladi, potem grem v pokoj.

Mimi Troha

O tem, kako Savčani obrata III preživljajo svoj prosti čas in kaj jih teži, nam je povedala tov. MIMI TROHA, izmenski delovodja.

● *Mi lahko poveš, kako Savčani na Vrhniki preživljate svoj prosti čas?*

Mladi imajo svoj mladinski klub, kjer imajo vsako nedeljo ples. Poleg tega je na Vrhniki taboriška organizacija, športno

● *Kaj pa družbena prehrana na Vrhniki?*

Tudi to je velik problem, vendar ne samo našega obrata, pač



Mimi Troha, izmenski delovodja: »Po delu v glavnem vsak po svoje.«

društvo... Naša mladina se v te organizacije le težko vključuje, ker imamo delo razdeljeno v dve izmeni. Na Vrhniki so večkrat tudi kulturne prireditve (nimamo sicer svojega kulturnega društva, so pa gostovanja drugih sekcij) in štirikrat na teden imamo kinopredstavo.

Starejši so v glavnem vsi poročeni, prostega časa tako nimajo dosti. Skrbijo za dom in družino, se ukvarjajo z vrtnarjenjem, verjetno ima vsakdo svoj hobi.

Naš obrat dvakrat letno organizira izlet. Vsi skupaj se dobimo tudi ob 8. marcu, sicer pa smo v prostem času vsak zase.

● *Pa otroško varstvo? Je urejeno?*

Ne. To je pa naš problem številka 1. Imamo star otroški vrtec, ki sprejme komaj 50 otrok. Delavci si pomagajo po svojih močeh, nekatere delavke delajo samo v popoldanski izmeni, ker dopoldan varujejo otroke, mož pa popoldan.

Večkrat smo že zaposlili za pomoč, pa je bilo odklonjeno. Mnenja smo, da bi Sava za to lahko nekaj prispevala, kajti varstvo je problem vsake ženske na Vrhniki.

pa občine Vrhnika. V glavnem se vsi hranimo doma, ker na Vrhniki ni menze, kjer bi se lahko abonirali. Gostilniška hrana je pa predraga.

Zaenkrat ni nobenih izgledov, da bi se to uredilo.

● *Kako imate urejene malice?*

Sele pred mesecem smo to dokončno uredili, prej pa smo na tem področju »životali«; nekaj časa smo dobivali malico iz gostilne, pa je bila hrana skoraj neuporabna. Zdaj nam malico dostavlja kovinarsko podjetje, Sava jo regresa, tako da plačamo obrok po 0,80 ND. S hrano smo zdaj zadovoljni.

Valči Strle

V proizvodnji smo se pogovarjali z delavkami, ki so delovne in pridne kot vse druge, zaposlene od ustanovitve obrata. Prepričan sem, da bi dobil podobne odgovore od katerekoli, ki bi jo prosil za razgovor.

● *Ste z Vrhnike?*

Da, stanujem na Vrhniki in imam blizu v službo.

(Nadaljevanje na 3. strani)



Valči Strle, vodja skupine konfekcija šotorskih blazin: »Tu sem zadovoljna in še nikdar nisem pomislila, da bi šla stran.«



Franc Sonc, vodja delovne enote ročna konfekcija: »Razlik stari — mladi pri nas ni. Vsak ima svoje delo.«

CA, izmenskega delovodjo MIMI TROHA ter administratorki smo našli v pisarni enote.

Povedali smo, kakšen je namen obiska in se oprostili, da jih o tem nismo obvestili prej.

»Nič zato, nič bi ne bilo drugače!« je odgovoril tov. Sonc. Zmenili smo se takole: najprej bi radi nekaj informacij o obratu III, o delu, proizvodnji, sodelovanju med njimi in strokovnimi službami. Nato o življenju Savčanov na Vrhniki po delu in na koncu še razgovor z delavci.

Vsi, brez izjeme so bili pripravljeni na razgovor.

Franc Sonc

»Aprila letos je preteklo 10 let, odkar je šla v Savo na nekaj mesečno prakso prva skupina delavcev z Vrhnike, oktobra pa bo 10 let od otvoritve obrata III. Že takrat so izdelovali v glavnem ležalne blazine — 600 do 700 komadov na mesec. Poleg tega so izdelovali tudi jedra za nogometne žoge, transfuzijske zamaške in prešane izdelke. Delali so v dveh izmenah. Zaradi komplicirane dostave surovca so kmalu ustavili proizvodnjo transfuzijskih zamaškov.

Potem so dve leti izdelovali radirke, vendar tudi to ni bilo dolgo na programu. Medtem pa so dvignili proizvodnjo ležalnih blazin za skoraj 100 %.

Proizvodnja ležalnih blazin in sedežnih blazin se je lani občutno povečala. To nam je uspelo z majhno izboljšavo vozička, na katerem vulkaniziramo blazine. Prej smo v kotel spravili 8 blazin za vulkanizacijo, zdaj pa 16.

● *Ali je v letnem času proizvodnja ležalnih blazin večja?*

Proizvodnja je skozi vse leto približno enaka. Naj navedem podatke od decembra lani, ko smo proizvedli 2900 ležalnih blazin, 637 šotorskih in 2652 sedežnih in potovalnih blazin. Maja letos pa smo naredili 2893 ležalnih blazin, 216 čolnov, 1300 šotorskih in 4603 sedežnih blazin. Kot vidite velikih razlik ni.

● *Kakšna je povezava med strokovnimi (delavci) službami in vašim obratom — z ozirom na precejšnjo oddaljenost?*

Pohvaliti moram nekatere posameznike, s katerimi sodelujemo. To sta Jože Klemenčič, vodja delovne enote tehnični izdelki I ter Mara Kokalj iz službe za organizacijo proizvodnje.

Tudi iz prodajne službe nas redno obveščajo in sporočajo, kaj na tržišču manjka.

● *Ali se operativni proizvodni mesečni plan usklaja z zahtevami in željami prodaje?*

Ni vedno usklajen — in je tudi nemogoče — ker nikdar ne vemo naprej, kakšna barva tekstila bo prispela. Le pri sestavi obročev, pri proizvodnji tehničnih izdelkov, kuhinjskih tenil se lahko držimo plana. Včasih moramo program na hitro spremeniti in moram priznati, da nam to ne dela težav. V enem dnevu pripravimo vse za novo proizvodnjo in naslednji dan dopoldanska izmena že dela po novem programu.

● *Kakšna je kadrovska struktura zaposlenih v vaši enoti in ali vam oddelek za delovna razmerja pomaga?*

Imamo dva izmenska delovodja, ki opravljata tudi službo kontrolorjev, pripravljata mesečna poročila za službo kontrole kakovosti in rešujeta eventualne reklamacije — kar pa je dostikrat težko.

Tu sta tudi administratorka in obračunovalka osebnih dohodkov, ki vodita stanje delavcev, urejata potrošniške kredite, prijave in odjave delavcev, potrjujejo zdravstvene izkaznice in obračunavata osebne dohodke.

● *Delajo v vaši enoti delavci s poklicno šolo?*

Malo jih je — le 6. Mislim, da jih zaenkrat več niti ne potrebujemo. Nekaj naših delavcev je tudi brez osemletke. Strokovni izpit imajo kurjači, naš skladiščnik pa ima obrtno šolo. Ostali nimajo kvalifikacij. Delo je sicer natančno, vendar zanj ne potrebujejo posebnega znanja o gumarstvu.

Reportaža: Vrhnika

(Nadaljevanje z 2. strani)

● **Ste že dolgo tukaj?**
Ze od vsega začetka, od ustanovitve obrata, to je 10 let. Tu sem zelo zadovoljna in še nikdar nisem pomislila, da bi odšla kam drugam. To je moje prvo delovno mesto.

● **Imate družino?**
Poročena sem, imam družino, tri otroke. Delala bom še nekaj let, nato se bom upokojila. Tudi mož je upokojen.

● **Ste z osebnim dohodkom zadovoljni?**

Zelo, vedno dobim preko 1000 ND in se res ne morem pritožiti.

● **Se razumete s sodelavkami?**
Zelo dobro se razumemo. Delavke so pridne, saj bi sicer ne presegale norme toliko kot jo. Delamo vedno vse, »zabušavati« se ne da, ker delamo po 4 skupaj in smo vedno vse vsem na očeh. Vendar nam lenarjenje niti na misel ne hodi.

● **Je material za blazine kvaliteten?**

Včasih je bil zelo slab. Prav dober tudi sedaj ni, vendar pa je sedaj kvaliteta mnogo boljša kot prej.

● **Kako je s škartom?**
Poprečno 7 škart blazin na mesec, včasih tudi več. Krivda je različna: slab material, slaba konfekcija... Največ škarta je, kadar je slab material. Takrat je vse naše prizadevanje zaman.

Marija Gruden

V jedilnici, kjer smo pripravljali reportažo, je prišla mimo tov. **MARIJA GRUDEN**. Poprosili smo jo za razgovor.

● **Kakšno delo opravljate?**
4 ure sem v kuhinji, pomagam pri pripravi malice, naslednje 4 ure pa sem v proizvodnji, pri sortiranju in pakiranju kuhinjskih tesar.

● **Ste že dolgo v Savi?**
9 let. 2 leti sem delala honorarno po 6 ur, vendar mi ta leta niso štelj v delovno dobo. Redno sem se zaposlila leta 1963.

● **Kako je z vašo jedilnico?**
Premajhna je za vse, zato imamo malico razdeljeno v dve izmeni. Vendar prostora ne moremo razširiti. Vsa sreča, da so delavci disciplinirani in skromni.

● **Se bojite, da bi obrat III ukinili?**

Seveda, samo pomislite, koliko ljudi bi ostalo brez dela. Sedaj nas je 88; vsaj 50 bi jih gotovo ne dobilo takoj dela.

● **Ste z Vrhnike?**
Da, domačinka sem. Do službe imam 10 minut in hodim peš.

● **Družina?**
Imam družino, otroci so preskrbljeni.



Marija Gruden: »Jedilnica je premajhna za vse. Vsa sreča, da so delavci disciplinirani in skromni.«

● **Je v vašem obratu kakšen primer, da sta mož in žena zaposlena tukaj?**

Da, dva.

Bruna Anđelkovič

● **Kje delate?**



Bruna Anđelkovič: »Mislim, da takega vodje kot je tov. Sonc ne bomo imeli nikdar več.«

Zaposlena sem pri brušenju obročev. V obratu III sem zaposlena od vsega začetka, to je 10 let. Obročke brusim, oddajam in kontroliram.

● **Se dobro počutite?**
Zelo dobro. Z vsem sem zadovoljna: imam dober osebni dohodek, stanujem blizu, delo mi ustreza... Skratka, zelo sem zadovoljna. Še nikoli mi ni prišlo na misel, da bi zamenjala službo.

● **Kaj pa družina, otroško varstvo?**

Poročena sem, mož je zaposlen pri SAP. Imam dva otroke, za katera imam preskrbljeno varstvo.

● **Imate svojo hišo?**
Ne, stanovanje imam.

● **Kakšen je vaš poprečni osebni dohodek?**

Mislim, da zaslužim na mesec povprečno 1100 ND.

● **Pa delovni odnosi?**
S sodelavkami se nikoli ne prepiramo, vodstvo je odlično; mislim da takega vodje, kot je tov. Sonc, ne bomo imeli nikdar več.

● **Je dela dovolj?**
Nikoli ga ne zmanjka.

● **Delate na dve izmeni?**
Ne, delam samo na eno izmeno in sem ena redkih, ki ima to srečo.

Predsednik konference ZM na obisku v Savi

(Nadaljevanje s 1. strani)

ziranje v vašem podjetju,« je dejal tov. Kocjančič.

Odgovoril mu je direktor kadrovske službe, tov. Snuderl: »20-letno samoupravljanje je prineslo marsikatero spremembo tako v obliki kot odgovornosti do bistvenih načel samoupravljanja. V Savi smo že pred 15. amandmajem delili posamezne odločitve na posamezne odbore oz. svete. S tem smo hoteli doseči to, da združimo samoupravljanje z odgovornostjo. V tem smo, mislim, tudi uspeli in to naše delo je dobilo s 15. amandmajem tudi zakonsko osnovo. Prišli smo do zaključkov, da bomo le tako lahko kos potrebam današnjega hitrega tempa življenja.«

Tov. Bogataj pa je na vprašanje, kakšna je vloga mladih v podjetju, odgovoril:

»V marsikaterem podjetju je odnos med generacijami precej napet. Tega pa za naše podjetje ne morem trditi. Vsi člani kolektiva so za napredne ideje, ker vedo, da si le s tem lahko zagotovijo boljšo bodočnost. Da ni neso glasij ali celo nezaupanja do mla-

dih, lahko podkrepim z dejstvom, da je mladina polnoštevilno udeležena v vseh organih podjetja. Priznati pa moram, da bi bila lahko mladina še večji dejavnik v podjetju, saj ji mladostne sile ne manjka, prav zaradi slednjega smo začeli ustanavljati mladinske aktivne po delovnih enotah. Upam, da smo se s tem dotaknili jedra stvari — polnoštevilne aktivnosti mladih v podjetju. Zdej pa bi rad povedal tudi to, da se udeležujemo tudi na športnem, kulturnem področju. O tej aktivnosti najbolj pričajo pokali in priznanja, ki jih lahko vidite po vitrinah v sejni sobi. Povedati pa moram, da imamo v našem podjetju tudi folklorno skupino, ki jo sestavljajo izključno mladi. Da so prizadevni, nam pove tudi dejstvo, da so že prestopili meje naše domovine in z uspehom nastopali v Nemčiji in Italiji.«

Še bi lahko pisali, saj je bil razgovor zanimiv, vendar pa bi bilo to za nas preveč vsakdanje, saj v tem okolju živimo in delamo. Naš namen je bil, da vas seznanimo z obiskom.



Tule notri pomalicajo delavci ročne konfekcije. Prostor je sicer zelo majhen, a snažen in lepo pospravljen. Za zgled!



Takole pa zgleda nakladanje ali pa razkladanje. Delo je pretežno, prenaporno in morda stroški za ureditev nakladanja ne bi bili preduro visoki

● **Mislite, da se Sava za vaš obrat premalo zanima?**
Ne, mislim da se Sava za nas kar dostj zanima.

● **Ste v organih upravljanja?**
Še nikdar nisem delala v organih upravljanja in — resnici na ljubo me niti vleče ne.

Tako! Morda mi bo kdo zameril, češ da je zapis malce površen. Namenoma so izpuščeni podatki — številke, ki pa v glavnem zanimajo le analitike in programerje. Naš namen je bil skromen: prikazati izsek iz dela in življenja delovne enote, katere delavci opravljajo svoje delo v svoje in naše zadovoljstvo. Zares, brez prizadevnosti njih vseh in posebno vodstva delovne enote bi ta delovna enota živovarila. Tako pa živi svoje polno delovno življenje. Morda malo preveč skromno. Zakaj?

Skozi ves naš razgovor, ki je trajal več kot tri ure, niso o ničemer tarnali, se nad ničemer pritoževali. Ko pa smo si ogledovali obrat, smo videli tudi tole:

— da bi znižali teren za razkladanje in nakladanje kamionov, so prosili dolgo časa. Pa so se odločili, prijeli za krampe in lopate, izkopali zemljo in zabetonirali. Savo je to stalo le 80 ND — za cement;

— vsak teden pripelje na Vrhniko najmanj dvakrat kamion. Ročno, brez vozičkov, je treba material zložiti in naložiti gotovo robo. Pri vsem je najhujše, da je treba večino surovin (blago za ležalne blazine) na rokah in ramah znositi v gornje nadstropje;

— sami so si uredili skromen prostorček, ki jim služi za skladiščenje brezalkoholnih pijač. O hladilniku lahko samo preišljujejo — zelo bi ga potrebovali, saj vse pijače hladijo pod tekočo vodo;

— v desetih letih se je na Vrhniki zamenjalo vsega 6 delavcev. Je pri nas še kakšna delovna enota s tako majhno fluktuacijo?

In na koncu še tole: **VSEM NA VRHNIKI HVALA ZA SODELOVANJE — IN TUDI V NAPREJ DELAJTE TAKO!**

**JOZE ŠTULAR
LIDIJA KRANC
STANE MARKELJ**

Problemi alkoholizma v industriji

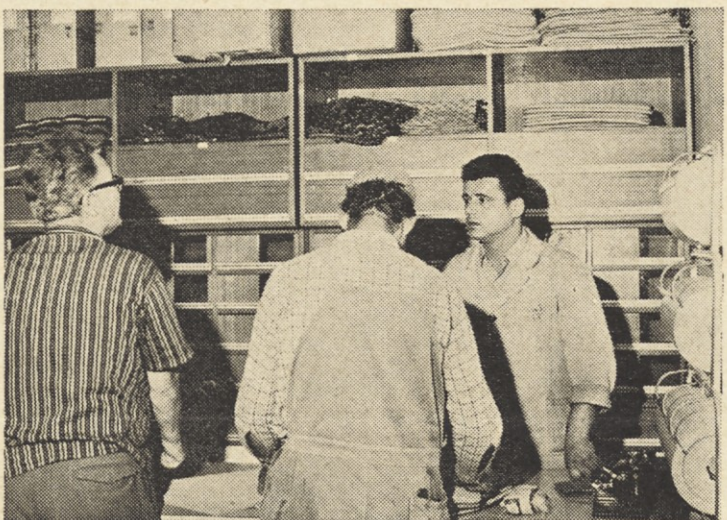


Obisk iz Čila

23. junija se je mudila v Savi na študijskem obisku skupina univerzitetnih profesorjev iz Čila. Dobrodošlico sta jim izrekla tov. Helmut Turzanski in tov. Judita Rakovec. Od Savčanov so pogovoru prisostvovali še tovariši: Stefan Marcijan, Slavko Mihelič, Andrej Košič, Franci Rakovec, Franci Balanč in Tine Klemenčič.

Gostje so se zanimali predvsem za naše samoupravljanje in gospodarjenje podjetja.

Samoupravno strukturo in razvoj samoupravljanja v Savi sta gostom razložila tov. Marcijan in tov. Rakovec. Izčrpno obrazložitev sta ponazorila tudi s slikovnimi materiali (organizacijska shema, statut, informator, glasilo); o gospodarjenju in gospodarski politiki pa je goste seznanil tov. Mihelič.



Milan Hribernik v prodajalni Sava: »Zelo sem zadovoljen v Savi«

Sava je odprla trgovino s škart robo

Mnogim med vami ni znano (tudi v oddelek za informiranje nam niso sporočili), da je prodajna služba v začetku tega meseca odprla v Kranju trgovino, v kateri prodajajo tako imenovano škart robo. Zato smo se odločili, da vam posredujemo nekaj podrobnosti.

V razgovoru, ki smo ga imeli s prodajalcem Milanom Hribernikom, smo zvedeli marsikatero zanimivost. Trgovina je na stari pošti in je odprta vsak dan od 8. do 15. ure. V njej lahko dobite: ležalne blazine, cevi, folije, skaj, umetno usnje, jermene, gumirano blago, podplatne plošče, avtopnevmatiko za avtomobile, velopljašče, tehnič-

no blago (zamaški, toaletne gobe itd.). Vsega tega seveda ni vedno na zalogi, kajti ne stremimo za tem, da izdelujemo škart robo, pač pa I kvaliteto.

Zanimanje je zelo veliko, saj dnevni izkupiček presega 5.000 ND. Zanimiv je tudi podatek, da za to trgovino vedo tudi prebivalci izven kranjske občine — bolje od nas samih. V času, ko smo se mudili v trgovini, ni manjkalo kupcev in eden je bil celo z Vrhnike. Računica mu je pokazala, da se mu pot do Kranja izplača.

Če vas o trgovini zanima še kaj, pa po delu kar sami stopite tja.

JANEZ JEREB



V okviru poslovnega tehničnega sodelovanja Semperit — Sava sta se koncem junija mudila pri nas dva ugledna strokovnjaka iz Semperita. Predavala sta o svojih odkritjih s področja pnevmatike. Na sliki dr. P. Kainradl med predavanjem Savčanom

Čas, v katerem živimo, predstavlja novo ero izrednih človekovih dosežkov. Toda medtem ko na eni strani pospešeni tempo, hitrost, ogromni tehnični napredki in drugo koristijo človeku, pa mu na drugi strani postavljajo povsem nove pogoje življenja, na katere današnji človek še ni prilagojen. Zadovoljstvo, ki ga človek občuti ob uspešno opravljenem delu, duševni mir in občutek prijetnosti, se umikajo nezadovoljstvu, žalosti, občutku neprijetnega in duševnega nemiru. Na te negativne pojave v človekovi duševnosti reagirajo različne osebnosti različno. Usklajeno, trdno grajeno osebnost, bodo tudi ti drugi pojavi vzpodbudili na novo aktivnost, na še večji napor. Pri neustaljenih osebnostih pa naletimo na pojav, ko jih vsak življenjski neuspeh, vsak najmanjši konflikt, vsaka neizpolnjena želja demoralizira, preprečuje normalno aktivnost takega človeka. Takšni ljudje pridejo kmalu v spor s svojo osebnostjo, v spor med svojimi mnogimi željami in možnostjo, da se bodo te želje izpolnile.

Mnogi ljudje, ki ne morejo ustrezno reševati svojih problemov, lajšajo notranje napetosti in osebne konflikte s pitjem raznih pijač ter tako postopoma postajajo žrtve tega faktorja olajšanja, najčešče alkohola ali drugih mamil. Gotovo pa je ena najbolj razširjenih oblik toksikomanije v svetu prav gotovo alkohol, ki ga zaradi ogromnih posledic za človekovo zdravje, za skupnost in za celotno družbo upravičeno prištevamo med največje nevarnosti za človeštvo.

Število alkoholikov raste, družbeno-ekonomske in socialne posledice pretiranega pitja alkoholnih pijač pa so težke. Statistični podatki svetovne zdravstvene organizacije (WHO) nedvoumno govorijo o tem, da je število smrtnih primerov zaradi alkoholizma večje od števila umrlih za različni nalezljivimi boleznimi. Alkoholizem je v ZDA bolezen številka 4, takoj za boleznimi srca, raka in tuberkuloze. Pri nas ni natančnejših podatkov o razširjenosti alkoholizma in o ekonomski izgubi, ki jo alkohol povzroča. Trdimo pa lahko, da nikakor ne moremo podcenjevati števila alkoholikov, zlasti še ne, ker naša, pretežno poljedelska država, nudi idealne možnosti za širjenje alkoholizma. Po potrošnji alkoholnih pijač je Jugoslavija na četrtem mestu v Evropi, 1969. leta je bila poraba 11 litrov na prebivalca letno. Posledice velike potrošnje alkoholnih pijač postajajo resne in se odražajo tako na delovnem mestu v obliki slabših medsebojnih odnosov, zmanjšane produktivnosti, večjega števila nesreč pri delu, kot pri standardu, življenjskih pogojih in družinskem življenju.

Sodobna industrija zahteva pri delu celega človeka, popolnoma aktivnega, zbranega in treznega. Kompliciranost tehničnih naprav, hiter proces proizvodnje, izpopolnjenost instrumentov in signalnih naprav, vse to zahteva od današnjega delavca več psihične energije kot fizične moči. Samo majhna neopreznost, dekoncentriranost, spremembe v sposobnosti opažanja, nesposobnost hitrega reagiranja, nesposobnost ocene časa, prostora in hitrosti lahko imajo katastrofalne posledice. Zelo težko je ugotoviti, kolikšen del teh posledic odpade na alkohol.

Oglejmo si npr. kratko analizo nesreč pri delu v prvih petih mesecih tega leta v Savi:

DAN V TEDNU	STEVILO NESREČ
ponedeljek	26
torek	18
sreda	25
četrtek	8
petek	17
sobota	6
nedelja	1

DATUMI V MESECU	STEVILO NESREČ
1.—5.	16
6.—10.	12
11.—15.	13
16.—20.	25
21.—25.	18
25.—31.	17

Iz podatkov, da se je v Savi zgodilo največ nesreč ravno v ponedeljk in v dnevih neposredno po prejemu osebnih dohodkov, smo upravičeni sklepati, da je alkoholizem pomemben faktor pri nastanku nesreč, zlasti še, ker za gotovo vemo, da se ob praznikih oz. prostih dnevih in v dnevih neposredno po osebnem dohodku popije največ alkoholnih pijač. In če še analiziramo vzroke nesreč, ugotovimo, da odpade največ nesreč pri delu na tako imenovane subjektivne faktorje, med katerimi so na prvih mestih nepredvidnost, neuporaba osebnih zaščitnih sredstev, neprilagodnost in podobno. Vprašanje je, ali ne botru-



Aleksander Stojanovič, dipl. psiholog pripravlja serijo sestavkov o problemih alkoholizma v industriji

je tem nesrečam vsaj z določenim procentom tudi alkohol. Po podatkih oddelka za tehnično varstvo pri delu odpade 80 % vseh nesreč na osebne faktorje. Na žalost ne moremo ugotoviti, kolikšen delež ima pri tem alkoholizem.

Ko govorimo o alkoholizmu pri nas, moramo ta problem gledati z več aspektov:

— katere oblike alkoholizma predstavljajo najbolj kritične momente z ozirom na produktivnost in medsebojne odnose,

— kaj moramo ukreniti za pravočasno odkrivanje tistih alkoholikov, ki v kolektivu še ne predstavljajo vidnega problema,

— ali sploh predstavljajo problem nekatera psihofizična stanja, ki so vezana na prekomerno uživanje alkohola.

Pri reševanju vseh teh vprašanj se nam pojavlja osnovni problem kriterija, po katerem lahko nekoga označimo za alkoholika. Sve-

točna zdravstvena organizacija definira alkoholika kot osebo, ki zaradi stalne uporabe neprimernih količin alkohola kaže očitne znake psihofizičnega in socialnega propada. Za naše potrebe, oz. sploh za potrebe industrije ta definicija ni dovolj. Kroničnega alkoholika namreč sploh ni težko prepoznati, zato ta poslednja oblika alkoholizma v industriji ne predstavlja problema, zlasti še, ker je pri nas praktično zelo majhen odstotek kroničnih alkoholikov. Nasprotno pa predstavljajo velik problem osebe, ki občasno in češče pijejo velike količine alkoholnih pijač, okolica pa jih ne šteje za alkoholike. Običajno so to celo osebe, ki jih družba rada sprejema, zlasti izven delovnega okolja. Sčasoma lahko postanejo pravi kronični alkoholiki z vsemi posledicami psihičnega in fizičnega propada. Kot edini simptom njihovega alkoholizma so večje ali manjše nepravilnosti pri delu, ki se izražajo v zmanjševanju efekta dela, zamujanju pri izvrševanju nalog, površnosti, izostankih z dela, v čestih nesrečah pri delu, v čestih konfliktih z delovno okolico itd. Ti ljudje predstavljajo problem predvsem zato, ker večinoma pijejo neposredno po delu, na delo pa prihajajo z »mačkomo«, nerazpoloženi in z zmanjšano sposobnostjo za delo. Posledice so znane, čeprav jih okolica ne pripisuje toksičnemu delovanju alko-

hola in splošni psihofizični izčrpanosti. Veliko manjši odstotek »pivcev« prihaja na delo pod neposrednim vplivom alkohola pa tudi njihovo odkrivanje in pravočasno ukrepanje je lažje.

Na koncu tega sestavka bi opozoril še na malo znano dejstvo, da mnogi industrijski plini in pare, ki nastajajo pri izogrevanju in izhlapevanju, potencirajo delovanje alkohola, tako da že manjše količine popitega alkohola pred delom zelo intenzivno vplivajo na centralno živčevje. Ogljikov monoksid in trikloretilen sta snovi, ki imata takšno specifično lastnost, da ojačujeta delovanje alkohola. Z obema pa se srečujemo tudi v Savi.

V prihodnjem članku si bomo podrobneje ogledali izvore in načine javljanja alkoholizma ter odgovorili na nekatera neresena vprašanja iz današnjega sestavka.

(Se nadaljuje)

Nekatere značilnosti novega statuta podjetja so toliko pomembne, da bodo odločilne pri njegovem izvajanju v pogledu nadaljnega urejanja samoupravnih odnosov in zagotavljanja uspešnosti poslovanja vseh delovnih enot in podjetja kot celote. Zato predlagamo program, ki naj omogoči lažje izvajanje sprejetih določil statuta, in ki upošteva te značilnosti:

a) poleg statuta še drugi splošni akti predstavljajo materialno podlago za samoupravno urejanje organizacijskih, družbeno-ekonomskih in drugih odnosov iz medsebojnih delovnih razmerij; za vskladitev teh aktov statut določa prehodno obdobje do 31. 12. 1970;

b) samoupravna organizacija dela, kot jo določa statut podjetja, bo poslovno zelo učinkovita, če bo organizacijski položaj vseh subjektov jasno opredeljen in če se bo na osnovi posebnih organizacijskih predpisov utrjevala organizacijska disciplina za zagotovitev enotnega sistema upravljanja gospodarskih in kadrovske zadeve v podjetju; pri tem bo važno, da bodo organizacijski postopki potekali tako, kot se samoupravljanje procesno odvija po svojih tipičnih funkcijah od izdelave predlogov do izvršitve sprejetih poslovnih odločitev;

c) samoupravna struktura podjetja je zgrajena na osnovi zakonskih predpisov in lastnih izkušenj; v njej imamo specializirane kolektivne izvršilne organe za gospodarske in kadrovske zadeve ter za izrekanje ukrepov zaradi kršitev delovnih dolžnosti; pri tem je važna ugotovitev, katere delovne enote se vežejo na te organe, in zagotovitev, da bo ta povezanost omogočila najboljše samoupravne odločitve in poslovno uspešne izvršitve;

d) za kolektivne izvršilne organe ni več predvidenih tajnikov, ker bodo morali vodje in strokovni delavci pristojnih delovnih enot osebno prevzeti odgovornost za pravočasno pripravo materialov in tolmačenje predlogov na sejah teh organov; kadrovska služba pa bo za druga tajniška in administrativna opravila za organe upravljanja posebej zadolžila svoje delavce (priprava materialov, sestavljanje zapisnikov, izpisovanje delovnih nalogov ipd.).

Splošni akti

Izdelava programa (sodelovali so vodje vseh strokovnih služb) je pokazala, da bo večina pravilnikov potrebno tudi vsebinsko spremeniti ali dopolniti in ne samo formalno vskladiti. Glede na to se za celotno vskladitev pravilnikov določa naslednje roke:

1. Pravilnik o sistemizaciji delovnih mest (za izdelavo predosnutka odgovorna kadrovska in ekonomsko-organizacijska služba) junij 1970
2. Pravilnik o delovnih razmerjih (za izdelavo predosnutka odgovorna kadrovska služba) april 1970
3. Pravilnik o varstvu delavcev pri delu (za izdelavo predosnutka odgovorna kadrovska služba) oktober 1970
4. Pravilnik o izobraževanju delavcev (za izdelavo predosnutka odgovoren izobraževalni center) november 1970
5. Pravilnik o poslovanju poklicne šole (za izdelavo predosnutka odgovoren izobraževalni center) september 1970
6. Pravilnik o delitvi dohodka (za izdelavo predosnutka odgovorna finančno-računovodska služba) avgust 1970
7. Pravilnik o delitvi osebnih dohodkov (za izdelavo predosnutka odgovorna ekonomsko-organizacijska služba) november 1970

Program izvajanja 3. statuta podjetja

Statut je temeljni samoupravni akt podjetja, ki določa samoupravno organizacijo dela, medsebojne odnose delavcev v združenem delu in nadaljnji razvoj organizacijskih, družbeno-ekonomskih in samoupravnih odnosov v podjetju. Pri tem pa ni mogoče, da statut podjetja v celoti in podrobno določi vsebino vseh odnosov in predpiše vse pogoje in postopke, ki smo jih dolžni upoštevati pri urejanju medsebojnih odnosov in uresničevanju poslovno učinkovitega samoupravljanja. Statut pa vsebuje kar največ temeljnih določil o uresničevanju samoupravljanja v podjetju kot celoti in v organizacijah združenega dela znotraj njega, ki so dovolj normativne za praktično uporabo in ki pomenijo zadostno in jasno podlago za izdelavo še drugih splošnih aktov in predpisov.

V tej zvezi je nastal tudi program izvajanja novega statuta podjetja, za katerega nas je zadolžil in ki ga je tudi že sprejel delavski svet podjetja na seji 1. junija 1970, ko je vse nosilce nalog in akcij, ki jih program vsebuje, osebno zadolžil, da jih pravočasno in kvalitetno izvršijo.

Program zajema še druge splošne akte in potrebne predpise, ki bodo skupaj s statutom podlaga za nadaljnji razvoj samoupravljanja, in tolmači najvažnejša določila statuta o samoupravni organizaciji dela, položaju delovnih enot in odgovornosti posameznih delavcev. Direktor podjetja je dne 5. junija 1970 zadolžil vse vodje delovnih enot, da sprejeti program upoštevajo in z njim seznanijo vse druge delavce podjetja.

8. Pravilnik o delitvi sredstev skupne porabe (za izdelavo predosnutka odgovorna kadrovska služba) oktober 1970
9. Pravilnik o volitvah članov organov upravljanja (za izdelavo predosnutka odgovorna kadrovska služba) marec 1970
10. Pravilnik o tehničnih izboljšavah in racionalizacijah (za izdelavo predosnutka zadolžen razvojno-tehnološki institut) december 1970
11. Pravilnik o knjigovodstvu (za izdelavo predosnutka odgovorna finančno-računovodska služba) avgust 1970
12. Pravilnik o poslovnih tajnostih (za izdelavo predosnutka zadolžena kadrovska služba) december 1970

1. Organizacijski in drugi pogoji dela

Za uresničevanje samoupravljanja v delovnih enotah in v podjetju kot celoti je potrebno po določilih statuta urediti nekatere organizacijske in druge pogoje. V dogovoru z vodji pristojnih stro-

kovnih služb smo določili roke za ureditev naslednjih pogojev:

- a) Urejanje družbeno-ekonomskih pogojev dela:
 - gospodarsko načrtovanje: izdelava postopkov za vse vrste načrtov in določitev rokov v obliki predpisa (odgovorna ekonomsko-organizacijska služba) avgust 1970
 - začetek vrednotenja mesečnih operativnih planov ob uporabi s statutom predpisane metode (odgovorna finančno-računovodska služba) september 1970
 - začetek obračunavanja poslovnih uspehov delovnih enot ob uporabi s statutom predpisane metode (odgovorna finančno-računovodska služba) september 1970
 - uvedba novih oblik informiranja: periodične informacije o poslovnih uspehih (odgovorni finančno-računovodska služba in kadrovska služba) oktober 1970

b) Urejanje organizacijskih pogojev dela

Nekatere organizacijske predpise bo potrebno vskladiti; ekonom-

- sko-organizacijska služba jih bo postopoma vsklajevala do konca leta po naslednjem vrstnem redu:
- C—02 Organizacijski predpis o izdelovanju in razdeljevanju tehnološke dokumentacije
 - C—01 Organizacijski predpis za izvajanje poskusne proizvodnje
 - D—01 Organizacijski predpis za funkcionalno uvajanje novih strojev
 - D—03 Organizacijski predpis o premeščanju, odtuljivji in evidenci osnovnih sredstev
 - D—04 Organizacijski predpis o naročanju del v vzdrževalnih delovnih enotah
 - D—06 Predpis o investicijskem programiranju in projektiranju
 - E—01 Organizacijski predpis o obračunu osebnih dohodkov
 - F—01 Organizacijski predpis za postopek reklamiranja količin in kvalitete
 - G—02 Organizacijski predpis o naročanju in prevzemu reprodukcijskega blaga in osnovnih sredstev
 - G—03 Organizacijski predpis o skladiščenju in izdajanju reprodukcijskega blaga
 - J—06 Navodila o izpolnjevanju obrazca DELOVNI NALOG
 - S—10.9.01 Odprema izdelkov kupcem

S—11.9.01 Odprema izdelkov iz proizvodnih DE v skladišče izdelkov.

Samoupravna organizacija dela

V zvezi s samoupravno organizacijo dela povzemamo po statutu le nekatera določila:

a) Organizacijski položaj delavca

Organizacija podjetja po delovnih enotah kot organizacijah združenega dela omogoča vsem delavcem v podjetju, da uresničijo samoupravljanje v delovnih enotah in po organih upravljanja za podjetje kot celoto. Tak način uresničevanja samoupravljanja in samoupravne organiziranosti dela predstavlja osnovni pogoj in možnost za uspešno delo vseh delavcev v podjetju.

V tako organiziranem delu ima vsak delavec določeno delovno mesto ali določeno delo v okviru nekega delovnega mesta, kjer je osebno odgovoren za učinkovito izvrševanje delovnih in drugih zadolžitev, ko se odloča o družbeno-ekonomskem ali kadrovsko-socialnem pomenu njegovih delovnih zadolžitev. Zato mora vsako delo, še posebej delo vodilnih in strokovnih delavcev, ki ima po svojem učinku za druge delavce podjetja družbeno-ekonomski ali kadrovsko-socialni pomen, temeljiti na samoupravnih odločitvah.

b) Organizacijski položaj delovnih enot

Za pravočasno, kvalitetno in uspešno izvrševanje poslovne politike in drugih odločitev delavskega sveta podjetja so neposredno odgovorne pristojne in posebej zadolžene enote in osebno vsak delavec na svojem delovnem mestu. Pri tem splošne delovne dolžnosti vodij delovnih enot izhajajo iz izvršilnih funkcij samoupravljanja, za katere so osebno zadolženi, z zaposlenimi delavci vred pa tudi osebno odgovorni za njihovo učinkovito izvrševanje.

Vodje delovnih enot so pri tem dolžni zagotavljati uspešnost enotnega sistema upravljanja v podjetju in zanj redno in pravočasno ustvarjati potrebne pogoje:

— kreirati poslovno politiko na svojem področju in pripravljati predloge gospodarskih in kadrovske odločitve za pristojne organe upravljanja,

— zagotavljati strokovnost predlaganih gospodarskih in kadrovske odločitve za organe upravljanja skupaj s pristojnimi in odgovornimi delavci delovne enote,

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

— voditi javne razprave o predlogih gospodarskih in kadrovske odločitev za delavski svet podjetja in analizirati zbrane pripombe in predloge delovnih enot,

— tolmačiti predloge gospodarskih in kadrovske odločitev na sejah delavskega sveta in kolektivnih izvršilnih organov podjetja, prevzemati javno odgovornost in utemeljevati družbeno-ekonomske posledice oziroma koristi predlaganih odločitev,

— izvrševati sprejete poslovne odločitve ter druge delovne zadolžitve in zagotavljati predvidene poslovne učinke.

Organi upravljanja

a) Delavski svet podjetja

Poslovno politiko za podjetje kot celoto in pogoje dela za vse

delovne enote podjetja določa delavski svet podjetja. Odločitve o poslovni politiki sprejema na osnovi izdelanih in utemeljenih predlogov posameznih delovnih enot (oziroma njihovih delavcev), ki so pristojni in odgovorni za določeno področje poslovanja v podjetju. Statut podjetja določa delovne enote, ki so odgovorne izdelovati predloge glede na področja poslovanja, ki jih statut obravnava.

O pomembnejših vprašanjih, ki zadevajo delovno skupnost podjetja, mora delavski svet predhodno zbrati mnenje delavcev podjetja z namenom, da bi se na osnovi teh lažje odločil o posameznem vprašanju. V ta namen zadolži pristojno strokovno službo, da posamezno vprašanje na objektivni in razumljiv način obrazloži v občasnem biltenu »Informator« ali na drug ustrezen način. Rezultati tako dobljenih mnenj za delavski svet podjetja niso obvezni.

b) Sveti delovnih enot

Pri upravljanju v delovnih enotah so izvedene tiste pravice in dolžnosti, za katere je nujno, da jih delavci urejajo po svojih izvoljenih predstavnikih v organih upravljanja podjetja, ker se s tem zagotavljajo pogoji za delo podjetja kot celote. Sveti delovnih enot (in zbori delavcev v delovnih enotah, kjer ni svetov) so pri tem pristojni, da o določenih zadevah »sklepajo« ali »odločajo«. V več primerih pristojnosti svetov delovnih enot nimajo pomena dokončne odločitve, ker je po nadležnih določilih statuta to v pristojnosti organov podjetja, to je delavskega sveta in izvršilnih odborov. Za take primere je uporabljen izraz »sklepa«, ker sveti delovnih enot o danih predlogih razpravljajo in razprave zaključijo z določenimi sklepi.

Po našem statutu je nek »sklep« lahko soglasje sveta delovne enote s predlogom, zavrnitev predloga oziroma drug predlog, pritožba zoper že uveljavljen predlog itd. S tem se svet delovne enote opredeljuje do predlogov s pritrilnimi, dopolnilnimi ali zavrnilnimi stališči. Tak način razpravljanja in sklepanja na sejah svetov delovnih enot o danih predlogih naj bi omogočili njihovo osvetlitev s stališča širših kolektivnih interesov in ekonomskih koristi, s čimer pa se ne prejucira končna odločitev pristojnega organa upravljanja podjetja.

Pri tem so predlagatelji dolžni, da »sklepe« svetov delovnih enot proučijo in upoštevajo ali argumentirano zavrnejo ter o tem informirajo prizadete svete in pristojne organe upravljanja.

c) Kolektivni izvršilni organi za gospodarske in kadrovske zadeve

Pri izvrševanju sprejete poslovne politike podjetja so delovne enote, predvsem strokovne službe, in njihovi delavci osebno odgovorni za pravočasno izdelavo in utemeljitev izvršitvenih predlogov o gospodarskih in kadrovskih zadevah, katerih dokončne odločitve niso v njihovi pristojnosti, ampak o njih odločajo izvršilni odbori podjetja. Ti so specializirani po področjih poslovanja, ki se nanašajo na gospodarske in kadrovske zadeve poslovanja. Stevilne izvršitvene zadeve za poslovna področja oziroma za specializirane izvršilne odbore že določa statut podjetja. Praktične izkušnje pa nam bodo pokazale, ali je primerno to še razširjati ali kakorkoli spreminjati.

Posamezne strokovne službe so vezane na izvršilne odbore v skla-

d) Kolektivni izvršilni organi za izrekanje ukrepov zaradi kršitev delovnih dolžnosti

Statut podjetja v več svojih določilih opredeljuje osebno odgovornost delavcev in jo sankcionira z naštevanjem ukrepov za primerne kršitve splošnih in posebnih delovnih dolžnosti delavcev. V strukturi kolektivnih izvršilnih organov so zato tudi trije odbori za izrekanje predpisanih ukrepov:

- notranja arbitraža,
- odbor za oceno in poravnavo materialne škode,
- odbor za oceno kršitev delovnih dolžnosti in izrekanje ukrepov.

Glede odgovornosti in sankcioniranja določa statut med drugim naslednje:

I. Odgovornost delavca

je med drugim določena takole:

- za kršitev predpisanih splošnih in posebnih dolžnosti je vsak delavec osebno odgovoren,
- delavec, ki namerno ali iz velike malomarnosti povzroči pod-

II. Odgovornost skupnosti delavcev v delovnih enotah

Za izpolnjevanje planske, tehnološke, organizacijske in delovne discipline je odgovorna skupnost delavcev vsake delovne enote in osebno vsak delavec na svojem delovnem področju.

Če zaradi neizpolnjevanja obveznosti posameznih delovnih enot nastajajo materialne škode in materialni spori, jih je treba reševati sproti na podlagi medsebojnega sporazumevanja; če sporazuma ni mogoče doseči, se spore prijavi v reševanje notranji arbitraži.

Notranji arbitraži prijavljajo spore:

- vodje delovnih enot spore iz odnosov med delovnimi enotami,
- direktor podjetja spore iz odnosov med podjetjem in posameznimi delovnimi enotami.

III. Odgovornost vodij delovnih enot

Med drugimi so v statutu tudi naslednja določila:

- vodje delovnih enot so vsak na svojem delovnem področju odgovorni za izvrševanje poslov-

osebno zadolženi, z zaposlenimi delavci vred pa tudi osebno odgovorni za njihovo učinkovito izvrševanje;

— še posebej so odgovorni pred celotno delovno skupnostjo podjetja in širšo družbeno skupnostjo za namensko uporabo sredstev podjetja vodje delovnih enot in strokovni delavci, ki dajejo predloge, in člani organov upravljanja, ki odločajo o sredstvih;

— vodje delovnih enot so dolžni delavce osebno zadolževati za uporabo potrebnih sredstev, evidentirati njihovo trošenje, preprečevati škode, prijavljati primere nenamenske uporabe, prekomernega trošenja ali prisvajanja pristojnemu organu upravljanja;

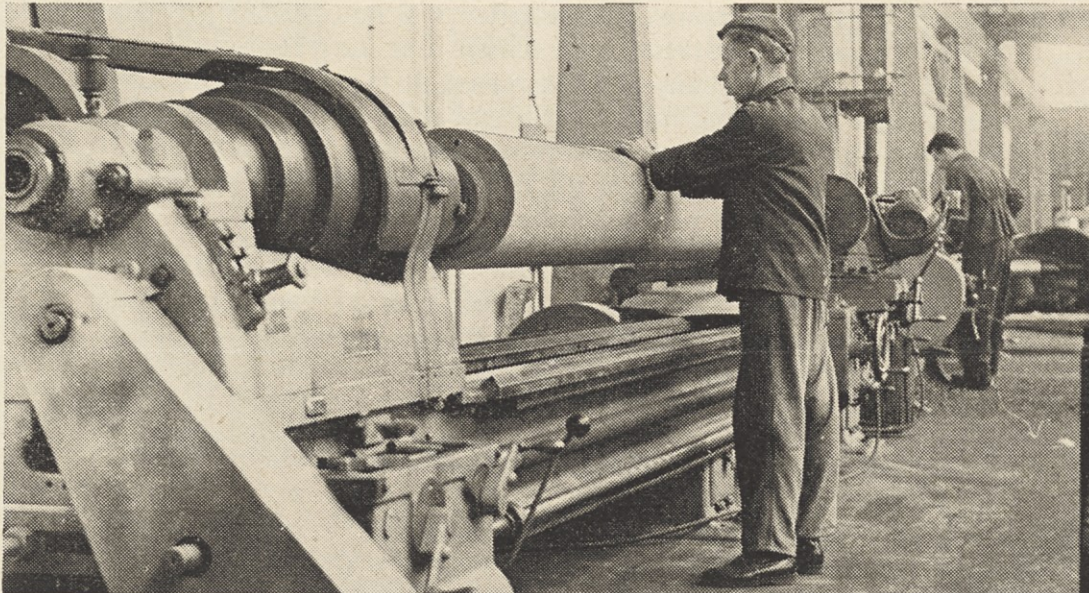
— dolžni so reševati materialne spore z drugimi delovnimi enotami ali s podjetjem na podlagi argumentiranja in sporazumevanja, sicer pa prijavljati materialne spore notranji arbitraži in sodelovati pri njihovem reševanju, če se ne doseže sporazuma.

Direktor podjetja je v skladu z zakonskimi predpisi in določili statuta pristojen in odgovoren:

- ocenjevati sodelovanje vodilnih delavcev podjetja v samoupravnih procesih in preprečevati nesporazume in konflikte v samoupravnih odnosih glede na poslovne zadeve, ki sodijo v njihovo delovno pristojnost,
- dajati najmanj enkrat na leto ob razpravah o zaključnih računih podjetja oceno sposobnosti in uspešnosti dela vodilnih delavcev podjetja in utemeljiti eventualne razloge za predčesne razpis posameznih vodilnih delovnih mest,
- dajati pristojnemu organu utemeljitev s predlogom, da se začne postopek ugotavljanja nezadovoljevanja zahtev določenega vodilnega delovnega mesta, oz. sposobnosti delavca na njem,
- prijavljati kršitve delovnih dolžnosti in materialne škode, ki jih povzročijo vodilni in drugi sodelavci podjetja pristojnim izvršilnim organom podjetja.

D. Tajniška in administrativna opravila za organe upravljanja podjetja

Kadrovska služba bo za vsa tajniška in administrativna opravila posebej zadolžila svoje delavce, za zapisničarje pa se s tem programom določajo:



du z nalogami, ki jih službe izvršujejo, oziroma v skladu s pristojnostmi, ki jih odbori imajo. Ta povezanost je po določilih statuta takšna:

jetju na delu ali v zvezi z delom materialno škodo, mora povzročeno škodo poravnati,

- za namensko in gospodarno uporabo vseh sredstev podjetja je odgovoren vsak delavec na svojem delovnem mestu in pri pri drugih opravilih v zvezi z delom,
- vsak delavec je osebno odgovoren, da se ravna na svojem delovnem mestu in pri drugih opravilih v zvezi z delom po sprejetih samoupravnih sklepih in splošnih aktih.

Postopek, kako se ugotavljajo kršitve delovnih dolžnosti in storjene škode, ukrepe, ki se uporabljajo proti delavcu zaradi kršitve delovnih dolžnosti in organe, ki začnejo in vodijo postopek ter izrekajo ukrepe, določa pravilnik o delovnih razmerjih.

Vodje delovnih enot imajo v skladu s poverjenimi izvršilnimi funkcijami naslednje dolžnosti in pravice:

- zagotavljati ustrezno plansko, organizacijsko, tehnološko in delovno disciplino oziroma ukrepati za njeno zagotovitev,
- zagotavljati skrbno gospodarjenje z delovnimi sredstvi pri izvrševanju osebnih zadolžitvev ter prijavljati kršilce odboru za ocenjevanje in poravnavo materialne škode,
- zagotavljati delovno disciplino in prijavljati kršilce odboru za oceno kršitev delovnih dolžnosti.

Nadzor nad uporabo sredstev podjetja opravlja tudi finančno-računovodska služba, ki je v tej zvezi tudi dolžna preprečevati in prijavljati prekrške za to pristojnim organom v podjetju in izven njega.

ne politike podjetja in sklepov organov upravljanja enote;

- splošne delovne dolžnosti vodij delovnih enot izhajajo iz izvršilnih funkcij, za katere so

ORGAN UPRAVLJANJA

1. Delavski svet
2. Odbor za program in ...
3. Odbor za organizacijo ...
4. Odbor za plan in kvaliteto ...
5. Odbor za finančne in ...
6. Odbor za sistem delitve D
7. Odbor za zaposlovanje in ...
8. Odbor za poklicno šolanje ...
9. Odbor za varstvo pri delu
10. Odbor za informiranje
11. Odbor za delitev sredstev SP
12. Notranja arbitraža
13. Odbor za škode ...
14. Odbor za disciplinske kršitve

E. Izobraževalne akcije za usposabljanje delavcev v samoupravljanju je izobraževalni center predvidel že v letnem gospodarskem načrtu, in sicer:

- seminar za novoizvoljene člane delavskega sveta in predsednike odborov,
- seminarji za člane izvršilnih odborov,
- seminar za predsednike svetov delovnih enot,
- seminar za vodilne in strokovne delavce delovnih enot o njihovi vlogi pri nadaljnjem razvoju samoupravljanja v delovnih enotah.

ZAPISNIKAR

- Munih Milka
- Munih Milka
- Konjar Magda
- Munih Milka
- Bukovšek Magda
- Bajuk Minka
- Bukovšek Magda
- Savs Julka
- Šimnovec Slavka
- Kranc Lidija
- Čelik Pavla
- Bukovšek Magda
- Bukovšek Magda
- Bukovšek Magda

V razgovoru z vodjo centra se je ugotovilo, da so planirane akcije ustrezne za usposabljanje članov novih organov upravljanja.

- Analitik in programer KS Stefan Marcijan, I. r.
- Direktor kadrovske službe Borut Šnuderl, dipl. pr. I. r.

Sodelovali: V. Žener, dr. L. Premru, B. Skumavc, M. Perpar, B. Šnuderl, J. Rakovec, R. Babnik, S. Mihelič, J. Lakner, D. Vidmar in R. Roter.

KOLEKTIVNI IZVRŠILNI ORGAN

1. Odbor za program in razvoj podjetja
2. Odbor za organizacijo dela in samoupravljanja
3. Odbor za plan in kvaliteto proizvodnje
4. Odbor za finančne in komercialne zadeve
5. Odbor za razvijanje sistema dohodka in OD
6. Odbor za zaposlovanje in izobraževanje
7. Odbor za poklicno šolanje
8. Odbor za varstvo pri delu
9. Odbor za informiranje
10. Odbor za delitev sredstev skupne porabe

DELOVNE ENOTE STROKOVNIH SLUŽB

- razvojno-tehnološka služba
- ekonomsko-organizacijska služba
- marketing služba
- služba vzdrž. in investic. izgradnje
- finančno-računovodska služba
- ekonomsko-organizacijska služba
- kadrovska služba
- služba za organizacijo proizvodnje
- služba vzdrž. in invest. izgradnje
- služba za organizacijo proizvodnje
- služba kontrole kakovosti
- prodajna služba
- izobraževalni center
- služba za organizacijo proizvodnje
- ekonomsko-organizacijska služba
- marketing služba
- prodajna služba
- nabavna služba
- finančno-računovodska služba
- ekonomsko-organizacijska služba
- finančno-računovodska služba
- kadrovska služba
- izobraževalni center
- izobraževalni center
- kadrovska služba
- izobraževalni center
- kadrovska služba
- kadrovska služba

Nekaj obvestil in opozoril

Seznanili vas bomo z nekaj sprejetimi ukrepi, ki v zadnjem času veljajo, pa o njih preko glasila oz. informatorja niste bili obveščeni.

DELAVSKA RESTAVRACIJA IN KOSILA

Zato, ker podjetje regresira kosila za tiste člane kolektiva, ki si kosil ne morejo pripraviti doma ali kositi drugje, je prišlo mnogim v navado, da so hodili na kosilo od 13. do 15. ure popoldne. Tak red je onemogočal normalno delo delavske restavracije, proizvodne delovne enot pa so bile zaradi tega dostikrat oškodovane, ker je precejšnje število delavcev hodilo na kosilo v času prve in druge izmene. Torej za kosilo je bilo izgubljenega precej delovnega časa. Če to seštejemo, je to v mesecu oz. letu velika izguba v proizvodnji oz. na delovnem mestu v strokovnih službah in v proizvodnih delovnih enotah.

Zaradi takega stanja so vodstvo podjetja in vodstvo delavske restavracije ter samoupravni organi sprejeli sklep, da se prehodna vrata med delavsko restavracijo in obratom II zapirajo po zaključku delitve dopoldanskega obroka ter odpro šele ob 15. uri, ko se začne s pripravo popoldanskega topllega obroka (malic). Tistim, ki pa izven podjetja prihajajo na kosilo v svojem prostem času, pa je dostop do delavske restavracije odprt z zunanje strani (mrežasta vrtna vrata v ograji ob delavski restavraciji). Zato psovke in očitki ob tem ukrepu (vratarjem in čuvajem) niso umestni.

PRODAJA MANJVREDNEGA BLAGA

Drugi ukrep je ureditev prodaje manjvrednega blaga. To nalogo opravlja oddelček za družbeni standard (prodaja v poslopiju izobraževalnega centra), in sicer samo vsak torek v tednu. Kupec takega blaga ne sme prenašati po tovarni in nositi nazaj v podjetje ali po zaključku dela prenašati mimo vratarne domov. Vsak kupec je dolžan, da kupljeno blago odnese domov ali pa ga do odhoda hrani pri znancu izven tovarne. Tak ukrep je nujen zaradi primerov, da so posamezniki manjvredno blago zamenjevali za boljše kvaliteto. To povzroča potem nevšečnosti kupcem našega blaga in trgovski mreži. Dovoljuje se samo odvoz lesene embalaže, folije in starega železa, ki se regularno kupi in odpelje v torek iz obrata. Izjema pri tem je sajasti odpadni črni les, sajasta embalaža, ki jo lahko odpeljete vsak dan, ko se tega nabere za en kamion, pa jo je potrebno odstraniti. Ta izjema pa je zato, ker te vrste drv danes skoraj nihče več ne uporablja.

PARKIRANJE MOTORNIH VOZIL

To opozorilo velja lastnikom motornih vozil. Parkirnega prostora je premalo, zato se ureja parkirišče pri izobraževalnem centru. Parkirajte tako, da je parkirni prostor čim boljše in čim lepše izkoriščen. Nimamo lastne prometne policije, ki bi skrbela za red, zato zanj vestno skrbimo vsi skupaj. Vozniki, bodite obzirni do sovoznikov, kajti v zadnjem času smo imeli nekaj primerov razbitih stekel in opraskanih vozil.

Kolesarnica ob tehnični hali v obratu II se po vratarski službi med delovnim časom vsake izmene zaklepa. Odklepa se le pred zaključkom vsake izmene. Tako so vozila v kolesarnici (kolesa, motorji, mopedi) vsaj delno zavarovana. Delno zato, ker vratar oz. čuvaj ne more biti vodja parkirišča, čeprav le-temu posveča nekaj pozornosti. Pred kratkim sta bila iz kolesarnice ukradena žensko kolo in moped. V obeh primerih lastnik vozila ni zaklenil s ključavnico. Zaradi pogostih tatvin je bilo potrebno vse osebne avtomobile opremiti s ključavnico. Moped, ki je bil ukraden, smo sicer našli, vendar v nevoznem stanju.

Zato je prav, da svoja vozila zaklepate, saj je to koristno za vsakega lastnika.

IZREDNO ŠOLANJE

Obveščamo vse delavce, ki se žele, in vse tiste, ki se morajo po odločbi o razporeditvi na delovno mesto vključiti v izredno šolanje ter želijo skleniti s podjetjem pogodbo o izrednem šolanju, naj oddajo pismene vloge v izobraževalni center najkasneje do 15. avgusta letos.

V prošnji navedite:

- priimek in ime,
- delovno mesto in delovno enoto,
- ali imate obveznost do šolanja,
- šola, ki jo želite obiskovati,
- predizobrazba,
- mnenje organov upravljanja in vodje delovne enote.

Vse vloge bo obravnaval odbor za zaposlovanje in izobraževanje na podlagi perspektivnega plana kadra, kadrovske in izobraževalne politike ter mnenj organov upravljanja in vodij delovnih enot.

Poznejših prijav ne bomo upoštevali.

Podrobnejše informacije lahko dobite v izobraževalnem centru.

OPOZORILO LASTNIKOM MOTORNIH VOZIL

Skupščina občine Kranj (oddelek za splošne zadeve) nam je poslala dopis, s katerim nas prosi, naj objavimo naslednje obvestilo:

Ugotavljamo, da lastniki in vozniki motornih vozil pozabljajo na podaljšanje veljavnosti vozniškega ali prometnega dovoljenja, ko veljavnost le-teh preteče.

Zato VOZNIKI MOTORNIH VOZIL, pogledjte VOZNIŠKO DOVOLJENJE, če vam je rok veljavnosti že pretekel. Če v enem letu po preteku veljavnosti vozniškega dovoljenja ne podaljšate, boste morali ponovno na izpit.

LASTNIKI MOTORNIH VOZIL, pogledjte svoje PROMETNO DOVOLJENJE in se prepričajte, kdaj poteče veljavnost.

Za podaljšanje veljavnosti registracije je treba zaprositi pred pretekom veljavnosti prometnega dovoljenja, zato se izognite sitnostim, ki bi jih imeli zaradi svoje površnosti!



Viljem Žener

Ali že



Iztok Vidmar

... da so na 3. redni seji odbora za zaposlovanje in izobraževanje na osnovi potreb podjetja na predlog kadrovske službe in direktorja podjetja, razpravljali o preemstitvi na posamezna delovna mesta tov. FILIPA MAJCNA, tov. VILJEMA ŽENERJA, tov. JANEZA PONEBSKA in tov. IZTOKA VIDMARJA.

Sprejeli so naslednje sklepe:

● Tov. Filip Majcen, dipl. inž. kemije, je razporejen na delovno mesto v. d. direktor prodajne službe, ker je kot direktor službe za organizacijo proizvodnje spoznal problematiko prodajne službe, dobro pozna podjetje in aktivno obvlada nemški, angleški in ruski jezik.

● Tov. Viljem Žener, dipl. inž. kemije, je razporejen na delovno mesto v. d. direktor službe za organizacijo proizvodnje. Za vršilca dolžnosti se imenuje kot najbolj primeren kandidat, ker je že sedaj opravljal dolžnosti pomočnika direktorja službe za organizacijo proizvodnje.

● Zaradi imenovanja tov. Ženerja in za zagotovitev normalnega poteka dela v službi za organizacijo proizvodnje se na delovno mesto pomočnika direktorja te enote razporeji tov. Janez Ponebšek, dipl. inž. Na to delovno mesto se razporeja zaradi daljše uspešne prakse pri vodenju dela delovne enote avtopnevmatika.

● Za v. d. delovne enote avtopnevmatika se s 6. junijem 1970 imenuje tov. Iztok Vidmar, dipl. inž., ker ima daljšo uspešno prakso na področju pnevmatike.

VSEM IMENOVANIM NAŠE ISKRENE ČESTITKE Z ŽELJO, DA BI BILO NJIHOVO DELO USPEŠNO TUDI NA NOVIH DELOVNIH MESTIH.

J. S. Janez Ponebšek



Filip Majcen

ve- ste..



Praznik krajevnosti Stražišče



Praznik krajevnosti Stražišče. Udeleženci in izvajalci ob Sempetrskem gradu



Nov parkirni prostor med obratom II in izobraževalnim centrom. Za vse, ki prihajajo na delo s stražiške strani

V nedeljo, 21. junija, je Stražišče prvič praznovalo svoj krajevni praznik. Ker se naše podjetje nahaja na območju te krajevnosti in ker so mnogi prebivalci tega kraja zaposleni v našem podjetju, je prav, da jim tudi mi posvetimo nekaj vrstic.

Na slavnostni seji, kateri so prisostvovali tudi podpredsednik IS SR Slovenije Vinko Hafner, predsednik skupščine občine Kranj Slavko Zalokar in drugi gosti, so najzaslužnejšim občanom podelili priznanja. V slavnostnem govoru je tov. Medja očrtal pot prebivalcev Stražišča in se pomudil tudi ob tistih, ki jih ni več med nami. Ko je govoril o povojnem napredku, se je dotaknil tudi podjetij, ki so ogromno pripomogla, da je Stražišče danes to, kar je. Navedel je Tekstilindus, ki je zgradil celo naselje s samskim domom na tem območju, vrtec in menzo. Opozoril je tudi na razvoj Save, ki je velikega pomena za razvoj Stražišča, saj bo njegovim prebivalcem tako omogočena zaposlitev in s tem večji družbeni standard.

Po slavnostni seji je bilo pri Sempetrskem gradu zborovanje občanov krajevnosti. Na zborovanju je govoril najprej predsednik SZDL Stražišče tov. Rudi Bizovičar, za njim pa je prevzel besedo predsednik občinske skupščine Žalec tov. Jože Rozman, ki je po rodu iz Stražišča in je tudi med NOB delal na tem terenu.

Čestitkam ob prazniku se pridružuje tudi naš kolektiv; krajevni skupnosti Stražišče želimo tudi v prihodnje kar najboljše delo.

Čeprav nismo bili vabljeni, pa upamo, da je to nastalo povsem slučajno in da bodo v prihodnje naši stiki tesnejši.

