

Ureja uredniški
odbor — Glavni
in odg. urednik
Jože Štular —
tel. 22-111, lok.
82 — Tisk in
kličjeji CP »Go-
renjski tisk«

Sava



GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA TOVARNE GUMIJEVIH IZDELKOV SAVA KRANJ

LETO VIII. — ŠTEVILKA 1.

Kranj, 26. januar 1968

Vprašali ste - odgovarjamo!

Ob zaključku redakcije zadnje številke v lanskem letu smo dobili vprašanje O. S., v katerem prosijo, če ji strokovnjaki odgovorijo na postavljeno vprašanje.

Odgovor je pripravil tov. Andrej Kosič, ekonomist, analitik sistema za delitev osebnih dohodkov.

Vprašanje:

Zanima me, za katero varianto staža so se odločili na razpravah po delovnih enotah in katera je obveljala?

Odgovor:

Od vseh glasujočih se je 996 delavcev odločilo, da naj veljata dve obliki dodatka na leta zaposlitve, in sicer ena za delo na normiranih in ena za delavce na nenormiranih delovnih mestih. Prve štiri variante so si zelo podobne, zato smo te delavce sešteli. Za peto varianto, ki določa enotno obliko dohodka za vse zaposlene, se je odločilo 825 delavcev. Glede osnovnega vprašanja, ali naj bo dodatek enoten ali ne, je torej večina menila, naj ne bo enoten. Podrobnejši pregled kaže spodnja tabela.

	zanjo glasovalo delavcev:
prva	98
druga	300
tretja	22 + 16
četrti	559
peti	825
skupno	1821

Prva in četrta varianta sta bili med seboj zelo podobni. Pri vseh štirih variantah sta bili 2 obliki dodatka na leta zaposlitve — ena za delavce po normi, druga za ostale delavce. Razlika je bila v tem, da so bili zneski dodatkov (progresivna stopnja) v vsaki varianti različni, poleg tega pa je bila razlika še v izobrazbi kot osnovi za priznavanje dodatka (enkrat je bila osnova dejanska izobrazba delavca, drugič pa predpisana izobrazba na delovnem mestu, ki ga delavec zaseda) ter pri štetju delovne dobe v podjetju ali izven njega. Zato smo pri dokončnem oblikovanju predloga, katera varianta naj bi veljala, upoštevali naslednje:

1. Za dve obliki dodatka na leta zaposlitve (to je posebej za delavce na normiranih delovnih mestih in posebej za delavce na nenormiranih delovnih mestih) se je odločilo skupaj (če zamenjamo neobistvene razlike med I. II. III. in IV. varianto) 996 delavcev, medtem ko je bilo za enotno obliko dodatka na leta zaposlitve (V. varianta) 825 delavcev.

2. Od prvih štirih variant se je največ delavcev (559) odločilo za IV. varianto, ki jo je EOS tudi predlagala delavskemu svetu podjetja. Delavski svet je predlog sprejel na svoji 5. redni seji 27. 7. 1967.

Vprašanje:

Prosim za ponovno obrazložitev sprejete variante, ker menim, da je mnogo delavcev ne pozna.

Odgovor:

Dosedanji sistem stažnega dodatka, ki je bil uveden predvsem zaradi omejevanja fluktuacije delavcev, ni bil več stimulativen, ker so bili stažni dodatki nizki. V letu 1966 je bilo izplačanih le cca 13.000.000 bruto OD, leta 1967 pa v 9 mesecih 10.845.000 SD bruto osebnih dohodkov.

Fluktuacija sama je nizka in še naprej so opazne tendence upadanja. Zamenja se letno vsak 11. delavec. Opazna pa je močna fluktuacija med službami in predvsem

v strokovnih službah. Ti delavci sedaj dobivajo od takrat, ko izpolnijo pogoje delovnega mesta pa do upokojitve (če ostanejo ves čas v tovarni) osebni dohodek po enakem številu točk. To ni zagotavljalo, da bo imel delavec interes ostati na svojem delovnem mestu. Zato si je vsakdo prizadeval, da bi zasedel bolj plačano delovno mesto (z višjim številom točk) ne glede na to, ali je zanj usposobljen ali ne.

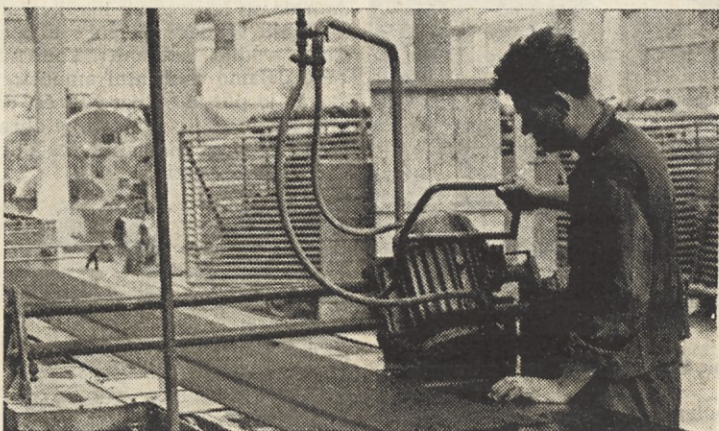
Ce se taka težnja ustvari, ima podjetje dvojno škodo:

a) delavec, ki je premeščen na »višje delovno mesto«, tam ne dela toliko, kot bi lahko nekdo, ki je tam razporejen že dalj časa ali ustreza pogojem delovnega mesta,

b) z delovnega mesta, ki ga je omenjeni delavec do tedaj zase-

a) v proizvodnih delovnih enotah za delavce, ki delajo na normiranih delovnih mestih in njihov učinek z leti raste ter se da meriti z normami, se dodatek na leta zaposlitve uvaža šele po tem, ko delavec zaradi starosti ne more več dosegati povprečnih delovnih učinkov. Smatra se, da takemu delavcu prične storilnost upadati med 35. in 40. letom starosti. Ker se delavec na takih delovnih mestih zaposli približno z 18. letom starosti, smo prvi stažni dodatek predvideli po dopolnjenih 15. letih zaposlitve v Savi oz. 20. letih skupne zaposlitve, in je precej večji od dosedanjega.

b) Na ostalih delovnih mestih, kjer ni individualnih meril, smo predlagali, da se dodatek na leta zaposlitve daje že delavcem po



Rabič Franc pri rezanju protektorja v valjarni I.

dal, je odšel strokovnjak, ki se je v nekaj letih delu že bolj ali manj priučil in imel na tistem področju določena znanja.

Za delavce, ki delajo na delovnih mestih, ki so normirana, pa to ne velja, ker je na teh delovnih mestih možno prav s preseganjem norme povečevati osebni dohodek. Delavec na takem delovnem mestu je torej sam zainteresiran, da ostane čim dlje tu, ker s tem, ko postaja bolj usposobljen, lahko dosega boljše delovne rezultate.

Poleg materialne škode, ki je izražena seveda samo posredno, pa je treba upoštevati tudi dejstvo, da je boljše plačanih, oz. zahtevnejših delovnih mest relativno malo, kandidatov pa veliko in zato to dejstvo vpliva tudi na odnose med delavci.

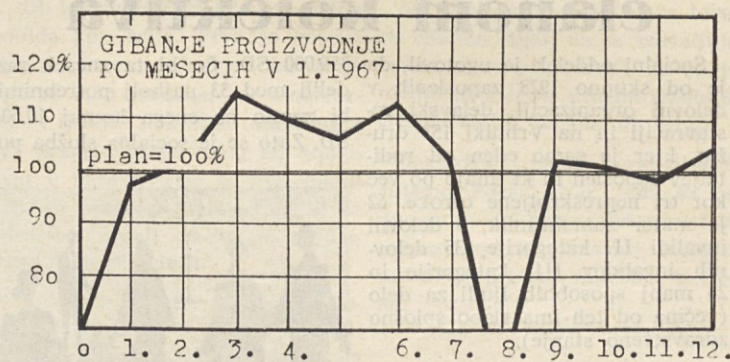
Želeli smo s predlaganim »OD za čas zaposlitve« odpraviti navedene pomanjkljivosti sistema nagrajevanja. Zato smo predlagali 4 variante oziroma merila za nagrajevanje glede na leta zaposlitve:

dopolnjenih 6. letih zaposlitve v tovarni Sava, ali po najmanj 9 letih skupne zaposlitve. Zaposlitev v drugih podjetjih (pri čemer je pogoj najmanj 3 leta zaposlitve v Savi) upoštevamo zato, ker strokovnjak na katerem koli področju, razen na tehnološkem, s prakso pridobi v vsakem podjetju ali ustanovi približno enako mero znanja in ga mora samo prilagoditi dejanskim priklanam v Savi. Za to naj bo potrebna doba 3 leta.

Ta dodatek dobivajo delavci na nenormiranih delovnih mestih glede na stopnjo svoje strokovne izobrazbe, neodvisno od tega, kako je delovno mesto, ki ga zasedajo, kategorizirano. S tem bodo delavci, ki imajo srednjo strokovno izobrazbo, pa delajo na delovnih mestih, kjer se zahteva višja strokovna izobrazba, prejeli osebni dohodek na leta zaposlitve v višini, ki pripada za srednjo strokovno usposobljenost, to je takšno, ki jo dejansko imajo.



Kako smo delali v letu 1967



Lanskoletni plan smo dosegli s 101,3%, naredili smo 14.606 ton (plan 14.400 ton) izdelkov. Po mesecih smo delali takole: januar — 1.197 ton, februar — 1.233, marec — 1.402, april — 1.326, maj — 1.285, junij — 1.363, julij — 1.246, avgust — 692, september — 1.227, oktober — 1.220, november — 1.197, december — 1.205 ton.

Reelekcija direktorjev — zakaj in kako?

Letos bodo v mnogih delovnih organizacijah razpravljali o reelekciji direktorjev. Tako bo tudi pri nas, zato sem zaprosil tov. B. S., vodjo KS, da kaj več pove o tem. Takole je odgovoril:

Določila zakona

Temeljni zakon o volitvah delavskih svetov in drugih organov upravljanja, ki je izšel leta 1964, je določil, da se direktor podjetja imenuje za dobo štirih let. To pomeni, da je potrebno v vseh delovnih organizacijah vsake štiri leta razpisati delovno mesto direktorja in izbrati za to delovno mesto najustrenejšega. Dosedanji direktor je lahko ponovno izbran, če delavski svet smatra, da je najboljši izmed prijavljenih kandidatov.

Razlogi za uvedbo reelekcije

Ko je omenjeni zakon izšel, je bilo mnogo pomislekov in razprav o tem, ali so zgoraj navedena določila o izbiranju direktorja na vsaka štiri leta pametna in koristna za poslovanje delovnih organizacij. Osnovni razlog, zaradi katerega je zvezna skupščina sprejela to določilo, je dejstvo, da je bilo z raznimi analizami ugotovljeno, da so na najodgovornejših delovnih mestih v podjetjih tudi ljudje, ki svojega dela ne opravljajo v redu, oziroma nimajo ustreznega znanja za opravljanje takega dela, da pa ni izglelov, da bodo v kratkem zamenjani z ustreznjšimi

kandidati. Ob izidu zakona so nekateri mislili, da to pomeni nezaupnico za te delavce, čeprav je njegov namen le ta, da se zagotovi zamenjava tistih, ki svojega dela ne opravljajo zadovoljivo. Ker ima delavec na delovnem mestu direktorja, največ vpliva na uspešnost poslovanja vsakega podjetja, je družba močno zainteresirana, da to delo opravljajo res sposobni delavci.

Kako se opravi izbor direktorja?

Pred leti je direktorja podjetja imenoval državni organ. Kasneje so z razvojem samoupravljanja kolektivi dobivali vse več pristojnosti tudi glede imenovanja direktorja. Zdaj imenuje delavca za to delovno mesto delavski svet podjetja. Kot rečeno, je družbena skupnost zelo zainteresirana, da so za direktorje izbrani res ustrezni ljudje, zato ima še vedno določen vpliv na izbor teh delavcev. Čeprav delavski svet sam izbere direktorja, mu to predlaga izmed prijavljenih kandidatov posebna razpisna komisija. Polovica članov te komisije je iz podjetja, polovico pa imenuje družbena skupnost. Za srednja in manjša podjetja imenuje člane razpisne komisije občinska skupščina, pri večjih podjetjih pa del članov imenuje republiški izvršni svet. S posebnim odlokom je določeno, da v Sloveniji imenuje dva člana razpisne komisije (Nadaljevanje na 3. str.)

Za ali proti limitom?

23. januarja letos so predstavniki našega podjetja na vprašanje o našem stališču do akcije izvršnega sveta socialistične republike Slovenije o prispevni stopnji podali sledečo izjavo:

Finančni načrt našega podjetja, ki je sestavljen na osnovi instrumentov delitve dohodka, veljavnih v letu 1967, predvideva 2.603 SD dajatev, ki jih je podjetje na osnovi prispevnih stopnej dolžno odvajati iz narodnega dohodka družbi. Za dejavnost družbenih služb v podjetju predvidevamo še prispevek približno 76 milijonov SD, tako da za negospodarsko dejavnost odreja podjetje 2.680 milijonov SD. To predstavlja približno 37 % narodnega dohodka podjetja. Glede na omenjene številke, povečanje prispevka iz OD za 0,5 % v odnosu na že obstoječe obveznosti, niti ni tolikšno, vendar pa je skupna udeležba vseh obveznosti v narodnem dohodku občutno previsoka, še posebno, ker ima podjetje na drugi strani predpisane cene za svoje izdelke in se razmerja na tržišču rušijo z nepredvidenimi in neekonomičnejšimi uvozi gotovih izdelkov. Ugotavljamo, da udeležba družbe iz leta v leto raste in da to povečanje udeležbe lahko porokrivamo edino z iskanjem notranjih rezerv, ki jih glede na to ne moremo prelivati v OD tistih, ki so pripomogli k boljšim po-

slovnim rezultatom podjetja, ampak se prelivajo v proračun družbeno-političnih skupnosti. S tem se možnost obsega odkrivanja notranjih rezerv prav gotovo zmanjšuje in gotovo se bo nekoliko pojavilo vprašanje, na račun česa pa se pokrivati naraščajoče obveznosti do družbe? Smatramo, da tako prelivanje sredstev, kjer po dosedanjih izkušnjah predvsem raste udeležba federacije, po drugi strani pa se njene obveze do finansiranja družbenih služb zmanjšujejo, ni v skladu s cilji gospodarske reforme. Zaradi tega dejanskega porasta udeležbe federacije ni samo tolikšen, kolikor se določa s prispevnimi stopnjami, ampak ta še celo hitreje raste, ker se njene obveznosti finansiranja prenašajo na nižje družbeno-politične skupnosti. Razumljivo je, da se potem tudi v občinah in republikah sprašujejo, od kje dobiti sredstva za finansiranje nujno potrebnih družbenih dejavnosti. Nam do sedaj še ni ničesar znanega, kakšne notranje rezerve so odkrili in izkoristili v ustanovah in organizacijah, ki so finansirane iz proračunov, prav tako se do danes še ni pojavilo vprašanje minimalnih osebnih dohodkov tistih, ki na tak način kreirajo instrumentarij delitve dohodka. Marsikatera delovna organizacija pa je o minimalnih dohodkih že temeljito razpravljala, če jih ni že izplačevala.

Delavci so z velikim zanimanjem sledili razlagi o gospodarskem načrtu za prihodnje leto. Na sliki: zborovanje v tehnični hall.

Socialna pomoč članom kolektiva

Socialni oddelek je ugotovil, da je od skupno 1928 zaposlenih v delovni organizaciji, delavski restavraciji in na Vrhniki 153 družin, kjer je samo eden od roditeljev zaposlen in ki imajo po več kot tri nepreskrbljene otroke. 62 je mater samohranilk, 3 delovni invalidi II. kategorije, 35 delovnih invalidov III. kategorije in 24 manj sposobnih ljudi za delo (večina od teh ima slabo splošno zdravstveno stanje).

Poleg omenjenih imamo tudi preko 50 alkoholikov, 5 družbeno neprilagojenih delavcev, ki se neprimerno obnašajo do svoje okolice, na delovnem mestu in doma.

Večina od navedenih kategorij delavcev in njihove družine žive v slabih socialnih razmerah. Povprečni enomesečni dohodek na člana družine prizadetih znaša 19.690 S din. Od teh je 5 družin, kjer so prejemki na člana družine nižji od 15.000 S din. Če primerjamo te dohodke s povprečnimi življenjskimi stroški (po podatkih statističnega zavoda), ki znašajo 42.000 S din mesečno na osebo, ugotovimo, da so kar za 22.310 SD nižji. Zaradi tega si ne morejo preko leta prihraniti toliko denarja, da bi si v jesenskem času nabavili ozimnico, kurjavo, zimsko obleko za otroke in vse ostalo.

Socialna služba je predlagala sindikalnemu odboru, da se 27 socialno ogroženim nudi pomoč v materialu, 6 zdravstveno ogroženim članom kolektiva pa pomoč v denarni obliki.

Kriteriji, ki so nam služili za določitev predlaganih, so bili naslednji:

- število družinskih članov,
- dohodek na člana družine,
- zdravstveno stanje družinskih članov,
- število let zaposlitve v našem podjetju,
- mnenje vodij delovne enote o pridnosti in disciplini predlaganega,
- kdaj in koliko je že prejel socialne pomoči.

Upoštevati smo morali višino finančnih sredstev, teh je bilo le

350.000 SD. Če bi ta znesek razdelili med 33 najbolj potrebnimi, bi zneslo na enega komaj 10.606 SD. Zato se je socialna služba po-



vezala s komercialnim oddelkom Tekstilindusa, ki je dal 30 kg kvalitetnega blaga v koncih po zelo ugodni ceni. Poleg blaga smo kupili še 7 kg volne. Tako je prejelo 14 sodelavcev, ki imajo še majhne otroke, zavitke z 2 kg blaga in 0,5 kg volne, ostali sodelavci pa so dobili pomoč v obliki premoga, drv, plačane enomesečne oskrbnine v dijaškem domu za otroke, obutev za otroke itd.

Ta pomoč res ni velika in prizadetim ni pripomogla, da bi se trajno izklopali iz finančnih težav. Pomagala pa jim je v prehodnem — zimskem obdobju, ki je navadno najtežje. Morda bo kdo celo rekel, da o tako majhnih sredstvih ni vredno pisati. Vendar pa mislim, da je prav, da ves kolektiv zve, kako se ta sredstva uporabijo. Vsak od nas je prispeval v obliki sindikalne članarine njih del, delavci v najtežjih razmerah pa so tako videli, da jim je kolektiv pripravljen pomagati.

Slišali smo še pripombe, da so bili nekateri neupravičeno izpušeni. Čeprav smo storili vse, da do tega ne bi prišlo, bi se radi z vsemi prizadetimi pogovorili o tem, pa tudi sicer bomo zelo veseli, če se boste oglasili pri nas, da bomo skupno skušali reševati težave, na katere ste naleteli.

Alojzija Planinšek



Tudi letos je oddelek za socialno delo organiziral za naše najmlajše prihod dedka Mraza in obdaritev otrok. Prireditve je lepo uspela in tudi obiskovalcev je bilo na obeh prireditvah polna dvorana.

TRETJE NADALJEVANJE

Preventiva

Delovni pogoji v naši ambulanti so postajali zadnja leta vse težavnejši. To je bilo zlasti očitno v letu 1967, in sicer zaradi raznih vzrokov.

Prvi in najvažnejši vzrok je v povečanju števila zaposlenih v tovarni. Številka se je od leta 1960 do danes povzpela od 960 na 1900 ljudi, zdravstvena ekipa v ambulanti pa je do konca leta 1967 ostala ista.

Že leta 1962 so organi upravljanja v tovarni ugotovili, da moramo, če želimo imeti strokovno sposobno zdravstveno službo, kade ambulante tudi strokovno usposabljeni, in to predvsem za preventivo. Ocena problema zdravstvenega stanja ljudi v tovarni je bila utemeljena, zato so zahtevali usmeritev zdravstvene službe prvenstveno v preventivno smer. Zato je razumljivo, da sem se specializiral za medicino dela in profesionalnih



Dr. Edo Tekavec, nov zdravnik

bolezni. S pričetkom študija za specializacijo so postale težave še večje, saj sem moral biti večkrat odsoten, po drugi strani pa se je povečala preventivna dejavnost predvsem zaradi raznih preventivnih pregledov zaposlenih. Čeprav me je v odsotnosti vedno nadomestil drug zdravnik, je bilo jasno, da zdravstvena služba ne more povsem normalno delati.

Končno je bil položaj tak, da obratna ambulanta v sedanji sestavi v nobenem primeru ni mogla delati. Če še upoštevamo dejstvo, da sem zaključil svojo specializacijo in da bi moral svoje delo usmeriti predvsem v preventivo,

opravljal pa sem komaj kurativo, je bilo jasno, da ambulanta ni mogla več uspešno delati samo z enim zdravnikom. Z novim letom pa je bil problem uspešno rešen. Na delo je bil sprejet še en zdravnik in delo je organizirano tako, kot bo najbolj ugodno za bolnike in zdravstveno ekipo obratne ambulante. Poleg tega pa je natančno določen čas, namenjen preventivi (glej informator št. 105!), tako bo možno sorazmerno več časa posvetiti preprečevanju obolenj, sistematičnim pregledom in analizi delovnih pogojev.

Vsa dejavnost bi se razvijala v naslednjih smereh:

- raziskovanje poklicnih bolezni,
- raziskovanje vplivov okolja,
- fiziologija dela in
- splošna preventiva.

Do sedaj smo se s preventivo ukvarjali na omenjenih področjih razen pri fiziologiji dela. Menimo pa, da v industriji nastopa obdobje, ko bo nujno potrebno intenzivno razvijati prav fiziologijo dela. Čim popolnejša bo organizacija proizvodnje, tem večje bodo zahteve industrije prav na tem področju.

S tem, zadnjim zapisom o našem delu, nalogah in načrtih zaključujem serijo člankov iz obratne ambulante. Vsekakor se zavedam da so bili več ali manj informativni, vendar pa mi je bilo edino vodilo seznaniti kolektiv, kako delamo v obratni ambulanti in kaj je potrebno narediti še, da bi zdravje delavcev čimbolje ohranili in tako pripomogli k večji delovni sposobnosti.



Marija Sušnik, medicinska sestra.

Za uspeh je potrebno vsestransko sodelovanje vseh, upoštevati je treba termine, razpored delovnega časa in zdravstvene ukrepe (cepljenje na primer).

Dr. JAKA VADNJAL

S SEJ
ORGANOV UPRAVLJANJA

Pohvala delavcem v skladiščih

V eni zadnjih lanskoletnih števil našega glasila smo vas seznanili z najvažnejšo zadevo zadnje seje DS, z obravnavo poročila o poslovanju v prvih devetih mesecih letošnjega leta. Naj vas seznanimo še z obravnavo poročila o inventuri v skladišču gotovih izdelkov in skladišču pomožnega materiala, ki so ga obravnavali na isti seji.

Verjetno povsem slučajno istovrstno izvedena inventura in obravnavo poročil za obe skladišči je pokazala skoraj skrajne primere dobrega in slabega poslovanja.

Neznatne razlike med knjižnim in dejanskim stanjem, ki so bile ugotovljene pri popisu v skladišču pomožnega materiala, kažejo na izredno dobro poslovanje. Vsekakor je tak rezultat v največji meri zasluga delavcev tega skladišča. Delavski svet se je odločil, da jih za vestno in natančno delo javno pohvali.

Upamo, da bo njihovo poslovanje enako kvalitetno tudi v bodoče.

Nasprotno pa so bili pri inventurnem popisu v skladišču gotovih izdelkov ugotovljene ogromne razlike med knjižnim in dejanskim stanjem. V zagovoru so prizadeti tisti, ki se obravnavi niso izognili navajali vrsto težav in ovir objektivnega značaja, ki otežkočajo normalno poslovanje.

Dejstvo je, da je bilo podobno stanje kot pri zadnji inventuri ugotovljeno že večkrat, opravičil zanj pa vedno dovolj, poleg starih še nova in nova. Delavski svet se je bolj strinjal z ugotovitvijo, da je del vzrokov subjektivnega značaja, vendar se je ob upoštevanju vseh okoliščin odločil, da zaenkrat (vendar zadnjič) ne bo izvedel nikakršnih ukrepov. Ker se je odločil, naj se ob koncu leta ponovno izvede inventura, vas bo verjetno zanimalo, kakšen bo rezultat ponovne inventure in kakšne odločitve delavskega sveta, zato kaj več o tem po naslednji obravnavi.

MILKA POGACNIK

115 milijonov za stanovanja

Gotovo vas bo zanimalo, koliko je služba za družbeni standard izdala finančnih sredstev za gradnjo stanovanj ter koliko članov kolektiva se je vselilo v nova stanovanja. Posredujemo vam nekaj osnovnih podatkov:

V lanskem letu smo dali za družno gradnjo 80 milijonov starih dinarjev. Vendar pa moramo povedati, da je v to vračunana celotna komunalna oprema zemljišča — kanalizacija, elektrika in vodovod.

Celotni znesek posojil za individualno gradnjo naših delavcev je v lanskem letu znašal 21.310.621 S din. Pet članov kolektiva je dobilo posojilo v višini 14.000.000 SD za nakup stanovanj.

Poleg tega pa je služba za družbeni standard razdelila med člane kolektiva, ki so imeli najslabše stanovanjske razmere, osem vseljivih stanovanj; šest jih je pripravila na Stari cesti v Kranju, enega smo dobili preko stanovanjskega podjetja, enega pa s prisilno izselitvijo.

Opozorilo:

Doslej je bil delovni čas v obratni ambulanti od 7. do 10.30 ure za zdravljenje in od 11. do 14. ure za raziskave in ukrepanje pri preprečevanju bolezni (preventiva).

Nov delovni čas, ki je začel veljati 15. januarja, pa je takle:

Preventiva:

(pregledi ob sprejemanju na delo, sistematični pregledi, analize delovnih pogojev na delovnem mestu),
— od 6.30 do 10.30 ure;

Kurativa:

(pregledi bolnikov, zdravljenje...),
— od 11. do 13. ure dr. Vadjal Jaka,
— od 13.30 do 19. ure dr. Tekavec Edo;

Nujni primeri:

— od 6.30 do 19. ure (ves delovni čas obratne ambulante!)

IZZREBANI SO BILI

Za nagradno skandinavsko križanko, ki je bila objavljena v novoletni številki našega glasila, smo prejeli 60 rešitev. Zrebr je razdelil nagrade med naslednje reševalce naših križank:

1. nagrada — 50 ND — Vid GAZVODA, razvojna služba
 2. nagrada — 40 ND — Mimi ROZMAN, razvojni laboratorij
 3. nagrada — 30 ND — Božo CVETKOVIČ, klinasti jermeni
 4. nagrada — 10 ND — Pavel ZUPAN, Kranj, Likozarjeva 4
 5. nagrada — 10 ND — Mara ZUPAN, razvojni laboratorij
- Vsem izžrebanim reševalcem naših nagradnih križank iskrene čestitke!

Urednik

Naš razgovor:

Za izredni študij je potrebno veliko volje in odrekovanja!

S prvo letošnjo številko začenja mo serijo razgovorov z našimi delavci — študenti, ali bolje, diplomanti višjih šol.

Iz uradnih poročil GIC tu in tam zvemo, koliko naših delavcev študira redno in izredno. V naših zapisih ne gremo po tej poti. Bolj nas zanima — in prepričani smo, da tudi vas — kdo so ti ljudje, kaj jih je gnalo, da so se odločili nadaljevati študij.

Povprašali smo, kdaj in kako so študirali in kaj menijo o tem.

Izredno izobraževanje na vseh stopnjah študija, ki se je razmahnilo nekako leta 1955, je omogočilo marsikomu, da je dosegel svoj življenjski cilj.

Nekateri so bili v mladosti neradni, nekateri v težkih materialnih pogojih, drugi niso nadaljevali z izobraževanjem tudi zato, ker starši niso bili za to in tako naprej. Pri tem je velikega pomena tudi odnos podjetja, oziroma njegov interes, da zaposluje čimveč delavcev s strokovno izobrazbo. Pomoč, ki jo delavci — študentje — uživajo, je večstranska: od dodatnega dopusta do plačane šolnine.

O tem, koliko obremenjuje delavca — študenta izredni študij, bodo raziskovali strokovnjaki, toda eno drži (in to nam je povedal tudi prvi, s katerim smo imeli razgovor): za to je treba veliko volje in odrekovanja. Zato pa je dosežen uspeh tem lepši in popolnejši.

Podjetje je in bo omogočalo to obliko izobraževanja svojih članov, seve v okviru potreb in prizadevanj interesentov.

Za današnji razgovor sem prosil tov. Rudija Nadižavca, varnostnega inženirja.

Spljošni podatki:
rojen aprila 1930. Strahin.
Kdaj si prišel v tovarno in katero je bilo tvoje prvo delovno mesto?

— Mislim, da je bilo julija 1956. Razporejen sem bil v valjarno II, kjer sem en teden pod 50 l mikserjem hladil in opraveval zmesi. Nato sem približno 14 dni delal pri štirivaljenem kalandru, nakar sem bil prestavljen k rotociuru, kjer sem pripravljval (previjal in krpal) plošče za izdelavo gume za tla. Po nekaj mesecih je bil dograjen tudi stroj za konfekcijo transportnih trakov. Začeli smo z izdelavo trakov, zaradi česar je rotociur začel obratovati v treh izmenah in ker ni bilo na razpolago ustreznega strokovnega delavca, sem bil nastavljen za vodjo stroja (pred tem sem dobil dobre inštrukcije od Omana Antona, vodja takratne delovne enote, Ziberta Jožeta, vodja stroja in Cijaka Ivana, odgovornega strojnika).

Vpis v TSS

— Leta 1959 je bil objavljen razpis za tehniško šolo. Ker sem izpolnjeval pogoje (tri leta prakse

in eno izmed obrtnih šol), sem se v šolo vpisal. Ker nisem imel predhodne gumarske šole, sem moral opraviti sprejemni izpit, zato sem obiskoval tudi nekaj pripravniki seminar, ki se je začel že jeseni 1959. Leta 1960 sem bil premeščen v biro za študij dela, zato da sem bil zaposlen samo v prvi izmeni. Tehniško šolo sem zaključil junija 1963, že leta 1962 pa sem bil premeščen iz biroja za študij dela v kadrovsko službo na delovno mesto varnostnega tehnika. Kljub temu, da se nisem izobraževal na tem področju, sem za delo na tem delovnem mestu pristal zaradi takratnih potreb. Težko je bilo začeti na čisto novem delovnem mestu in spoznal sem, da se moram za to delo dodatno usposobiti. Takoj ko sem zaključil TSS, sem se vpisal v kadrovsko šolo, oddelek za varstvo pri delu, ki sem jo začel obiskovati jeseni 1963 in jo končal junija 1967.

Kakšen je odnos — izredni študij — redno delo?

— Iz navedenega lahko vsakdo zaključi, da sem skoraj polnih 8 let študiral, in to vse izredno. Naloge, ki sem jih opravljal med delom, pa so bile tudi zahtevne. Poizkušal sem, da sem eno in drugo, kolikor je bilo mogoče, uspešno opravljal, za kar pa sem, razumljivo, moral koristiti ves popoldanski prosti čas.

Torej, prikrajšana je bila družina, za katero je le ob večerih ostala kaka prosta ura in pa nedelje. Menim, da je vse to trajalo predolgo časa in da to na ostale družinske člane ni vplivalo preveč ugodno. Poudariti pa moram, da mi je bilo v veliko pomoč razumevanje in moralna opora domačih.

Pomen strokovne izobrazbe za tvoje delovno mesto?

— Pomen pridobljene strokovne izobrazbe je pravzaprav dvojen. Prvič: Mislim, da sem v šoli pridobil toliko znanja, da delovne zahteve lahko zadovoljivo opraviš oz. jih bom opravljal in drugič: po letu 1970 bo na tem delovnem mestu podjetje moralo imeti zaposlenega delavca z visoko izobrazbo in s tremi leti prakse, ali z višjo izobrazbo in s petimi leti prakse. Zaradi teh zakonskih predpisov naše podjetje v 1970. letu ne bo imelo težav.

Počutje po diplomi?

— Odlično.

Jože STULAR

Odbor Namiznoteniškega kluba Triglav Kranj se najlepše zahvaljuje za poklonjena darila, ki smo jih uporabili kot nagrade najbolje uvrščenim tekmovalcem in tekmovalkam na 20. povojnem prvenstvu Slovenije v namiznem tenisu 6. in 7. januarja 1968 v Kranju. Premijate naše športne pozdrave!

Predsednik:
ing. Rebolj Stanko

Tu, med nami!

Na eni lanskoletnih sej upravnega odbora se je nek strokovni delavec pritoževal, češ da so nekatera podjetja v Jugoslaviji začela uvažati gumene izdelke in da so tudi nekatera gumarska podjetja v ugodnejšem položaju kot Sava. Na to je glavni direktor dejal: »Če bi vsi v Savi jemali te probleme na takšen način in če bomo samo jadikovali ter obupavali, namesto da bi še bolj trdo delali, ne kaže drugega kot tovarno zapreti, ključke županu, mi pa po svetu!«

Na isti seji je bilo rečeno: pogosto je slišati, da imajo sveti delovnih enot premalo pravic in možnosti, da bi razpravljali o pomembnejših rečeh. Kaj pa škart, odpadki, delovna disciplina, odnosi — so to nepomembne reči? O tem na svetih delovnih enot ni slišati.

Doslej se je dogajalo naslednje:

Delavec se je leto, dve uvažal na delovnem mestu. Ko je dobil spoznal okolje, je začel iskati možnosti, da gre na boljše plačano delovno mesto — in prosi za premestitev. Po zakonu o delovnih razmerjih ima to pravico. Koristno pa to ni za podjetje.

Po nepotrjenih vesteh bodo letos pri nas o tem pripravili natančnejša določila.



Rudij Nadižavec, varnostni inženir.

V letu 1967 smo dobili v kadrovske službi šest diplomantov, ki so zaključili izredni študij na višjih šolah:

- Rudij Nadižavec, višja kadrovska šola,
- Zigante Peter, višja kadrovska šola,
- Blaž Studen, višja šola za socialne delavce,
- Alojzija Planinšek, višja šola za socialne delavce,
- Milka Pogačnik, višja upravna šola,
- Stefka Dobnikar, višja upravna šola.

V vsaki nadaljni številki bomo objavili po en razgovor z njimi.

Najlepše novoletno darilo

Ob koncu starega leta nas vedno obide kup želja. Prva je gotovo skupna vsem: zdravje. Naslednje pa so tako različne, kot smo različni ljudje. Dvosobno stanovanje za nekoga, ki je nekaj let stanoval v baraki, kjer ni bilo nikoli dovolj premoga in drv, da bi se prostori ogreli, pa je po mojem eno najlepših daril.

Tako mi je dejal tudi tov. Stanko Blažek, ko sva o tem govorila.

Nekaj dni pred novim letom je dobil dvosobno stanovanje v novem bloku na Partizanski cesti. Kot mi je sam povedal, se je že do novega leta vselil z vso svojo šestčlansko družino: ženo in štirimi otroki.

Pri razmeroma skromnih dohodkih — 20.000 SD na člana družine — ni mogel misliti na to, da bi se kakorkoli vključil v eno izmed oblik gradnje svojega doma.

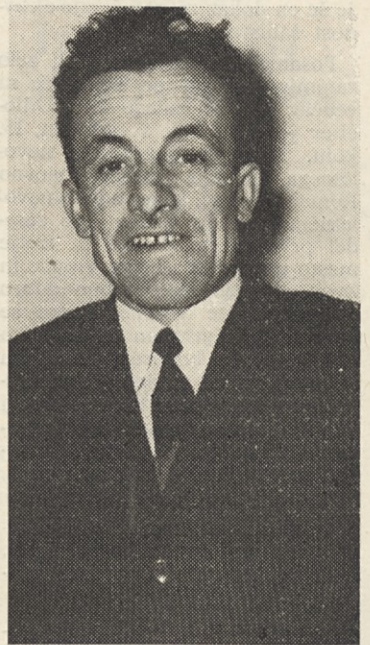
Pred štirimi leti je zato zaprosil v tovarni za stanovanje, dobil pa, kot sem že zapisal, ob koncu leta 1967. Sam pravi, da je stanovanje pričakoval šele spomladi, zato je bil tembolj vesel, ko ga je Zigante Peter povabil na razgovor in mu dal ključke.

Tov. Zigante mi je dejal, da so organi upravljanja, predvsem pa stanovanjska komisija, vseskozi — odkar je bila vložena prošnja — iskali najboljšo možno rešitev, vendar je to uspelo šele lani, ko je Sava kupila omenjeno stanovanje od občine.

Na koncu razgovora mi je tovariš Stanko dejal, da se zahvaljuje vsem, ki so pripomogli, da se je njemu in njegovi družini izpolnila ena največjih dolgoletnih želja.

Deklarirana načela torej uresničujemo. Počasi sicer, toda še vedno je to del naše solidarnosti in pripravljenosti pomagati sočloveku, ki je pri nas zaposlen sedem let.

J. S.



Stanko Blažek, delavec pri gradbeni skupini.

Gospodarski načrt za leto 1968 prihodnji teden na delavskem svetu podjetja

Po razmeroma širokih in temeljitih razpravah gospodarskega načrta, bo le-tega prihodnji teden obravnaval delavski svet podjetja.

Teden dni so o njem razpravljali delavci po vseh delovnih enotah, sestal se je tudi politični aktiv in sekretariat organizacije ZK v naši tovarni.

Čeprav je, po splošni oceni gospodarski načrt precej temeljito in natančno pripravljen, pa je bilo vseeno o njem dosti razprav in predlogov. O le-teh bo tudi obveščen delavski svet.

Plan proizvodnje je za 1/5 večji kot smo naredili lani ali 17.400 ton bomo morali narediti v 254 delovnih dnevih. Pri tem bomo dosegli 20 milijard SD ob nespremenjenih cenah naših izdelkov. Pri tem bomo približno 12 milijard pora-

bili za surovine in ostali material, na sklade bomo odvedli 5,250 milijard 500 milijonov pa bomo porabili za investicije.

V letošnjem letu pričakujemo nadaljnje sproščanje uvoza, vendar je večina surovin, ki jih potrebujemo za našo proizvodnjo, še vedno pod deviznim režimom.

Na novo ne bomo v večjem številu zaposlovali delavcev, kar pa jih bomo, bodo to le najnujnejši primeri. Predvideva se, da do konca leta 1968 ne bomo presegli številke 1970 zaposlenih.

Osebnih dohodkov se bo po načrtu povečal za 8%, vendar pa je povečanje možno za še enkrat — seve ob kvalitetnem delu in zniževanju stroškov.

Prav letošnji načrt vsebuje precej novosti, zato je tembolj raz-

umljivo živahno zanimanje zanj, razprave in pripombe pa bodo prispevale k njegovi čimboljši izpolnitvi.

Za prihodnjo številko nam bodo v EOS pripravili daljši analitični članek o načrtu, objavili pa bomo tudi delovni koledar za prve mesece dela.

Ceprav, kot sem že zapisal, so bile o načrtu širše razprave, pa marsikdo pri te mni sodeloval ali pa še ni povedal svojega mnenja, zato vas vabimo na sejo delavskega sveta.

Radi bi, da vas bi se zadnje razprave udeležilo čimveč in tako v podrobnosti spoznali, kako bomo letos delali, koliko moramo narediti in kakšen bo po predvidevanjih naš dohodek. Datum seje bomo objavili v zidnem časopisu.

Reelekcija direktorjev: zakaj in kako?

(Nadaljevanje s 1. str.)

izvršni svet za tista industrijska podjetja, katerih celotni dohodek presega znesek 10 milijard SD. To pomeni, da bo v razpisni komisiji za izbor direktorja v našem podjetju poleg treh članov, ki jih je že imenoval delavski svet podjetja, enega člana imenovala občinska skupščina Kranj, dva člana pa izvršni svet Skupščine socialistične republike Slovenije.

Priporočilo občinske skupščine

Skupščina občine Kranj je o reelekciji direktorjev razpravljala na eni zadnjih sej v lanskem letu. Sprejela je o tem priporočilo in ga naslovila vsem delovnim organizacijam v občini, ker smatra, da je to vprašanje zelo pomembno za bodoči razvoj delovnih organizacij in s tem tudi razvoj celotne občine ter da je zato potrebna enotna in temeljita družbena akcija. Po oceni skupščine razprave o reelekciji ne smejo biti omejene na ozek krog članov strokovnih služb, ampak mora biti široka in povezana z razpravo o poslovanju in razvoju delovne organizacije ter v zvezi s tem obsejati tudi mnenja o deležu direktorja pri določanju razvoju in uspehih podjetja.

Reelekcija v kranjski občini v letu 1968

V letošnjem letu bo izvršena reelekcija v 66 delovnih organizacijah v občini Kranj. Občinska skupščina je imenovala začasno analitično grupo, ki je že oblikovala osnovna merila in pokazatelje, na osnovi katerih je možna objektivna razprava o poslovanju podjetja in o direktorjevem dosedanjem delu. Občinska skupščina meni, da naj bi ta merila zajemala dve osnovni področji:

- a) gospodarjenje in organizacija dela,
- b) samoupravljanje in medsebojni odnosi.

Način ocenjevanja dosedanjega dela direktorja

Ocena prvega področja bi predvidoma zajemala:

- gospodarski plan (kratekoročni in srednjeročni,
- gospodarsko stanje zadnja 4 leta,
- izkoriščenost kapacitet,
- organizacijo dela — delo strokovnih služb,
- investicijska vlaganja,
- kadrovska struktura.

Vse to v primerjavi s pričetkom mandatnega obdobja in v primerjavi z ostalimi sorodnimi organizacijami. Pri vsem naj se realno upošteva delež direktorja.

Drugo področje je za delo še posebno pomembno, ocena pa je mogoča le na osnovi široke akcije preverjanja.

Realno oceno omogočajo predvsem nekateri pokazatelji, kot

— sprejem splošnih aktov v določenih postavljenih rokih in uskladiitev s pozitivnimi predpisi (statut, pravilnik o delovnih razmerjih, pravilnik o nagrajevanju, pravilnik o varstvu pri delu in ostali akti);

— realizacije teh aktov, kako so določila izvedena v praksi (uskladiitev organizacije, pristojnosti ipd.);

— informiranost (izdaja biltenov, razglašanje sklepov, iskanje mnenj ipd.);

— delo organov upravljanja (pogostost sej DS, UO, komisij in sej delovne skupnosti), obravnava sej delovne skupnosti, obravnava vsebina in izvajanje sklepov;

— kadrovska politika (število štipendistov in članov delovne skupnosti, ki se izobražujejo, urejenost tega področja s splošnim aktom);

— ugodno rešeni delovni spori, pritožbe na organe upravljanja in ostale forume;

(Konec na 4. str.)

Jugovič, zmagovalec novoletnega šahovskega brzoturnirja

Kot vsako leto je bil tudi letos na sporedu že tradicionalni novoletni šahovski brzoturnir tovarne Sava. Tudi tokrat, 26. decembra, se je zbralo pred pričetkom tekmovanja kar 15 tekmovalcev, kar je še en dokaz za precejšnjo aktivnost šahistov.

Posamezni dvoboji so bili zelo zanimivi in prav do konca se ni vedelo, kdo bo zmagovalec. Odločitev je padla šele v zadnjem, 15. kolu. Tako je zmagovalec novoletnega turnirja postal ponovno Roman Jugovič, ki je tudi na novoletnem turnirju v letu 1966 zasedel prvo mesto. Drugo in tretje mesto pa si delita Lojze Veselič in Zvonko Vreg. Še posebno dobro je igral Lojze Veselič. Pozna se mu, da je uigran in če bo tako nadaljeval, se bo prav gotovo na katerem izmed naslednjih turnirjev znašel na prvem mestu. Precej slabo sta tokrat igrala Vid Gazvoda in Mirko Požar. Gazvoda, zmagovalec predhodnega brzoturnirja, je zasedel šele peto mesto.

Vsekakor se pozna že velika izenačenost med igralci, zato mislim, da bo vsak nadaljnji turnir zanimivejši.

Končni vrstni red: 1. Roman Ju- govič, 2.—3. Lojze Veselič in Zvon-



ko Vreg, 4. Mirko Požar, 5. Vid Gazvoda, 6. Vojo Mitrovič, 7. Tone Veselič, 8. Tone Rebolj, 9. Peter Stefanovič, 10. Janez Peternel itd.

Reelekcija direktorjev: zakaj in kako?

(Nadaljevanje s 3. str.)

— skrb za družbeni standard (stanovanja, prehrana, prevozi);

— varstvo pri delu, izplačevanje odškodnin, zaposlovanje invalidov, nesreče pri delu;

— delo družbeno-političnih organizacij in skrb za družbeno-ekonomsko izobraževanje.

Razprava občinskega političnega aktiva

V januarju je o priporočilih občinske skupščine in o predloženih kriterijih razpravljala tudi zbor delovnih skupnosti občinske skupščine. Seje so se udeležili tudi predsedniki delavskih svetov, sekretarji organizacij ZK, predsedniki sindikalnih podružnic in predsedniki organizacije zveze mladine vseh tistih organizacij v občini, v katerih bo v letošnjem letu izvedena reelekcija.

Dramska skupina bo v kratkem začela z delom

Pri komisiji za kulturo pri tovarniškem komiteju mladinske organizacije so lani ustanovili tudi dramsko skupino. Leta naj bi v svoj program vključila krajša dramska dela, humoristične točke in recitale. Skupina se je že sestala in dogovorili so se da bodo za debut pripravili enodejanko Oženil sem se s svojo ženo.

Kaže, da bo dramska skupina resno pričela z delom, saj so zbrani mlajši fantje in dekleta, ki

imajo za takšno obliko izživljanja precej volje in veselja. Potrebna pa jim bo pomoč, predvsem strokovno vodenje brez zanesenjaštva, potrebovali pa bi tudi režiserja.

Obljubili so, da bodo javno od- dajo pripravili že do 1. maja. Po- buda za ustanovitev takšne sku- pine je prišla že pred letom dni, vendar je marsikdo okleval, pred- no se je odločil za to. Zaenkrat šteje skupina 10 fantov in deklet.



Kaj nam pa morejo,...

Po krajšem »dopustu« sem zopet med vami. Več (ne) pomembnih zanimivosti se je nabrlo v tem času, vendar mi razmere ne dopuščajo, da bi se široko razpisala.

Po »kronološkem« razpore- du naj najprej omenim sin- dikalni sestanek v avtopnev- matikarni. Zaradi nezadovolj- stva pri osebnih dohodkih so delavci zahtevali sestanek.

V sindikatu so ga pripra- vili in zaprosili tovariša An- dreja, naj jim po strokovni plati priskoči na pomoč.

Ne bi razpravljala o tem, ali so bile zahteve delavcev opravilne ali ne (pravico do sestanka imajo po zakonu, vendar nikjer ne piše, da med delovnim časom), bolj zani- mivo je bilo, kako je se- stanek potekal. Začelo se je še kar dobro, potem pa, kot da je razneslo sod smodnika. Formirale so se majhne sku- pine, nekdo je vpil k..., Andreju so grozili, da ga bo- do »ven nesli« in tako na- prej. Kot sem že zapisala, imate pravico do sestanka, kajti to je samoupravljalna pravica. Toda nikakršne pra- vice nimate do grobega in nesramnega obnašanja. Po- sebno še tisti, ki ste svojčas delali v sindikatu. Tudi vas nihče ne zmerja, ne vpije nad vami. Izpadlo je, kot da vam kdo od navzočih »odžira« de- nar od vaših zaslužkov.

Vsi, ki ste bili na tem se- stanku, razmislite o tem!

Naslednje zanimivo de- janje se je odvijalo v soboto, 30. decembra lani. V obratu I so si nekateri omislili ve- selico, združeno z inventuro. Žal je spet prišla do izraza tista stara »čimdlje je bog, tem manjša je njegova moč«

Vse skupaj se je dogajalo pod staro streho valjarne I. Nekdo se je opogumil, žli iz posode za čaj njeno vsebino in jo napolnil z zlatorume- nim vincom. Po tem je bilo seve vse kot običajno: neka- teri so omagali že do garde- robe, nekateri (tudi nekate- re) pa tam. Prizori, vredni uvoda v silvestrovo.

Saj ne rečem, tu in tam po delovnih enotah so ga spili po kozarček, vendar v zmernih količinah, saj je bi- lo letos dosti manj proble- mov kot prejšnja leta. Zato vsem priznanje, vam v va- ljarni pa grajo.

Lep pozdrav vaša

Micka Gumica

Avgust Potušek:

Kegljači, na trening!

Po daljšem času objavljamo spet sestavek o naših kegljačih. Tovariš A. Potušek nam je poslal pismo za objavo, v katerem vabi svojo ekipo kegljačev na redne treninge in tekmovanja.

Takole piše: Pred nami je prvenstvo za leto 1968. Tekmovanje se je pričelo v ponedeljek, 15. t.m. in se nade- ljevalo v sredo ter petek, 17. in 19. t.m. v disciplini 6x100 lučajev.

Takoj začnimo vsi z rednimi tre- ningi. Ob ponedeljkih na 100 lu- čajev, ob sredah, ko imamo le dve stezi, pa bomo trenirali borbena igro.

Čez nekaj mesecev, to je spo- mladji, bo II. gumijada v Boro- vem, jeseni pa velesajmski turnir v Zagrebu. Obakrat bo naš cilj — ponovna osvojitve prvega mesta. Za to imamo vse pogoje. Doma v Kranju je dovolj treningov in tekmovanj. Naša sindikalna po-



družnica lepo skrbi za nas. Po- trebno je samo, da tudi sami po- stanemo zavedni športniki, da red- no in premišljeno treniramo in se zanesljivo, vestno in točno udele- žujemo vseh tekmovanj.

Na gumijadi in velesajmu so glavna tekmovanja v borbenih igrah. Borovo bo nastopilo z moč- no ekipo, tudi Ris bo tokrat kom- pleten in močnejši, ker bo prost in ne bo obremenjen z organizira- njem gumijade. Na tekmovanju moramo biti dobro pripravljeni.

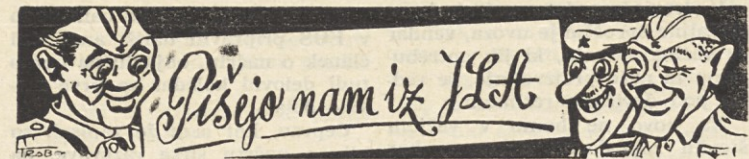
Zato prihajajte vsi vsako sredo že ob 17. uri na kegljišče, da lahko takoj pričnemo borbena z dvema ekipama.

— Sinoči sem bila v operi.
— Kaj pa si poslušala?
— Da se bosta Korenčkova loči- la, da bo Nace postal funkcionar...

Sodnik: Ali ste bili že kdaj kaz- novani?

Obtoženec: Oženjen sem deset let in tašča stanuje pri meni.

Tele hišice, ki so jih s pomočjo zadruga zgradili zadrugniki lani in predlanskim, bodo že letos vseljive.



Spoštovani!

Kakor vidite sem se tudi jaz odločil, da vam napišem nekaj vrstic, s katerimi vas prav lepo pozdravljam, tovariš urednik. Oglašam se prvič, zato bi želel, da moje pismo objavite v rubriki Pišejo nam iz JLA.

Ze dolgo nosim tole vojaško suknjo, zato bo kmalu prišel čas, da jo bom odložil, saj komaj čakam, da zapustim kasarno ter pridem spet v vaš kolektiv.

Najlepše se vam zahvaljujem za redno pošiljanje vašega glasila, ter pozdravljam vse sodelavce, posebno pa iz stiskarne II.

Vaš sodelavec
Ivan BRATINA
v. p. 7488/2
Devčelija

Dragi vojak Ivan!

Kakor vidiš smo tvoje pismo objavili v rubriki, ki je namenjena našim sodelavcem — vojakom.

Hvala lepa za pismo in kmalu na svidenje.

Urednik

za stanovanjsko gradnjo 115 milijonov

