



## Ob izdelavi novega temeljnega zakona o sredstvih delovnih organizacij

6. Delovna organizacija samostojno odloča o uporabi sredstev, s katerimi upravlja (pravica uporabe in razpolaganja), v skladu s statutom in drugimi splošnimi akti in pogodbami na osnovi statuta, zakona in prevzetih pogodbenih obvez. V tem pogledu ima delovna organizacija pravico na

zakonsko zaščito. Samo z zveznim zakonom se lahko za delovne organizacije odredijo nove obveze za družbene potrebe, ki kot merilo oz. osnovo predpostavljajo sredstva delovnih organizacij.

7. V zakonu je uveljavljen princip oz. načelo dobrega gospodarjenja. Delovna organizacija je

dolžna uporabljati in razpolagati s sredstvi na način, ki omogoča njihovo najboljše koriščenje. To je potrebno za nenehen dvig produktivnosti dela, kot tudi za razvoj samoupravnih odnosov v vseh oblikah združenega dela.

Pravico uporabe in razpolaganja s sredstvi ima tudi samostojna organizacija združenega dela z značajem pravne osebe znotraj delovne organizacije, v skladu s statutom ali pogodbe na osnovi statuta.

8. Sredstva, ki si jih je delovna organizacija pridobila na osnovi pogodbe o kreditu, pogodbe o skupnem vlaganju in po drugih pravnih osnovah, s katerimi je prevzela obveze, je delovna organizacija dolžna uporabljati oz. koristiti in z njimi razpolagati v skladu s prevzetimi obvezami.

Sredstva, ki si jih je pridobila z dotacijo oz. za potrebe sanacije, mora uporabiti za tak namen, ki ga je uredil dajalec sredstev. Če ta namen ni določen, potem postanejo ta sredstva sestavni del skupnega dohodka oz. postanejo sestavni del poslovnih sredstev delovne organizacije.

9. Pomemben je tudi princip, da je delovna organizacija dolžna nadomestiti vrednost poslovnih sredstev, porabljenih za realizacijo svoje dejavnosti, s čimer se zagotavlja princip ohranjanja integritete družbenih sredstev, kot je to predvideno z odredbo 15. člena ustave SFRJ, ki pravi: »Delovna organizacija je dolžna ohraniti nezmanjšano vrednost družbenih sredstev, s katerimi upravlja.«

10. Delovna organizacija je po pravilu dolžna izvrševati razširjeno reprodukcijo poslovnih sredstev, ki jih rabi za svoje gospodarske dejavnosti.

S posebnim zakonom se lahko predvidi minimalna obveznost delovne organizacije, da poslovna sredstva, ki jih koristi pri izvrše-

ljuna organizacija izloča iz dohodka za rezervna sredstva, kot tudi uporaba teh sredstev, za določene dejavnosti pa se lahko predpiše tudi celoten minimalni obseg rezervnih sredstev kot pogoj za izvrševanje teh dejavnosti.

12. Delovne organizacije formirajo tudi sredstva skupnih rezerv

## 1. avgust, praznik občine Kranj

Vsako leto 1. avgusta praznujemo občani Kranja svoj občinski praznik.

Praznik je posvečen začetku oborožene vstaje na Gorenjskem proti okupatorju leta 1941.

V noči med 27. in 28. julijem 1941. leta se je zbralo približno 40 najzavednejših mož na Cegelnici pri Naklem. Ustanovili so prvo kranjsko četo partizanov, ki se je v štiriletnem boju razrasla in povezala z bojem vseh jugoslovanskih narodov. Četo sta vodila komandir Franc Mrak in komisar Stane Toplak. Le-ta je skupno z Antonom Krašno že skoraj deset let pred okupacijo organiziral v kranjskih tovarnah prve partijske celice in tako so nastala jedra, okoli katerih so se zbirali najzavednejši delavci. Delovanje partije v Kranju se je zlasti okrepilo po ustanovitvi prve partijske organizacije v tovarni Sava 1931. leta. Idejno razgledan in revolucionarno aktiven učitelj Anton Krašna je pripravil vse potrebno za organizacijo te prve partijske celice v

Kranju. Komunistično gibanje se je širilo v ostala kranjska podjetja in okolice mesta.

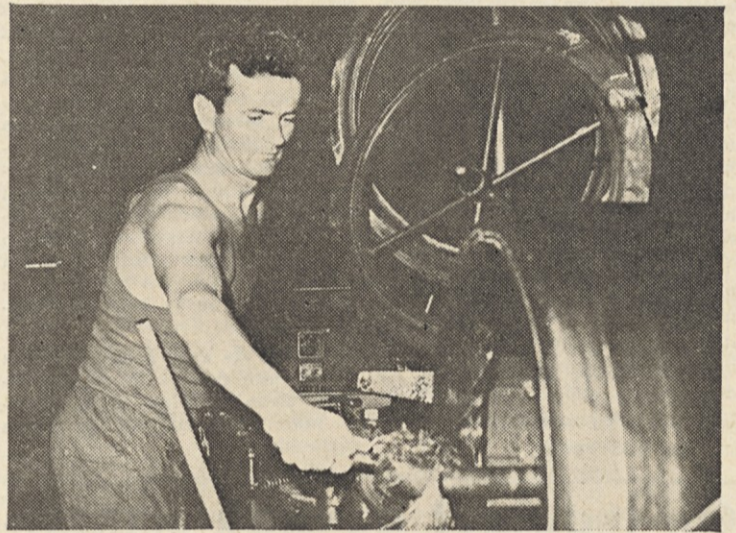
Tako se je tudi v Savi začelo delavsko gibanje kot v eni prvih kranjskih tovarnih, se nadaljevalo z organiziranjem rdeče pomoči in odhodom mnogih delavcev v partizane.

Po osvoboditvi so se naši delavci med prvimi vključili za izgradnjo domovine, se borili za izgradnjo socialističnih odnosov.

Kakor za predvojno obdobje v Savi, lahko tudi za naše 25-letno delo zapisujemo velike zmage, dosežene z velikim požrtvovanjem in prizadevanjem vseh.

Ob prazniku se ponosno lahko ozremo tudi na povojne uspehe občine. Številni novi objekti, močno povečanje proizvodnje in celotnega gospodarstva, skrb za družbeno, kulturno in rekreativno življenje naših delavcev, rekonstrukcija mnogih podjetij nas pričuje o naši delavnosti.

JOZE ŠTULAR



Avgust Hajdinjak

vanju svoje dejavnosti, reproducira v povečanem obsegu. Z zakonom se lahko predpišejo tudi ukrepi družbene intervencije, če delovna organizacija ne izvršuje obveznosti minimalne razširjene reprodukcije.

11. Poslovna sredstva, ki jih de-

kot sredstva solidarnosti, ki se uporabljajo za izplačevanje minimalnih osebnih dohodkov delavcev, za sanacije in za realizacijo programov razvoja.

Z zakonom se lahko odredi tudi drugi nameni uporabe teh sredstev skupnih rezerv, kot tudi (Nadaljevanje na 2. strani)

## Nagrada Kranja Janezu Beravsu

V okviru praznovanja občine Kranj je občinska skupščina letos razpisala nagrade za kolektive in posameznike, ki so v preteklem obdobju največ doprinesli k razvoju in uspehu na določenem področju.

Na slavnostni seji 1. avgusta so bile nagrade razdeljene: kolektivno nagrado je dobil Plavalni klub Kranj, med posamezniki pa Martin Košir in direktor našega podjetja inž. Janez Beravs.

V obrazložitvi predloga je rečeno: »Tov. Janez Beravs je kot direktor podjetja uspel povezati poslovanje in samoupravljanje v učinkovit organizacijski sistem podjetja. S tem je zagotovil, da so strokovne službe izdelale, samoupravni organi so sprejeli jasne poslovne odločitve glede razvoja podjetja, uvajanja nove tehnologije in poslovnega sodelovanja z drugimi podjetji. Kot najodgovornejši organizator in voditelj poslovanja podjetja je bistveno pripomogel razviti poslovne funkcije na področjih raziskovalnega in razvojno-tehnološkega dela, organizacije in kontrole proizvodnje, tržnih raziskav ter kadrovske in drugih zadev. To so bili odločitveni temelji, da so napori vseh delavcev podjetja v pogojih gospodarske reforme že doslej dali uspešne poslovne rezultate in da imajo delavci jasne perspektive za nadaljnji razvoj podjetja.«

Sklep občinske skupščine je takole utemeljen:

»Janez Beravs, dipl. inženir kemije, se je rodil 27. julija 1925. leta v Ladji pri Medvodah. Aktivno se je vključil v NOB leta 1941, ko je bil sprejet v organizacijo SKOJ. Marca 1942 je bil aretiran,

obsojen in poslan v internacijo v Italijo, od tam pa v Nemčijo, odkoder se je vrnil avgusta 1945. leta.

V obdobju po letu 1963, ko je vodstvo podjetja Sava prevzel tov. Janez Beravs, so bili doseženi



Janez Beravs, direktor podjetja je prejel nagrado Kranja

veliki proizvodni, poslovni in samoupravno-organizacijski uspehi. Rezultati so predvsem odraz njegovih prizadevanj, da samoupravljanje in poslovanje poveže v učinkovit organizacijski sistem podjetja in da podjetju kot delovni skupnosti da fiziognomijo kolektiva, ki z opredeljenimi pravicami in dolžnostmi funkcionira kot celota, usposobljena tudi za dosedanje zastavljenih perspektivnih razvojnih oz. poslovno organizacijskih in samoupravnih ciljev.

Po letu 1963 je podjetje povečalo proizvodnjo za 74 %, celotni dohodek za 66 %, dohodek za 218 % in sredstva za poslovne sklade za 560 %. V letu 1968 so sredstva za razširjeno reprodukcijo predstavljala 27 milijonov N din, za razliko od leta 1963, ko je bilo teh sredstev samo 4,5 milijona N din. Ustrezno z navedenimi pokazatelji se je bistveno spremenilo tudi povprečje v osebnih dohodkih zaposlenih v podjetju, ki so bili leta 1963 416,00 N din, leta 1968 pa 1.153,00 N din.

Ob takem razvoju in rezultatih poslovanja podjetja se je bistveno spremenila tudi udeležba podjetja v celotni industriji občine Kranj. Leta 1964 je bil ta delež 22,45 %, leta 1968 pa je predstavljala že 39,03 %. Pri tem je treba naglasiti, da je odstotek zaposlenih le 15,3 % v odnosu na celotno število zaposlenih v industriji občine Kranj.

Vsi navedeni pokazatelji govore o tem, da so bili rezultati pogojeni z dvigom produktivnosti, ekonomičnosti in rentabilnosti poslovanja, z intenziviranjem dela, s tehnično-tehnološkimi izboljšavami, z modernizacijo proizvod-

nje oz. proizvajalnih sredstev, z odgovarjajočimi spremembami v kadrovske strukturi, s politiko izobraževanja in z odgovarjajočo investicijsko politiko.

Obvladanje domačega trga je pogojevalo odgovarjajoče integracije in kooperacije; vključevanje v svetovni trg pa ukrepe, ki so privedli tudi do uspešnega sodelovanja in kooperiranja z inozemskimi partnerji (podpisana pogodba o poslovno-tehničnem sodelovanju s Semperitom, o odkupu licence in know-how).

Inž. Janez Beravs se je nesebično vključil tudi v družbeno politično, družbeno ekonomsko in strokovno aktivnost. O tem pričajo številne zadolžitve in funkcije na teh področjih in pa tudi številna priznanja za vestno in strokovno dognano delovanje (diploma častnega člana Kemijskega društva Jugoslavije, odlikovanje za njegovo družbeno ekonomsko in družbeno politično delovanje). Rezultat take aktivnosti inž. Janeza Beravs se je odrazil tudi skozi zaupanje proizvajalcev volilne enote, ki so ga izvolili za poslanca Gospodarskega zbora Skupščine SR Slovenije.

Utemeljenost predloga za nagrado občine Kranj je pogojena tudi z aktivnostjo predlaganega kandidata, da bi tudi bodoči uspehi in rezultati bili vsklajeni z intencijami celotnega družbeno ekonomskega in družbeno političnega razvoja.«

Ob nagradi tov. Beravs naše iskrene čestitke z željo, da bi podjetje tudi v prihodnje vodil tako uspešno in da bi s pomočjo sodelavcev uresničil svoje načrte.

JOZE ŠTULAR



# S P R I A L O V G A A

## Nove osnove in razlogi za sprejem temeljnega zakona o delovnih organizacijah

Od leta 1950, ko je bilo uvedeno samoupravljanje v delovnih organizacijah, delavci odločajo o vse številnejših zadevah, o katerih so doslej odločali različni državni organi. Lahko rečemo, da je bil delavski svet spočetka bolj posvetovalni organ, ki pa je kasneje enako kot drugi organi upravljanja postajal vedno pomembnejši in je imel vedno več možnosti za odločanje o poslovanju podjetij.

Kljub temu so mnogi zvezni in republiški zakoni še vedno v preveliki meri utegnjevali iniciativo delovnih organizacij in zlasti v preteklem letu so bile razprave o tem vprašanju še posebno številne in živahne. Zadnje spremembe ustave in nekaterih zakonov dajejo podjetjem

nove možnosti, pripravljajo pa se še nove spremembe.

V Savi so komisija in posamezne strokovne grupe že izdelale prve predloge za dopolnitev statuta in nekaterih pravilnikov, nekatera vprašanja smo že obravnavali v širokem krogu, nekatera bomo še obravnavali. Kljub postopnemu sproščanju poslovne iniciative podjetja, pa je vsa naša notranja zakonodaja še vedno v precejšnji meri odvisna od zakonov in drugih zakonskih predpisov, zato ne bo odveč, če se člani delavskega sveta podjetja ter člani komisij in odborov podjetja, člani organov družbeno političnih organizacij in končno tudi ves kolektiv vsaj na splošno seznanijo, katere spremembe se pripravljajo.

lirana v naslednjih zveznih zakonih: temeljni zakon o podjetjih, temeljni zakon o ustanovah, zakon o enotnih gospodarskih zbornicah in poslovnem sodelovanju v gospodarstvu, temeljni zakon o volitvah delavskih svetov in drugih organov upravljanja v delovnih organizacijah, temeljni zakon o kmetijskih zadrugah in temeljni zakon o obrtnih in drugih vrstah zadrug. Določeni problemi pa so bili poleg tega ločeno tretirani v zakonu o bankah in kreditnih poslih, v temeljnem zakonu o zavarovanju in zavarovalnih zavodih, v temeljnem zakonu o novinarskih podjetjih in ustanovah, v temeljnem zakonu o založniških podjetjih in ustanovah, v temeljnem zakonu o filmu in v temeljnem zakonu o podjetjih za gospodarjenje s stanovanjskimi hišami itd. V **PODROBNOSTIH NAVAJAMO VSE TE ZAKONE PREDVSEM ZATO, KER NAJ BI BIL BODOČI TEMELJNI ZAKON O DELOVNIH ORGANIZACIJAH ENOTEN ZA VSE VRSTE DELOVNIH ORGANIZACIJ, NE GLEDE NA NJIHOVO DEJAVNOST.**

Zvezni ustavni amandman XVI. menja značaj temeljnih zakonov in pomembno zožuje možnost za popolnim urejanjem določene problematike s temeljnimi zveznimi zakoni. Federacija bo v bodoče sprejemala temeljne zakone, kadar bo zaradi zagotavljanja osnovnih svobod in enakosti v realizaciji ustavnih pravic državljanov, delovnih ljudi in njihovih skupnosti, kot tudi zaradi zagotavljanja enotnosti gospodarskega sistema, zaradi enotnosti osnov družbeno ekonomskega in političnega sistema nujno, da se neposredno uveljavlja zvezni zakon. V ostalem pa je razvoj samoupravljanja v delovnih organizacijah dosegel tako stopnjo, da zahteva drugačno zakonsko reguliranje, ki ne bo oviralo nadaljnjega razvoja samoupravlja-

okviru samo odredjajo vprašanja, o katerih odločajo neposredno oz. poverjajo določene funkcije upravljanja delavskemu svetu, oz. glede na značaj in pomen dejavnosti delovne organizacije tudi drugim odgovarjajočim organom upravljanja, določene izvršne funkcije pa odgovornim kolegialnim in individualnim organom, ki jih voli delavski svet. Zato se v statutu delovne organizacije določa organe upravljanja in vodenja, organizacije združenega dela delovne organizacije, čas izvolitve posameznih organov in način njihove izvolitve oz. razrešitve.

Prejšnje ustavne odredbe, ki jih sedaj spreminjata zvezna ustavna amandmaja XV in XVI, zajeta v členu 20/1, 90/48 in 93, so z odgovarjajočimi zveznimi zakoni, poleg osnovne strukture organov upravljanja, določale tudi področje dela organov upravljanja, funkcije direktorja, trajanje mandata organov upravljanja, čas za ponovno izvolitev direktorja (reelekcija), način imenovanja direktorja, osnovne razloge in točen postopek za razrešitev direktorja. Vse to je sedaj prepuščeno delovnim ljudem, da to uredijo s svojimi splošnimi — samoupravnimi akti, zlasti s statutom.

**PREDVIDENA OSNOVNA NAČELA ENOTNEGA ZAKONA O DELOVNIH ORGANIZACIJAH:**

1. Delovni ljudje, ustvarjajoč samoupravljanje v delovni organizaciji kot celoti in v organizacijah združenega dela v njenem sestavu, odredjajo vprašanja, o katerih odločajo neposredno in poverjajo določene funkcije upravljanja delavskemu svetu, oz. glede na značaj dejavnosti delovne organizacije, odgovarjajočemu organu upravljanja, določene izvršne funkcije pa njemu podrejenim kolegialnim in individualnim organom;

2. Delovni ljudje formirajo organe upravljanja delovne organizacije in organizacije združenega

(organizacije) združenega dela v delovni organizaciji, obseg samoupravnih pravic njihovih delovnih skupnosti, pogoji za njihovo pridobitev in urejajo medsebojne odnose v ustvarjanju samoupravljanja;

4. Organizacije združenega dela v delovni organizaciji formirajo svoje organe upravljanja in sprejemajo splošne akte, s katerimi urejajo svoje notranje odnose;

5. Določila o pridobitvi svojstva pravne osebe organizacije združenega dela v delovni organizaciji, o njihovem položaju (pogoji za pridobitev statusa pravne osebe, odgovornost za obveze do tretjih oseb in do družbene skupnosti, subsidiarna odgovornost za te obveze, možnost začetka stečaja za tako organizacijo itd.);

6. V odnosih do tretjih oseb in do družbene skupnosti vedno nastopa delovna organizacija kot celota (pri sklepanju pogodb, izpolnjevanju obvez itd.) in organizacije združenega dela v delovni organizaciji s svojstvom pravne osebe;

7. Status kolektivnih in individualnih izvršilnih organov v delovni organizaciji;

Možnost formiranja poslovnega odbora (namesto dosedanjega upravnega odbora).

Za individualni izvršni organ (direktorja) bi zakon odredil samo nekatere njegove funkcije, predvsem pravice in dolžnosti v pogledu predstavljanja delovne organizacije in zagotavljanju zakonitosti v njegovem delu;

8. Odrejanje splošnih kriterijev za pojem — posebni družbeni interesi — za načine vpliva in poseganje družbene skupnosti, državljanov in drugih koristnikov na upravljanje v delovnih organizacijah, ki opravljajo dejavnost ali aktivnost od posebnega družbenega sistema;

9. Možnost udeležbe v upravljanju v delovni organizaciji s strani kooperantov — delovnih organizacij in državljanov, ki zagotavljajo trajnejšo kooperacijo z delovnimi organizacijami, kot tudi načine udeležbe v upravljanju;

10. Udeležba v upravljanju v delovni organizaciji s strani drugih delovnih organizacij in inozemskih firm — na bazi skupnih vlaganj in skupnega poslovanja (skupni poslovni odbor in drugo, itd.);

11. Zakonska možnost za udeležbo delavcev organizacije združenega dela v delovni organizaciji v upravljanju druge take organizacije v sestavu iste delovne organizacije;

12. Zakonska možnost za udeležbo v upravljanju v delovni organizaciji s strani predstavnikov ustanovitelja (poslovni odbor);

13. Možnost konstituiranja združene delovne organizacije — izhajajoč iz načela, da se položaj organizacij v sestavu združene delovne organizacije, odrejen s pogodbo (o združitvi oz. pripojitvi) ali s pogodbo, ki se zaključuje zaradi realizacije določb statuta, ne more menjati enostransko s spremembo statuta, temveč samo soglasno s soglasjem vseh partnerjev v konstituiranju združene delovne organizacije;

14. Obveza delovne organizacije, da statut preden ga dokončno sprejme, predloži občinski skupščini (člen 91/3 ustave) in zboru delovnih ljudi v potrditev, ga da organom samoupravljanja v delovni organizaciji v diskusijo zaradi pripomb in dopolnitev. Statut stopi v veljavo nekaj dni po potrditvi in objavi.

(Nadaljevanje na 4. strani)

Samoupravno odločanje je dobilo nove osnove, ki vse predstavljajo nadaljnjo deetatizacijo, tako glede odločanja v osnovnih problemih razvoja, kot tudi glede tekoče poslovne politike, ustvarjanja dohodka, razdelitve družbenega produkta, razširjene reprodukcije, medsebojnih odnosov, čistih proizvodnih problemov, tehnologije, organizacije itd.

To so istočasno okviri, ki jih je regulirala zakonodaja (zvezna, republiška in deloma tudi občinska).

V diskusijah pred sprejemom resolucije o osnovah zakonodajne politike federacije (Ur. list SFRJ, številka 32/68) in po njej in ob sprejemu ustavnih amandmajev (zveznih XV in XVI in republiških XIII) se je ugotovilo, da je zakonodaja v precejšnjem razkoraku s konkretnim družbeno ekonomskim in družbeno političnim razvojem in da zlasti samoupravni akti v zakonodajnem pogledu nimajo niti osnovnega tretmana.

V programu dela, na osnovi zahtev resolucije o osnovah zakonodajne politike federacije, je celotno področje odnosov, ki opredeljujejo vlogo in pomen delovnih organizacij predvsem zato, ker je ta problematika statusa delovnih organizacij bila razdrobljena v številnih zveznih in republiških zakonih, v njihovih spremembah in dopolnitvah. Skratka, v takih okoliščinah so se v praksi pojavljale številne nejasnosti, različne interpretacije zakonskih določil, in razumljivo, zato tudi različna praksa.

Formirali naj bi se torej novi odnosi v pogledu vloge federacije in republik na eni strani in delovnih organizacij in njihovih asociacij na drugi strani. Revizija naj bi zagotovila realizacijo načel takih odnosov in njihovo materializacijo. Gre za nadaljnjo stopnjo deetatizacije, ne samo za formalno prenašanje funkcij iz federacije na republike oz. občine in delovne organizacije, za prenos

## Prva gumarska inženirja

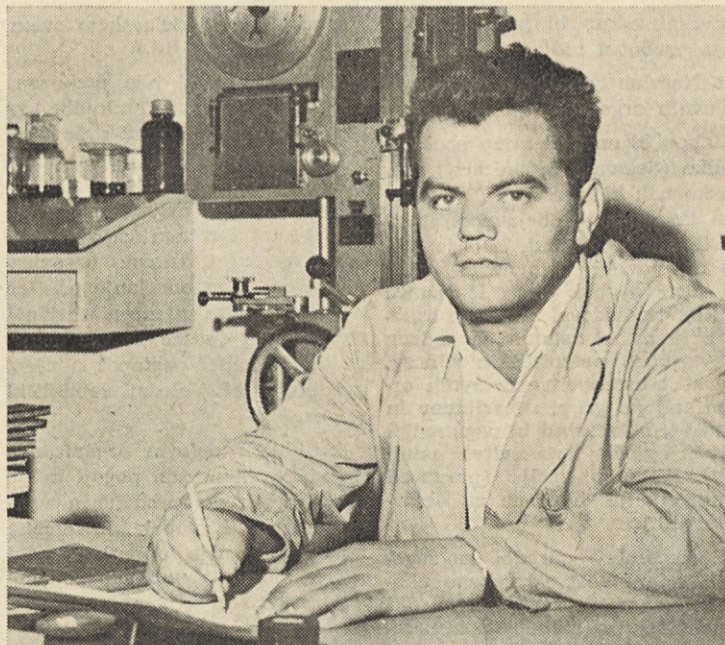


Tone Štirn, delavec v službi kontrole kakovosti, je diplomiral za inženirja gumarstva...

Na Fakulteti za naravoslovje in tehnologijo, oddelek za kemijo, I. stopnje gumarsko tehnološke smeri, sta končala študij tov. JOŽE MOHOR in tov. ANTON ŠTIRN, oba iz službe kontrole kakovosti.

Prvima gumarskima inženirjema iskreno čestitamo.

IZOBRAŽEVALNI CENTER



...skupno z Jožetom Mohorjem. Tako imamo v Jugoslaviji prva inženirja naše panoge

Od tod tudi ideja oz. zahteva, da je treba nemudoma revidirati oz. kodificirati celotno zakonodajo.

odločanja na samoupravne mehanizme v bazi.

Do sedaj je bila materija o statusu delovnih organizacij regu-

nja. To pomeni, da delovni ljudje v delovni organizaciji (delovni skupnosti) kot celoti in v organizacijah združenega dela v njenem

dela v njenem sestavu in odredjajo njihovo področje dela;

3. S statutom ali pogodbo na osnovi statuta se odredjajo oblike

# Polletno poslovanje

Poslovanje podjetja se je v prvem polletju tega leta odvijalo v zelo neugodnih splošnih ekonomskih pogojih. Zato je pomembneje govoriti o konkretnih vzrokih in vplivih, ki so omogočili uspešnejše poslovanje.

Obseg proizvodnje po direktnih stroških je za 4,36 % presežen nasproti z gospodarskim načrtom predvidenim. Pri tem je proizvodnja pnevmatike povečana za 8,92

V tretjem tromesečju predvidevamo izvoz pnevmatike, s tem pa bo celotna realizacija usklajena z obsegom proizvodnje.

Pri podrobnejši analizi proizvodnje in prodaje lahko ugotovimo, da pri posameznih skupinah proizvodov občutno zaostajamo za predvidenim obsegom, kar hkrati pomeni znatne neizkoriščene rezerve.

V prihodnjem obdobju bomo morali posvetiti vso pozornost negativnim vzrokom postavljanja proizvodnje nekaterih vrst proizvodov, kar bo omogočilo celo večjo realizacijo, kot je predvidena z gospodarskim načrtom.

Splošna nestabilnost gospodarstva, ki jo še posebno v zadnjem času spremlja vse slabša likvidnost delovnih organizacij, je ovirala tudi poslovanje našega podjetja. Terjatve do kupcev so se od začetka tega leta povečale kar za 55 %. Zaradi takega položaja, ki se v tretjem tromesečju še nadalje zaostruje, ne moremo pravočasno poravnati obveznosti nasproti upnikom. Zato je večkrat

resno ogrožena normalna oskrba proizvodnje z reprodukcijskim materialom.

Trenutno stanje likvidnosti podjetja je nevdržno, zato bo nujno potrebno zmanjšati obseg obratnih sredstev. Pri tem mislim na ukrepe, s katerimi lahko vplivamo na zmanjšanje obratnih sredstev; in sicer zmanjšanje zalog domačih surovin, katerih nabava ni kritična, odprodajo zalog izdelkov, ki se težje prodajajo, usmerjanje prodaje kupcem, ki so plačilno sposobni, povečanje izvoza in realizacijo preko trgovske mreže, Ker vrsta delovnih organizacij posluje z izgubo ali pa so popolnoma nelikvidne, moramo pri prodaji še posebno pozorno preverjati finančni položaj teh podjetij.

Neredki so primeri, da kljub visokim terjatvam od nekaterih kupcev (v tožbenem postopku) tem kupcem še naprej dobavljamo blago.

K zmanjšanju obratnih sredstev bo potrebno pristopiti skrajno disciplinirano, sicer bomo zaradi odpisanih terjatev in zamudnih

obresti utrpeli znatno znižanje finančnega rezultata, kar pa je lahko mnogo več kot prihranki v proizvodnji in zmanjšanje drugih splošnih stroškov.

Finančni rezultat prvega polletja je v skladu s predvidenim po gospodarskem načrtu, pri čemer moramo upoštevati prehod na vrednotenje zalog nedovršene proizvodnje in izdelkov po variabilnih stroških. S tem uspehom pa še zdaleč ne smemo biti zadovoljni glede na položaj likvidnosti in ne-

gotove splošne pogoje poslovanja do zaključka poslovanja tega leta.

Poslovno poročilo in analize o poslovnih rezultatih v prvem polletju bomo morali temeljito proučiti, da bomo lahko točneje opredelili takoimenovane subjektivne vzroke, ki onemogočajo boljše poslovne uspehe. S tem bomo omogočili samoupravnim organom, da sprejmejo ustrezne oz. učinkovite sklepe, ki bodo gojili realizacijo gospodarskega načrta.

RUDI BABNIK

## VPIS V POKLICNO GUMARSKO ŠOLO

Poklicna gumarska šola je podaljšala razpis za vpis v šolo do 30. avgusta. Učenci, ki so uspešno zaključili osemletko in ki imajo veselje do gumarskega poklica, lahko dobijo informacije v izobraževalnem centru (Mladinski dom, Medetova 1) ali po telefonu 22-521, interno 298.

## Končan je prvi tečaj za delavce na poklicnih delovnih mestih

Konec junija se je končal prvi tečaj, organiziran za delavce v avtopnevmatikarni, ki delajo na poklicnih delovnih mestih in imajo v odločbi o razporeditvi na delovno mesto obveznost, da le-tega opravijo. Tečaj se je pričel v oktobru 1968 in je obsegal 266 učnih ur oz. 196 za tiste, ki že imajo poklicno izobrazbo, vendar druge stroke.

Tečajniki so poslušali osem predmetov: slovenski jezik, računstvo, gumarska tehnologija, gumarski stroji, varstvo pri delu, družbeno ekonomska vzgoja, samoupravljanje in ekonomika podjetja ter opravili iz teh predmetov tudi izpite. Predavali so strokovnjaki iz našega podjetja. Čas predavanja je bil prilagojen izmenam, v katerih so delali delavci, ki so obiskovali tečaj. Tečaj bi moralo obiskovati 41 delavcev, obiskovalo pa ga je oz. uspešno končalo 13. Neresen odnos delavcev do svojih obveznosti, ki jih imajo na delovnem mestu, to je tistih, ki se tečaja kljub vabilu niso udeležili, se ne bo smel pri

organiziranju naslednjih tečajev nikoli ponoviti. Vse priznanje pa delavcem, ki so tečaj obiskovali in ga uspešno opravili.

To so:

1. Avgust HAJDINJAK
2. Avgust KRANJC
3. Jože BAJT
4. Štefan KOVAC
5. Janez KONCAN
6. Martin MIKLAVČIC
7. Vladimir DRAKSLER
8. Marjan BURGAR
9. Herman DOLINAR
10. Jože ČEMAŽAR
11. Alojz KAVČIČ
12. Jože MARKELJ
13. Majda NOVAK

Za opravljeni tečaj jim iskreno čestitamo in želimo mnogo delovnih uspehov.

S tem, ko so tečaj uspešno zaključili, so ti delavci pridobili interno priznanje oz. pravico, da lahko delajo na poklicnih delovnih mestih na področju avtopnevmatike.

JUDITA RAKOVEC



Rudi Babnik, direktor finančne službe

odst., umetnega usnja za 2 % in naravnega usnja za 4,47 %. Občutno zaostaja proizvodnja gumenotehničnega blaga, ki je za 6,37 % pod planiranim obsegom.

Obseg prodaje je za 2 % večji od planiranega; in sicer na domačem trgu za 5,96 %, medtem ko izvoz občutno zaostaja in to za 52 odst.

Čeprav je v celoti realizacija presežena, so obenem zaradi povečanega obsega proizvodnje porasle tudi zaloge gotovih izdelkov. To povečanje odpade predvsem na pnevmatiko.



Janez Končan

## Nove osnove in razlogi za sprejem temeljnega . . .

15. Določbe o volilni pravici za izvolitev članov organov upravljanja v delovni organizaciji;

16. Delovni ljudje v delovni organizaciji S SPLOŠNIMI AKTI določajo čas, za katerega se volijo organi upravljanja, na osnovi maksimalnega roka, ki ga določa zakon; določajo tudi pogoje in način njihove izvolitve in razrešitve;

17. Načelne odredbe, ki se nanašajo na imenovanje in razrešitev direktorja — imenovanje na osnovi javnega razpisa, splošni pogoji za imenovanje (državljanstvo, nekaznovanost, itd.), o maksimalnem času za ponovno imenovanje (reelekcija), o osebni zaščiti direktorja itd.);

18. Sodna zaščita za samoupravni položaj organizacij združenega dela v delovni organizaciji (njih delov) in obsega samoupravnih pravic njihovih delovnih skupnosti;

19. Načelne odredbe o položaju začasnih in trajnih delovnih skupnosti, ki jih na osnovi pogodbe formirajo delovni ljudje, ki na principu osebnega dela opravljajo kulturno, profesionalno in drugo podobno dejavnost, kar predstavlja ustavno obvezo (člen 14/3, ustava SFRJ).

Zvezni zakon bi poleg navedenega vseboval tudi:

1. Načelne odredbe o osnovanju delovnih organizacij.

Zakon bi navajal samo osnovne oblike (delovnih organizacij), preko katerih bi izvrševali gospodarsko dejavnost in dejavnost družbenih služb; odločal, kdo je lahko ustanovitelj delovne organizacije (na osnovi člena 13 ustave SFRJ), predvideval zakonske osnove za možnost ustanovitve zadrug — vključno potrošniških zadrug, možnost ustanovitve delovnih organizacij po grupi državljanov in določbe, s katerimi bi zagotavljal nadzor glede ustanovitve takih delovnih organizacij (prepoved ustanavljanja določene za dejavnosti itd.).

2. Pomembne odredbe za zagotovitev enotnosti družbeno ekonomskega in pravnega sistema, ki se nanašajo na statusne spremembe (združitve, pripojitve, razdvajanje delovne organizacije oz. izdvojitve delov iz sestava delovne organizacije). V tem pogledu bi zakon urejal predvsem osnovna imovinsko pravna vprašanja (kriteriji za delitev imovine, prenos obvez, način reševanja sporov itd.). Ne bi pa zakon obravnaval načinov realizacije teh pravic (z

glasovanjem na delavskem svetu, z referendumom itd.).

3. V zakonu bi bile vsebovane tudi odgovarjajoče odredbe za urejanje odnosa med državnimi organi in delovnimi organizacijami. Predvsem so tu mišljene določbe o prisilni upravi in pravica nadzora nad zakonitostjo v delu oz. poslovanju delovne organizacije. Osnove za odredjanje prisilne uprave in čas njenega trajanja morajo biti enotne za vse delovne organizacije: postopek o njeni uvedbi pa bi določal republiški zakon.

4. Ukinitve delovne organizacije je možna samo pod pogoji in po postopku, ki ga predvideva zvezni zakon. Postopek likvidacije imovine delovne organizacije bi se reguliral z republiško zakonodajo; razen stečajnega postopka, o katerem odloča sodišče (na osnovi posebnega zveznega zakona).

5. Potreba po formiranju dodatnih sredstev za razvoj delovnih organizacij narekuje posebno določbo, s katero bi se predvidela možnost vlaganj v delovno organizacijo, bodisi s posojili sredstev drugih delovnih organizacij,

ali pa sredstev delavcev in državljanov (sistem obveznic na osnovi razpisa o posojilu). Vlagalci na osnovi vloženih sredstev ne bi pridobili nobenih posebnih pravic v upravljanju v delovni organizaciji, niti ne pravic do udeležbe v delitvi dohodka, razen pravice na povračilo vloženih sredstev in odgovarjajočih obresti. Pač pa bi zakon dovoljeval možnost ustanavljanja odborov vlagalcev, ki bi imel izključno svetovalno funkcijo s pravico informiranja o rezultatih dela in finančnem stanju.

6. Zakon bi nujno moral vsebovati nekatere načelne določbe o samoupravnih sporazumih med delovnimi organizacijami (kolektivni, statusni in poslovni sporazumi). Inicijativo za sklepanje takih sporazumov bi imele poleg delovnih organizacij tudi asociacije delovnih organizacij in državnih organov.

7. Zakon bi moral obsepati tudi načelo svobodnega izbora oblik za realizacijo trajnejšega poslovanja tehničnega sodelovanja, v skladu s potrebami delovnih organizacij. Ne bi pa določal organizacijske oblike takega sodelovanja — to bi se urejalo s pogodbenim odnosom (pri formiranju poslovnih združenj, interes-

nih skupnosti, za trajnejšo kooperacijo brez formiranja odgovarjajoče asociacije, za formiranje skupnih skladov, ki bi bili pravne osebe ali pa ne.

8. Posebne oblike združenja pa bi predstavljale zbornice.

Zvezni zakon bi samo opredelil položaj zbornic v našem družbeno-ekonomskem sistemu in njihove osnovne funkcije.

Zbornice naj bi predstavljale obliko samoorganizacije gospodarstva in samoupravne organizacije združenega gospodarstva. Morale bi zastopati interese gospodarstva kot celote, biti bi morale iniciativne v zaključevanju samoupravnih dogovorov, usmerjene bi morale biti v napredek gospodarskih dejavnosti pri reševanju vprašanj skupnega interesa, tako da bi s svojimi mišljenji in zahtevami vplivale na normativno dejavnost družbeno političnih skupnosti.

Podrobneje pa bi področje dela zbornic, upravljanje in struktura organov, organizacijo strokovnih služb, stopnjo samoupravljanja ter tudi način financiranja in formiranje inštitucij zbornic urejali statut in drugi akti zbornice.

RADO ROTER

## Nov pravilnik o izumih in racionalizacijah

### Razgovor z Alešom Zupanom, tajnikom komisije za racionalizacije

Dolga leta sem bil referent zari, ko se nekateri delavci po racionalizacije oz. tajnik komisije za izume, tehnične izboljšave in koristne predloge. Zato je razumljivo, da me člani kolektiva često sprašujejo o tem. Iz vseh teh vprašanj sklepam, da večina članov delovne skupnosti ne pozna pravilnika o sprejemanju, realizaciji in nagrajevanju izumov, teh-

službeni dolžnosti nagrajeni tudi za takšno delo. Namen pravilnika je torej, da bi se čim več članov delovne skupnosti ukvarjalo z novimi rešitvami tehničnih problemov in racionalnejšo uporabo sredstev pri tehnoloških postopkih, s katerimi se dosega večja storilnost, boljša kakovost



ničnih izboljšav in koristnih predlogov. In prav to me je napotilo, da sem zaprosil sedanjega tajnika komisije tov. ALESA ZUPANA za krajši razgovor:

S kakšnim namenom je komisija dala v potrditev nov pravilnik o izumiteljski in racionalizacijski dejavnosti v Savi?

»Nov pravilnik je komisija bistveno spremenila, preden ga je dala delavskemu svetu v potrditev. Z novimi določili so dane vsem članom delovne skupnosti dosti večje (vzpodbudnejše) možnosti, da posredujejo komisiji svoje ideje in zanje dobe primerne nagrade ali odškodnino, saj je razumljivo, da se vsaka izboljšava kaj hitro poplača. Glede na to je lestvica, ki določa višino odškodnine, bistveno večja oz. daje veliko večje nagrade kot stari pravilnik. Z novim pravilnikom smo hoteli odpraviti tudi nekatera napačna mnenja, ki so prevladovala v kolektivu. Izjema so le prime-

izdelkov in se prihrani material in energija.«

Verjetno bo naše bralce zanimalo, kateri so tisti, ki ne morejo dati predlogov tehničnih izboljšav ali koristnih predlogov?

»V tretjem odstavku 7. člena pravilnika je točno določeno, kdo lahko ali kdo ne more dati predlogov. Ta člen pravi, da koristnih predlogov po pravilniku ne more uveljavljati član delovne skupnosti iz lastnega delovnega področja, če je njegovo delovno mesto ocenjeno za iniciativnost pri analitski oceni delovnega mesta, ker se to smatra za službeno dolžnost.«

Dogaja se, da hoče marsikdo svojo zamisel preizkusiti, predno predloži izum komisiji. Kako rešujete to?

»Res je, da je samovoljno preizkušanje prišlo že v navado vsakega predlagatelja. Verjetno se hoče s tem prepričati o svoji zamisli. Zavestno ali ne pa pri tem lahko

naredi veliko škodo. Ne velja samo za material, ki se znajde na odpadnem kupu, ampak verjetno tudi za stroje, strojne naprave in orodje. Vsak, ki ima zamisel, lahko po redni poti brez kakršne bojazni preizkuša, če predlog predhodno prijavi in s tem breme pusti nam, ki poizkus v njegovi prisotnosti organiziramo, in sicer tako, da ne odpade redna proizvodnja niti ni večje materialne škode. Da bi to preprečili, je v pravilniku 18. člena besedilo, ki govori, da komisija ne more v nobenem primeru obravnavati predloga, če je ta že uveden v proizvodnjo in šele nato prijavljen komisiji v obravnavo. Namen tega določila je, da z neorganiziranim preizkušanjem ne bi povzročali škode na materialu in da bi preprečili poškodbe strojev.«

Nekateri ne razumejo, zakaj ni nagrada izplačana takoj, ko komisija predlog sprejme?

»V 36. členu pravilnika je napisano, da se odškodnina predlagatelju izplača na podlagi letnega obračuna čiste gospodarske koristi. Delovna skupnost z uvedbo posameznega predloga ne prevzame nikakega rizika. Od dneva uvedbe predloga v proizvodnjo se vodi evidenca učinka — koristi in po preteku enega leta se obračuna čista gospodarska korist ter po tabeli pravilnika izplača odškodnina.«

Kdaj se ne more dajati predlogov oz. koristnih predlogov?

## Avtomati za oranžado

Gotovo se še vsi spominjate informacij, ki smo jih objavili v našem glasilu kot odgovor na pripombe o vrstah čakajočih na malico v naši restavraciji.

Tedaj smo povedali, da je pripravljen predlog za preureditev sedanje in da se pripravljata tudi gradnja nove restavracije.

Zaradi pomanjkanja sredstev pa bomo morali na boljše prostore restavracije še nekaj časa čakati (po predvidevanjih naj bi z gradnjo pričeli leta 1975).

Medtem pa v restavraciji in strokovne službe ne stojijo kri-

»Razumljivo je, da se vsaka stvar določen čas razvija in preizkuša. V tem času hočemo doseči najboljše rezultate. Da bi bila ta poskusna doba čim daljša, da bi omogočili normalen razvoj, smo v 41. členu zapisali, da v času poizkusne proizvodnje in tri mesece po njej ni mogoče dajati predlogov s tega področja.«

In kakšna je vaša želja?

»Moja želja je, da s to kratko razlago pravilnika o nekaterih važnejših členih predlagatelje vzpodbudimo in jim pri delu pomagamo. Tako bomo ideje čimprej obravnavali, organizirali poizkuse ter vse ekonomsko utemeljene predloge realizirali takoj in uvedli v redno proizvodnjo.

Naj ne bo predlagatelja, ki bo popustil, če mu ne uspe prvi ali drugi predlog! Treba je vztrajati, iskati pomoč in seveda žrtvovati marsikatero prosto uro časa, ki pa se bo gotovo bogato poplačala.«

Tov. Zupanu se zahvaljujem za razgovor. Vsem bralcem pa želim čemveč uspeha pri reševanju problemov, da bi se čim večkrat vpisali v knjigo racionalizatorjev. Zato ne oklevajte, ampak ideje »vnovčite« pri komisiji na predpisani način. Kolikor pa vam še kaj ni razumljivo, vam bo katerikoli član komisije vedno svetoval ali pa napotil na pravo mesto.

LOJZE ZALAR



žem rok: skupno si prizadevajo, da bi bile usluge solidne, postrežba hitra. Zavoljo tega so pred nedavnim postavili avtomate za oranžado v obratu II.

Že nekaj časa prodamo npr. v obratu II vsak dan 1200 steklenic oranžade in avtomati so že prve dni skrajšali vrste pred bifejem.

ljažo. Vse, ki se poslužujete avtomatov zatorej prosimo, da z njimi ravirate pravilno in da spoštujete ukrepe, s katerimi vam želimo v delavski restavraciji nuditi čimveč ugodnosti.

Za tiste, ki jim v tovarni zmanjka cigaret, pa je podjetje Tobak Ljubljana postavilo avtomat za

In memoriam

## JANEZ BITENC



Pred nekaj več kot enaindvajsetimi leti si poln mladostnega poleta prišel med nas, da bi po svojih močeh prispeval k napredku podjetja. Prišel si v času, ko se je podjetje pričelo izkopavati iz povojnih težav in začelo izpolnjevati postavljene obveznosti.

Nisi se ustrašil dela, ki ga ni bilo malo in si že v kratkem času samostojno izvrševal tudi težje naloge. Pri izpolnjevanju raznovrstnih nalog si širil svoje znanje in nabiral izkušnje, kar si pozneje uspešno posredoval mlajšemu rodu. Bil si med prvimi, ki so skušali spremeniti dotodanji bolj ali manj obrtniški način proizvodnje v industrijskega in s tem dvigniti produktivnost in kvaliteto izdelkov. Ravno to pa je kmalu prineslo podjetju sloves na tržišču.

Bil si konstruktor, vodja mehanične delavnice in velopnevmatičkarne, ukvarjal si se z uvajanjem nove proizvodnje in drugimi zahtevnimi nalogami.

Prav te dni poteka 15 let, ko so se pričela prva organizirana montajna dela v novem obratu na Gaštelju, ki so bila osnova današnje tovarne. Tudi k temu si prispeval svoj delež, čeprav ti ni bilo usojeno, da bi užival sadove svojega dela.

V prvem času zaradi obilice dela nisi imel časa misliti nase. Posvetil si se samo delu in družini. Toda spoznal si, da delovno mesto zahteva stalno strokovno izpopolnjevanje, zato si se poleg rednega dela še nadalje izobraževal in tako širil svoje teoretično znanje ter v rekordnem času dosegel postavljeni cilj. V zadnjih letih pa si sebi in družini zgradil prijeten dom. Vse to je terjalo od tebe dodatnih naporov in odrekovanja.

Vsi, ki smo te bližje poznali, vemo, da si skromen in potrpežljiv, kot si bil, malokdaj potožil o svojih težavah, čeprav smo vsi vedeli, da nisi bil brez njih.

Bolezen, ki te je stalno po malem spremljala, napori v službi in izven nje, so poleg ostalega pripomogli k temu, da se iz življenjske borbe nisi vrnil kot zmagovalec, temveč si prekmalu omahnil pod težo bremen.

Prezgodaj si zapustil svoje sodelavce in družino. Prav gotovo še nisi ustvaril vsega, kar si predvideval, toda že na podlagi tvojega dosedanjega dela, poštenja in tovariških odnosov te bomo ohranili v najlepšem spominu.

prodajo cigaret. Avtomat je postavljen ob vratarnici obrata II.

Torej dvoje novosti, ki jih je ugodno sprejela večina delavcev. Gotovo bo potrebno še kaj novega, da bo prehrana delavcev v podjetju čimbolje organizirana.

Za to pa je potrebna tudi kulturna potrošnikov.

PAVLE GANTAR



Avtomati za oranžado so že prve dni privabili mnoge, ki bi sicer morali v vrsto

