



Priprave na II. kongres samoupravljalcev

V PRIPRAVAH SODELUJE VELIKO DELOVNIH ORGANIZACIJ — MONOGRAFIJA O NASI SAMOUPRAVNI PRAKSI V JAVNI RAZPRAVI

V pripravah za sklic II. kongresa samoupravljalcev sodeluje med drugim tudi blizu 100 delovnih organizacij iz vse Jugoslavije. Te so predložile odboru za sklic kongresa svoja poročila, takozvane monografije o samoupravnih praksi, ki naj bi bile podlaga za usmerjanje predkongresnih razprav in za izoblikovanje stališč ter predlogov o povečanju učinkovitosti samoupravljanja, o katerih naj bi se dokončno izrekli delegati na kongresu. Monografija o samoupravnih praksi v našem

vred v javno razpravo. Monografijo smo v tiskani brošurici poslali vsem članom organov upravljanja v podjetju, ker pa se njena vsebina oz. prikazana samoupravna praksa tiče vseh nas, jo v kratkem povzetku prikazujemo. Povzetek je enak prikazu tematike, kot ga je objavil odbor za pripravo in sklic kongresa. V bodoče vas bomo seznanjali tudi s potekom in ocenami predkongresnih razprav ter predlogov za delegate kongresa.

Sava je najstarejše gumarsko podjetje v Jugoslaviji in prvo slovensko podjetje, v katerem je bil izvoljen delavski svet. Moderna

naj bi omogočile optimalni poslovni uspeh podjetja ob istočasnem razvoju samoupravnih odnosov in učinkovite organizacije proizvodnje. Osnovna ideja je v tem, da se postopki dela in družbenih odnosov tako operacionalizirajo, da bi se dosegla učinkovitost vsakega posameznega procesa in vseh skupaj za kompleksnost uspehov delovne organizacije kot celote.

Izhajajoč iz osnovnih načel družbeno-ekonomskega in političnega sistema, da je samoupravljanje celovit družbeno-ekonomski odnos in proces samoupravno organiziranega dela, se teži k dinamični operacionalizaciji načel v konkretnih pogojih.

Delovna organizacija je razdeljena na delovne enote na osnovi analitične organiziranosti celotnega delovnega procesa tako, da DE predstavljajo štiri večje skupine: strokovne službe, proizvodne, vzdrževalne in storitvene DE. Pri postavljanju samoupravne strukture podjetja se je upoštevalo rezultate analitičnih ugotovitev glede notranje delitve dela. Najprej so opredeljeni položaj, pravice in dolžnosti posameznih delavcev, položaj delovnih enot in na koncu položaj delovne skupnosti podjetja kot celote. Pristojnosti delavskega sveta podjetja so razvrščene v več skupin, pri čemer je preciziran način obravnavanja in reševanja upravljaljskih zadev takole: sprejemanje, predlaganje, odločanje, kontroliranje, razpisovanje, volitve reševanje in izvrševanje. Takšna organizacija samoupravljanja omogoča preciznejše reguliranje odnosov med različnimi subjekti neposrednega samoupravljanja. Na tej osnovi je možno točneje določiti proces realizacije samoupravnih odločitev kar, razumljivo, spada v kompliciranejša vprašanja samoupravljanja. Preciziranje zadolžitve kolektivnih (odbori delavskega sveta) in individualnih (direktor) organov pri izvrševanju odločitev olajšuje utrjevanje odgovornosti. Referenta menita, da

precizno določene naloge, pravice in dolžnosti jasno kažejo vsakemu posamezniku, kaj mora delati, vse to pa istočasno olajšuje kontrolo in krepi odgovornost. Pri tem pa razvijanje procesov samoupravnega odločanja na posamezne faze olajšuje tudi opredeljevanje položaja in obnašanja posameznega delavca ali skupine delavcev v vsaki fazi.

Sinteza po analitičnem postopku formiranih DE in samoupravnih odnosov se dosega z določanjem družbeno-ekonomskega položaja delavca, DE in podjetja. Referenta menita, da so tako jasne in boljše povezane odnosi med samoupravnimi subjekti. Posebno pozornost sta posvetila odnosom med strokovnimi službami in samoupravnimi organi. Strokovne službe so zadolžene za pripravo predlogov in odgovorne za strokovno vsebino predloženih poslovnih odločitev. Organi upravljanja presoja utemeljenost predlogov, ugotavljajo družbeno-ekonomske posledice njihove izvršitve in analizirajo ter ocenjujejo dosežene rezultate. Ko se organi upravljanja odločijo, na sceno ponovno stopijo strokovne službe, ki so zadolžene za izvršitev samoupravnih odločitev in odgovorne za poslovne rezultate, ki iz njih sledijo. Ugotavlja se, da je tak odnos med strokovnimi službami in organi upravljanja boljši od prejšnjega. To pa zato, ker se na podlagi konkretnih zadolžitve utrjuje odgovornost. Vse skupaj tudi olajšuje ažurno vodenje evidence nad delovnimi zadolžitvami. V celoti vzeto se s tem povečuje operativnost, učinkovitost in odgovornost vseh akterjev samoupravljanja in se jih povezuje v enoten sistem odnosov, ki temelje na samoupravnih organizaciji dela. Po oceni referentov sta tak sistem in njegovo funkcioniranje pripomogla k večjim poslovnim uspehom podjetja.

Referenta sta dokumentirano izpeljala zaključke in priložila večje število shem in tabel.

Na koncu prispevka so oblikovani predlogi za kongres samoupravljalcev. Ocena samoupravne organizacije dela, ki »omogoča visoko stopnjo produktivnosti in poslovnosti, ker temelji na osebni odgovornosti delavcev«, je takšna, da je priporočljivo navedene izkušnje pozorno proučevati. Pričakuje se, da bo kongres razmaknil okvire, ki trenutno omogočajo širši razvoj opisane koncepcije samoupravljanja v delovni organizaciji. Referenta dajeta tri predloge. Najprej poudarita potrebo jasnejše dolgoročne koncepcije in načrtovanja gospodarskega razvoja določene družbene skupnosti, ki ne bi smelo predstavljati samo seštevek načrtov posameznih delovnih organizacij. Za tem je poudarjena potreba ukinjanja sedanje zaščite domače proizvodnje, kolikor ne olajšuje tudi osvajanja nove tehnologije, delovanja tržnih zakonitosti in ki ne omogoča krepitev ekonomskega položaja delavcev. S tem je povezana tudi zahteva, da se ugotovi, zakaj se doslej niso realizirali cilji reforme in da se na tej osnovi postavi program njihove uresničitve. Na koncu je priporočilo za liberalizacijo zakonodaje, ki naj bi omogočila še jasnejše opredeljevanje in utrjevanje osebne odgovornosti delavcev.

STEFAN MARCIJAN

Janez Bohorič, novi predsednik delavskega sveta

Na 4. redni seji so na predlog direktorja podjetja razrešili predsednika delavskega sveta inž. Viljema Ženerja. Le-ta je bil namreč pred nedavnim imenovan za direktorja službe za organizacijo proizvodnje. Na tem delovnem mestu je zadovoljen, da organizira, vsklaja in nadzoruje vse akcije



Zaradi preobremenjenosti pri opravljanju delovnih dolžnosti je bil razrešen predsednik delavskega sveta tov. Viljem Žener. Za novega predsednika so člani izvolili tov. Janeza Bohoriča

izvajanja ukrepov, ki so bili sprejeti v zvezi z rezultati polletnega poslovanja. Naloge predsednika delavskega sveta pa so tudi tako obširne in odgovorne, da zahtevajo veliko delovnega in še prostega časa.

Za novega predsednika je bil soglasno izvoljen Janez Bohorič, dipl. inž. kemije.

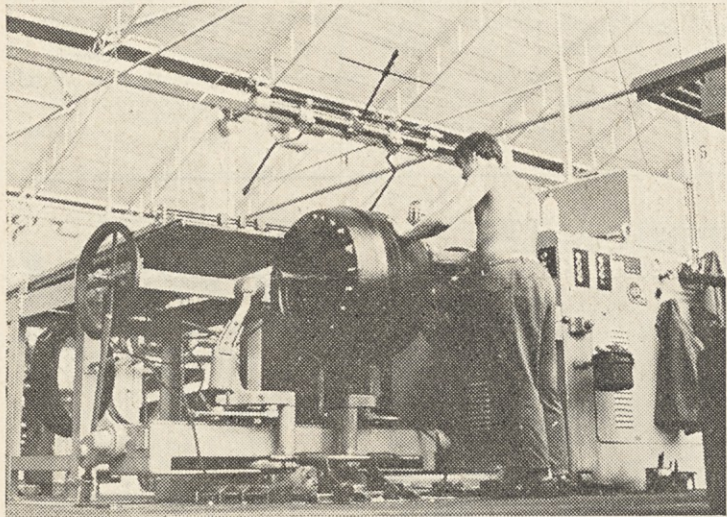
Janez Bohorič je bil rojen 13. februarja 1942. leta v Trzinu. Marca 1966 je diplomiral in aprila istega leta se je zaposlil v tedenjem podjetju Standard Kranj.

Po združitvi Standard—Sava je ostal v tovarni in je zdaj vodja razvojne skupine za umetno usnje.

Že v prejšnjem podjetju je delal v organih upravljanja in družbenopolitičnih organizacijah; prav tako so ga po združitvi podjetij takoj vključili v nekatere odbore in komisije podjetja ter družbenopolitične organizacije. Zdaj je bil tudi član delavskega sveta podjetja.

Kaže torej, da so za dobrega predhodnika člani delavskega sveta izbrali tudi dobrega naslednika. No, vsekakor njegovo delo ne bo lahko, bo pa lažje, če mu bodo člani pomagali. Dosedanje seje kažejo, da so člani delavskega sveta za to. Vsekakor tov. Bohoriču naša čestitke k izvolitvi in seveda tudi želje za uspešno delo.

J. S.

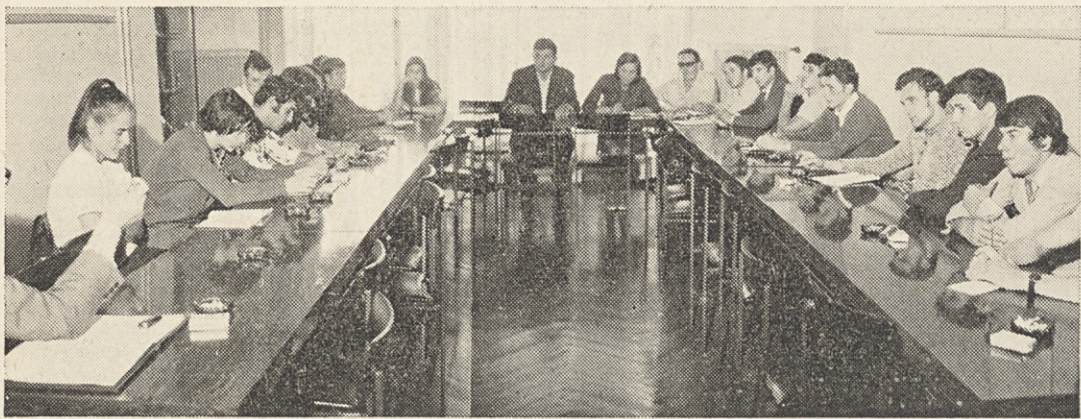


Franc Medle pri konfekciji avtomobilskega plašča

podjetju, ki sta jo sestavila tov. koncepcija razvoja podjetja upoštevaj Marcijan in tov. Borut Snuderl, prikazuje najvažnejša voj funkcionalne organizacije dela statutarne in druga določila ter praktične rešitve o samoupravnih organizaciji dela in samoupravni odgovornosti delavcev pri nas. Odbor za pripravo in sklic kongresa je to monografijo proučil in jo dal s svojimi ugotovitvami

števa dva osnovna činitelja: razvojni in samoupravljanja. V teku doseganega razvoja so se menjavale oblike samoupravljanja in organizacije dela. Zadnji statut podjetja je bil izdelan in sprejet na osnovi izrčnih analiz in izkušenj. Na tej osnovi se iščejo rešitve, ki

Mladina in komunisti o poslovanju



O poslovnih rezultatih prvega polletja so razpravljali tudi člani obeh konferenc — mladinske in ZK. S konference ZK so bili delavskemu svetu podjetja predlagani njihovi sklepi in pa obljuba, da bodo člani ZK v našem podjetju storili vse, da bodo naloge izpolnjene. Vsi komunisti so prejeli tudi osebno pismo in sklepe konference.

3. septembra pa so imeli sejo tudi člani konference ZM. Razpravljali so o delu svoje organizacije in o polletnem poslovanju. Do zaključka te številke še nismo dobili njihovih sklepov, zato bomo več o tem pisali v prihodnji številki.

PORTRET



Wolfgang Soergel je študent političnih ved v Berlinu. Za diplomsko nalogo si je izbral delavsko samoupravljanje v Jugoslaviji, za vzorec pa našo tovarno. Kakšni so njegovi vtisi o nas, si preberite v sestavku

Ze skoraj mesec dni je v naši tovarni Wolfgang Soergel, študent fakultete za politične vede v Berlinu. Lani je bil s skupino sošolcev na obisku v naši tovarni. Ze tedaj se je odločil, da bo njegovo diplomsko delo samoupravljanje v Jugoslaviji. In ker mu je bilo še posebno všeč samoupravljanje v Savi, je sedaj pri nas.

Moram reči, da sem že prve dni postal pozoren nanj, saj je izredno živahen, predvsem pa izredno radoveden. Sprašuje, išče, zapisuje. Zato sem ga zaprosil za kratek razgovor oz. odgovore na vprašanja:

● Kaj vas je navedlo, da ste se odločili za ta študij?

»Za politiko sem se zanimal že od nekdaj; študij političnih znanosti se mi je v začetku zdel še najmanj enostranski: nekaj ekonomije, psihologije, filozofije, zemljepisa, statistike, zgodovine, prava in ne nazadnje — mnogo čitanja časopisja. Po tem naštevavanju si lahko mislite, da sem v času študija kaj kmalu spremenil svoje pozitivno mnenje o tej 'integracijski znanosti' — politologiji. Zdaj se mi ne zdi več tako mnogostranska, ampak kot konglomerat vseh teh ved. Čim dlje sem študiral, tem bolj so me pričale Marxove analitične osnovne ideje. Tako sem se vedno bolj koncentriral na področje politične ekonomije in se zanimal za njeno praktično uporabo na področju zahodnonemškega kapitalizma. Kot alternativa pa se mi je ponudil jugoslovanski model samoupravljanja prav v trenutku, ko sem vžljubil Jugoslavijo tudi privatno.«

● Kako privatno?

»Ze v I. semestru študija sem spoznal v Berlinu jugoslovansko študentko germanistike in se z njo spoprijateljil. Ko se je vrnila v Jugoslavijo, sem jo večkrat obiskal, kajti nisva vzdržala več kot dva meseca ločeno. Čeprav sem bil torej že večkrat pri vas, znam komaj kako besedo vašega jezika, zato pa zna prijateljica perfektno nemško.«

● Zakaj ste prišli prav v Savo?

»Moje diplomsko delo sem si zamislil kot študij o samoupravljanju in problemih v tem sistemu. Pomembno za mene in mnoge druge nemške socialiste je, v ko-

likšni meri se da vaš sistem prenesti v Zvezno republiko Nemčijo. Zato sem potreboval podjetje v severni Sloveniji, ki je najbolj razvito področje Jugoslavije in ga lahko najbolj primerjam z Nemčijo in našimi razmerami. Razen tega naj bi bili problemi samoupravljanja posledica konfrontacije z moderno tehnologijo, torej problemi, ki lahko nastanejo tudi v Nemčiji. Nazadnje bi bilo za mene ugodno tudi to, da čim več ljudi v kolektivu govori nemško. Vse te pogoje pa izpolnjuje Sava v idealni meri.«

● Kakšni so vaši vtisi o nas, našem delu in samoupravljanju?

»Tukaj v Savi sem kot tuji praktikant naletel na tolikšno pripravljenost pomagati, na tolikšno prijaznost in odkritost, da si nisem mogel misliti, da to sploh lahko obstoja. Mnogim sodelavcem Save, ki so si vzeli čas in mi potrpežljivo odgovarjali na vprašanja, bi se rad iz srca zahvalil. Zahvala velja tudi vsem, ki so izpolnjevali vprašalnik, ki sem ga sestavil. Morda bi bilo zanimivo, če bi najbolj zanimive rezultate objavili v vašem časopisu.

Ce že kritiziram v samoupravnem sistemu Save neke tendence, ki bi jih imenoval 'strategijo obračanja konfliktov', je to zaradi značaja modela, ki ga je samoupravljanje imelo že v zadnjem letu in o katerem še do danes nisem spremenil mnenja. Samoupravni organi so tako strokovno zasedeni, da pride tukaj zelo lahko do odločitve, katere konfliktni karakter se pokaže šele ob realizaciji te odločitve, ne pa tudi ob diskusijah na sejah. To, kar je za nas socialiste v Nemčiji od jugoslovanskega modela zanimivo, je to, da je človek v središču pozornosti, in ne svetovno tržišče. Pri uvajanju nove tehnologije zato ni sentimentalno paziti samo na to, da bi bila ekonomsko racionalna, ampak, da ne bi šla na račun ostalih potreb, kratko rečeno na račun proizvajalcev.«

● Kaj boste delali po diplomi?

»Zame bo ostalo važno, da mi ne bo treba spremeniti svojega socialističnega prepričanja. Rad pa bi živel čim bližje morju. Če bi se že v Skofji Loki začela obala, bi bil Kranj idealno mesto!«

J. S.

Ukinitev delovne enote naravno usnje

Pred nedavnim je delavski svet podjetja na 4. redni seji razpravljal tudi o poročilu ekonomsko-organizacijske službe, ki je pripravila predloge o ukinitvi delovne enote naravno usnje.

Ze ob združitvi Sava-Standard so bile nekatere strokovne službe zadolžene, da ugotove, kakšne so perspektive proizvodnje naravnega usnja. Dokončno študijo o tem je pripravil Biro za tržne rezultate. Ugotovljeno je bilo, da bi se morali specializirati v izdelavi posebnih vrst usnja, če bi hoteli še naprej izdelovati naravno usnje. To bi zahtevalo precejšnje investicije, to pa je težko, saj nam primanjkuje denarja za končanje že začetih del pri izgradnji v obratu II.

Iz teh razlogov in tudi zato, ker smo imeli v tej enoti v I. polletju za skoraj 350 milijonov SD izgube, so člani delavskega sveta soglasno sklenili, naj se delovna enota naravno usnje ukine.

O ukinitvi so avgusta 1970 razpravljali na zboru delavcev delovne enote naravno usnje in se s predlogom strinjali.

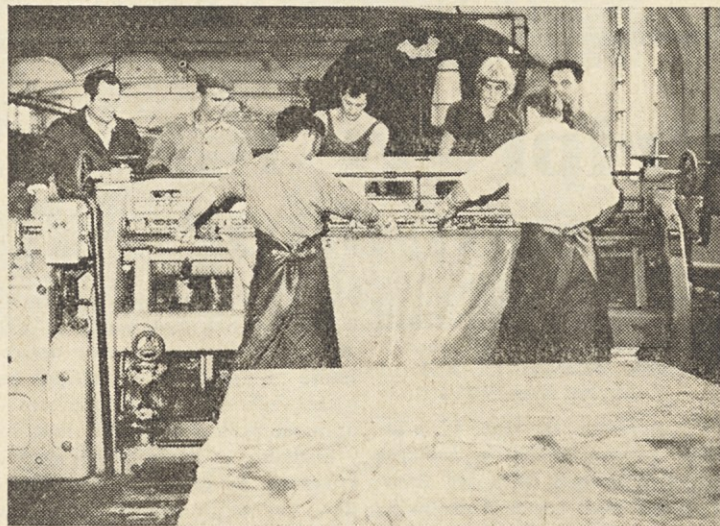
Delavski svet je sprejel naslednje sklepe:

— Z ukinitvijo proizvodnje bi sprostili 135 delavcev iz te delovne enote in 52 delavcev, katerih delo v strokovnih službah je direktno vezano na usnjarno. Vsak od njih lahko izbira med tem, da zapusti podjetje in se eventualno zaposli v Runu, ali pa ostane v Savi. Kadrovska služba je že pripravila predlog za zaposlitev vseh

tistih, ki bi želeli ostati v podjetju.

— Do konca leta 1970 naj postopoma preneha proizvodnja narav-

jemali v prehodnem tromesečnem roku osebne dohodke v višnji tromesečnega poprečja. Po preteku tega roka pa se bodo dokončno



nega usnja in s tem tudi ukine delovna enota naravno usnje.

— Prizadete strokovne službe podjetja bodo v postopku prenehanja proizvodnje poiskale najugodnejšo varianto prenosa delovnih sredstev.

— Delavce iz ukinjene delovne enote je treba ustrezno zaposliti v drugih delovnih enotah.

— Da bi ustrezna prekvalifikacija in priučevanje nemoteno potekala in posamezni delavci imeli večjo možnost pravilne končne razporeditve, bodo vsi delavci iz delovne enote naravno usnje pre-

razporedili na delovna mesta, za katera so se usposabljali in prejeli osebne dohodke po osnovah in merilih, ki veljajo za ta delovna mesta.

V kolikor se posamezni delavci v prekvalifikacijskem roku ne bodo zadovoljivo usposobili za predvidena delovna mesta, bodo v skladu z določili pravilnika o delovnih razmerjih razporejeni na druga ustrezna delovna mesta.

— V izpraznjenih prostorih bo organizirana proizvodnja drugih izdelkov.

-lar

Seja konference ZK



Komunisti Save so se na konferenci resno pogovorili o ukrepih, ki jih je treba izvesti da bomo v II. polletju nadoknadili in dosegli proizvodni in finančni plan

Seja DS podjetja



O problematiki pri izpolnjevanju plana je na svoji 4. redni seji razpravljal delavski svet podjetja. Zanimanje za to sejo je bilo veliko, saj se je sestanka udeležilo in sodelovalo v razpravi tudi več članov kolektiva, ki niso člani delavskega sveta.

Na rob!

ALI VESTE, DA BI KMALU IMELI LASTEN BOUTIQUE?

Da, prav zares! Imeli smo že prazen prostor (izgnali smo Kompas s Stare pošte!), vse načrte za opremo in najeli smo obrtnike za uresničitev teh načrtov. In imeli smo ideje, kaj vse bomo v unikatih prodajali v tem našem boutique.

Imenitno, takle boutique! Toda kaj, ko je pa moda tako presneto muhasta! Danes še umetno usnje, jutri pa nič več. To so... le sprevideli in ukazali: »Boutiqua naj ne bo!«

No, ne bo ga, toda načrte in ideje bomo pa le drago plačali!

KJE STE, TOVARISI ODBORNIKI?

Na 4. redni seji delavskega sveta podjetja so razpravljali tudi o odobritvi investicijskega posojila podjetju Elektro Kranj. S tem posojilom bi si Sava zagotovila možnost povečanega odjema električne energije. Nimam namena pisati o tem, pač pa bi rad ponovil vprašanje, ki je bilo postavljeno na seji: Zakaj odborniki skupščine občine Kranj, odborniki, ki smo jih mi izvolili, ne obveščajo svojih volilcev o delu skupščine, o načrtih, željah in zahtevah?

Dogaja se namreč, da Savčani zares premalo vemo o posameznih, dostikrat pomembnih zadevah in ni čudno, če marsikdo dobi občutek, da smo dobri le tedaj, kadar bi kdo od nas rad kaj dobil.

KAKO SMO DELALI?

Ocena izvrševanja plana za I. polletje

Kot le malokdaj smo se letos ob razpravi o polletnem poslovanju temeljito poglobili v rezultate. Pripravljeni so bili številni razgovori in sprejeti zelo natančni sklepi, kaj in kako delati v drugi polovici leta, da bomo prišli do boljših rezultatov. Naše ravnanje ob ugotovitvah rezultatov o poslovanju od januarja do junija je resno prizadevanje, da odpravimo tudi najmanjše pomanjkljivosti, ki nam zmanjšujejo dohodek —

je kar dve tretjini prisotnih povedalo svoje mnenje ali kaj predlagalo. Ob koncu razprave so sprejeli dva pomembna dokumenta »poostren nadzor nad disciplino« in »ukrepi« (ki jih objavljamo na koncu tega sestavka), ki sicer sama po sebi ne bosta prav nič vplivala na boljši gospodarski uspeh ob koncu leta, če ju ne bomo spoštovali VSI in če ne bomo izpolnjevali nalog tako, kot je treba. To je pa tudi vse! Predvsem

pomeni neizpolnjevanje na ostalih področjih. Neizpolnjevanje planskih obveznosti pa se najbolj odraža na finančnem planu.

Za I. polletje je značilno, da na nekaterih osnovnih področjih poslovanja nismo dosegli plana. Tako ni bil v celoti realiziran plan proizvodnje in prodaje. Večji izpad v finančnem rezultatu pa poleg tega povzroča še visoko povečanje cen osnovnih surovin in pa prekomerna poraba osnovnega materiala (nad normativi). Na ostalih področjih (zaposlovanje, nadurno delo, splošni stroški, itd.) pa ni bistvenih odstopanj od plana.

Finančni plan oz. planiran dobiček podjetja res ni v polni meri ustvarjen. Treba je namreč vedeti, da so zaloge gotovih izdelkov in nedovršene proizvodnje ovrednotene po variabilnih stroških. Prav tako je precejšen del dobička dejansko prikazan v amortizaciji, ker je le-ta obračunana po 100 % višjih stopnjah, kot je predpisano.

Za cene osnovnih surovin sicer pričakujemo v II. polletju bistveno znižanje, treba pa je upoštevati, da se je v juliju zvišala uvozna carina za 5 %, kar pomeni, da na tem področju ne bo bistvenih prihrankov.

Prav tako je treba upoštevati pri analizi poslovnih rezultatov v I. polletju in oceni do konca leta, da so bile predpisane cene za pnevmatiko — kljub izrednemu porastu cen osnovnih surovin — zvišane šele v juniju. To bo vplivalo na finančni rezultat šele v II. polletju.

Izpad v finančnem planu I. polletja torej ni zaskrbljujoč. Ima pa lahko dolgoročne posledice, ker brez zadostnih lastnih sredstev ne bomo uspeli realizirati naših dolgoročnih investicijskih programov.

ko vrednostnega presega za 14 %. Izpadle so podplatne plošče zaradi okvare preše. Predvsem pa enota ne izpolnjuje plana surovih zmesi zaradi manjšega povpraševanja.

● prešani izdelki II zaradi okvare preše je delovna enota dosegla polletni plan samo s 94,6 %. Zastoji pa so bili tudi zaradi pomanjkanja delavcev.

● tehnični izdelki plan je dosežen s 75,7 %. Proizvodnja v tej delovni enoti je v primerjavi z lanko večja za 8,4 %, predvsem na račun novega premovalnega stroja. Kljub temu so dosegli vrednostni plan le 75,7 %, ker so s proizvodnjo pričeli šele aprila. V letu 1970 je bila predvidena proizvodnja savanol lepila, ki pa so ga pričeli delati šele konec junija.

● cevarna delovna enota plana ni izpolnila (97,2 %) zaradi pomanjkanja delavcev.

● naravno usnje plan ni bil dosežen (93,3 %), ker ni bilo ustreznih naročil in ne dovolj materiala.

● umetno usnje delovna enota je dosegla plan s 100,9 %.

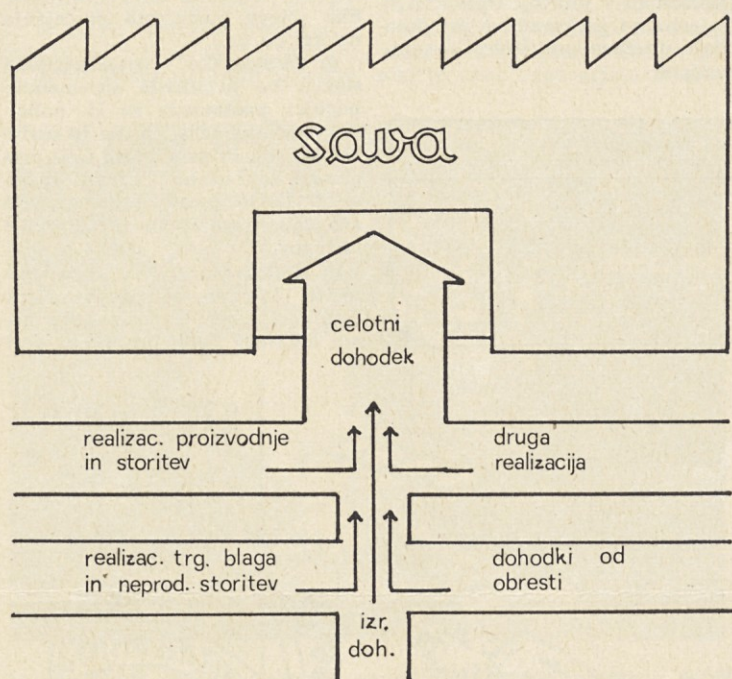
● kemični izdelki plan je presežen za 45,7 %.

Zakaj nismo izpolnili polletnega plana?

● Precejšen del proizvodnje smo ob sestavi gospodarskega načrta predvidevali ob novih strojih, ki bi jih pognali v prvih mesecih prvega polletja. Toda stroji so (nekateri pa še sploh ne!) prispeli prepozno.

● Mnogi veste, da imamo še vedno precej strojev, ki so že starejši in izrabljeni, zato jih je treba mnogokrat popravljati. Če bi

Formiranje celotnega dohodka



zmanjšani dohodek pa ovira hitrejšo obnovitev tovarne, višje dohodke, ipd.

Delavski svet o poslovanju

Delavski svet se je sestel 28. avgusta. Pred sejo in po njej smo vas obvestili z informatorjem. Prav tako smo vas z informatorjem obvestili o poostrenem nadzoru prihodov in odhodov na delo in z dela.

Razprava na delavskem svetu je bila temeljita in obširna, saj

želimo, da pozorno preberete izvečke iz poslovnega poročila in sklepe, ki veljajo ne samo za posamezne enote, ampak za vsakogar izmed nas.

Plan: 14 % več kot lani

Gospodarski načrt proizvodnje in prodaje za leto 1970 je za 14 % višji od lanskega. To povečanje je pogojeno z zelo ostro postavljenimi posameznimi parcialnimi plani. Vsako posamezno odstopanje

Proizvodnja

Plan proizvodnje za januar-junij je dosežen s 95,6 %. Poprečna dnevna proizvodnja je bila 81,0 ton, to je za 7 % več kot lani v enakem obdobju. Delovnih dni je bilo toliko, kot je bilo planiranih, v avtopnevmatikarni pa še nadurno sobotno delo.

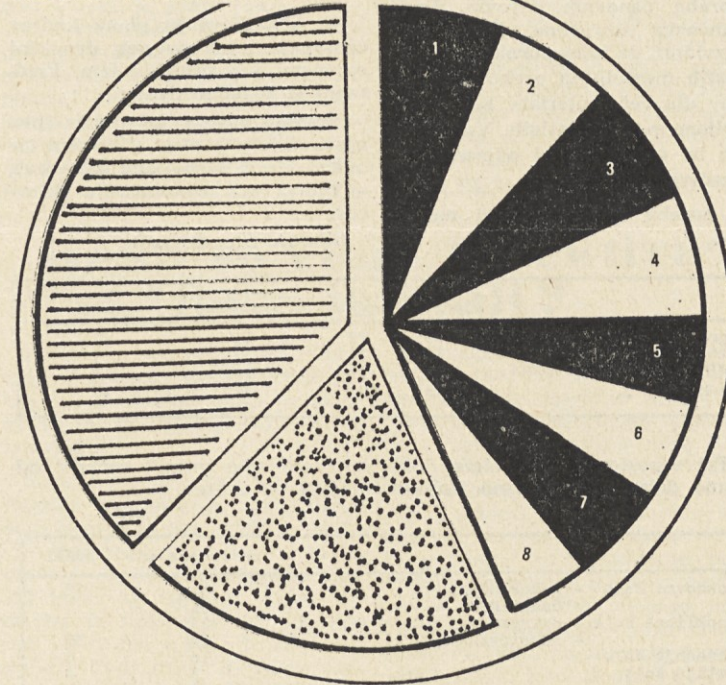
Izvrševanje plana proizvodnje po delovnih enotah

● avtopnevmatikarna plan je izpolnila s 96,4 %. Izpad vrednosti predstavlja pet delovnih dni. Če bi delali pet dni več, tako kot je bilo predvideno, bi bil plan izpolnjen. Delno bo izpad pokrit z delom v eni soboti, ki je bila predvidena že v I. polletju. Pričakujemo, da bo letni plan proizvodnje v tej delovni enoti do konca leta izpolnjen.

● velopnevmatikarna proizvodnja je zaostala za predvideno dinamiko. Plan je izpolnjen 86,4 %. Vzroki: zakasnela dobava kalupov za veloplašče, prehod na 8-urni delovni čas pri vulkanizaciji. Proizvodnja velozračnic pa je manjša zaradi slabih grelcev pri prešah in zaradi velikega odstotka bolezni. V velopnevmatikarni so težave tudi zaradi slabega vzdrževanja strojev, menjava zmesi, predvsem pa primanjkuje delavcev.

● prešani izdelki I delovna enota je izpolnila količinski polletni plan s 95 %, medtem

IZPADI V PROIZVODNJI



- 1. preveč iztisa
- 2. preveč odpadka
- 3. pretežki izdelki oz. polizdelki
- 4. uporaba dražjih surovin
- 5. netočne specifikacije
- 6. netočen prevzem materiala ob dostavi
- 7. netočen prevzem izdelkov med DE
- 8. ostalo

● klinasti jermeni

ta delovna enota dosega dinamiko s 86,8 %, medtem ko vrednostno dosega plan s 105,5 %. Izpadi v proizvodnji so bili predvsem zaradi pomanjkanja materiala. V prvih mesecih je bilo tudi veliko bolezni.

● prevleke valjev

v tej delovni enoti je bila predvidena proizvodnja nekaterih izdelkov, ki jih bodo izdelovali šele v II. polletju. To je vzrok, da je plan dosežen le 63,8 %.

● ročna konfekcija

delovna enota je izpolnila polletni gospodarski načrt z 108,2 %.

● plastične mase

plan je dosežen samo 52,1 % in sicer zaradi pomanjkanja naročil.

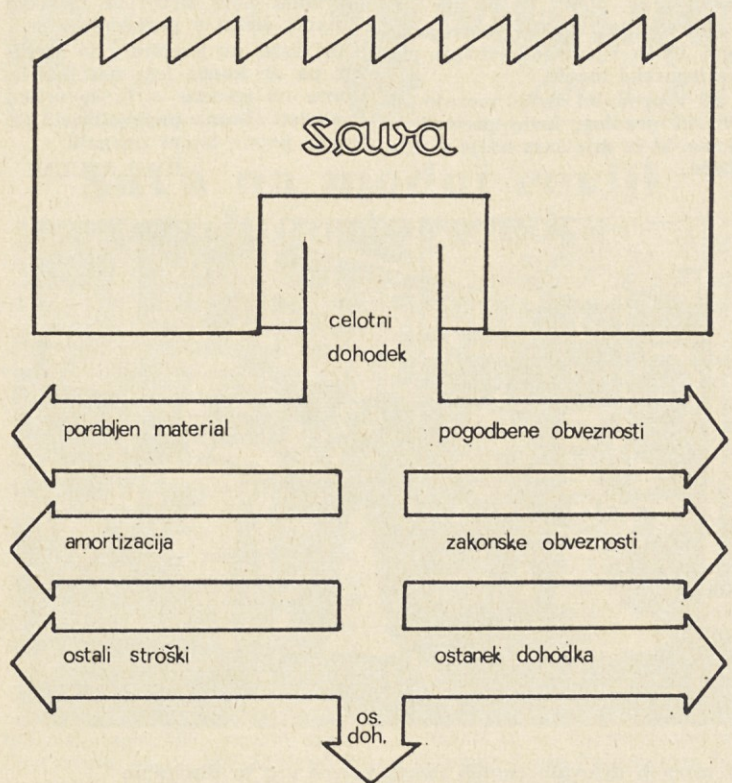
bilo samo to, bi še šlo, toda najhujše je z nadomestnimi deli. Včasih čakamo nanje po več mesecev — ta čas pa stroj stoji.

● Mnogi delavci v Jugoslaviji odhajajo na delo v tujino in marsikatero podjetje to že občuti. V Savi smo v I. polletju stežka dobili toliko delavcev, kot smo želeli — pa še pri teh je bilo včasih treba odstopiti od zahtevane izobrazbe.

● Pomanjkanje surovin za našo proizvodnjo je že kroničen problem in vprašanje je, če bo sploh kdaj rešen.

● Bila je še vrsta majhnih in manjših vzrokov, ki so bistveno vplivali na neizpolnjevanje polletnega plana. Le-ti skupaj dajejo precejšen odstotek izpada. Npr. uvajanje novih izdelkov, spremembe v proizvodnji, ipd.

Delitev celotnega dohodka



Nabava in poraba osnovnih surovin ter pomožnega materiala

Nabavne cene osnovnih surovin so bile v I. polletju znatno višje od planiranih:

Najbolj se je podražil naravni kavčuk, pa tudi sintetični kavčuk (delno). Pri naravnem kavčuku so bile dejanske cene za 30 % višje

od planiranih, pri sintetičnem kavčuku pa za 7,7 %. Pri ostalih vrstah materiala cene niso bile pretirano visoke.

Gibanje cen naravnega kavčuka je razvidno iz naslednjega pregleda nabavnih cen (upoštevati je treba, da se naravni kavčuk uporablja šele 3 do 4 mesece po tem, ko ga naš posrednik kupi npr. v Londonu ali na drugi borzi:

	RSS-1 (vrsta kavčuka) v dinarjih
- oktober, november, december 1969	8,15
- januar 1970	7,30
- julij 1970	5,90
- planske nabavne cene	5,65

Iz teh razlogov so nekatere strokovne službe predlagale delavskemu svetu podjetja, da je potrebno nekatere načrte, ki so bili sprejeti ob gospodarskem načrtu, spremeniti. Najodgovornejše naloge bosta vsekakor morali narediti služba za organizacijo proizvodnje in prodajna služba. Vse naloge so vsebovane v ukrepih, ki jih je sprejel delavski svet podjetja.

Iz tega je razvidno, da v II. polletju lahko računamo na boljši finančni rezultat zaradi zniževanja nabavnih cen.

Zaloge surovin in pomožnega materiala niso zaskrbljujoče. Predvsem je potrebno povečati zaloge naravnega kavčuka, da ga ne bo treba kupovati po vsaki ceni.

Poseben problem predstavlja poraba osnovnih surovin. Iz finančnega obračuna je namreč razvidno, da smo porabili v prvih šestih mesecih za preko 5 milijonov din več materiala, kot je dovoljeno po normativih. Vzroki, ki jih bo treba skupaj odpraviti, so predvsem naslednji:

— poraba materiala nad normativi,

— uporaba dražjih materialov, kot so predpisani,

— slabša kvaliteta,

— ipd.

Pri temle se pa malo ustavimo: Zato, ker je bilo porabljenega več materiala, kot bi bilo treba za enako količino izdelkov, smo zapravili eno celo mesečno plačo! Mnogokje se je razpasla naveda, da delavci dajejo 10 ali 15 % več materiala v preše ali brizgajo toliko težje surovce — zato da jim ni treba toliko paziti, da lepše zaliva, itd. Res je, tudi vsi normativi niso dobri, uporabljali smo dražje materiale, ker drugega nismo dobili. V glavnem pa bi veliko lahko prihranili prav v proizvodnji.

Zaposlovanje

Pri izpolnjevanju plana kadrov nastopajo letos povsem drugačni problemi kot pretekla leta. Predvsem je značilno dvojje:

— izredno močna fluktuacija (menjava delovnih mest v tovarni ter odhajanje in prihajanje delavcev),

— težave pri pridobivanju delavcev.

Gibanje zaposlovanja:

	prišli	odšli	povečanje dejensko	januar - junij plan
proizvodne delovne enote	95	82	13	21
vzdrževalne delovne enote	13	10	3	4
strokovne delovne enote	60	30	30	19
s k u p a j	168	122	46	48

Pri zaposlovanju vse težje dobivamo delavce z ustrezno izobrazbo, zato smo morali večkrat odstopati od zahtev.

	novozaposleni	odšli
osnovna šola - nedokončana	51	79
osnovna šola - dokončana	51	
poklicna šola - ustrezna	27	
poklicna šola - neustrezna	24	35
srednja šola	10	7
višja šola	3	
visoka šola	2	1

Vzroki prenehanja delovnega razmerja so naslednji:

Vzroki prenehanja delovnega razmerja so:

- slabi delovni pogoji	35
- sobotno delo	12
- osebni dohodek	20
- zaposlitev v tujini	16
- neurejeni medsebojni odnosi	4
- izključitev	1
- odhod v JLA	21
- smrt	4
- upokožitev	9

Plan kadrov je v celoti izpolnjen, so pa odstopanja tako pri številu kot pri zahtevani izobrazbi.

Raziskati je treba, zakaj delavci odhajajo ali menjajo delovna mesta, posebno v tistih delovnih enotah, kjer ustvarjajo največ dobička in pomanjkanje delavcev občutno vpliva na to.

Osebni dohodki

V I. polletju je bilo za 4 % več izplačanih osebnih dohodkov kot planiranih. Čeprav je tudi to delno vplivalo na finančni rezultat,

pa ne moremo na tem področju iskati notranjih rezerv, zlasti ne, ko primerjamo porast osebnih dohodkov s porastom življenjskih stroškov.

Prodaja

Plan prodaje je bil v I. polletju dosežen s 95,8 %. Na domačem trgu (brez trgovske mreže) z 98,0 odstotka, prodaja preko lastnih prodajal pa 84,4 %.

Medtem ko izpad prodaje na domačem trgu ni zaskrbljujoč, pa je prodaji v trgovski mreži v II. polletju treba posvetiti več po-

GIBANJE POPREČNIH OSEBNIH DOHODKOV OD JANUARJA DO JUNUJA 1970

januar	1327,00 N din
februar	1344,00 N din
marec	1364,00 N din
april	1372,00 N din
maj	1422,00 N din
junij	1334,00 N din

zornosti. Ta prodajna pot namreč dobiva izdelke iz podjetja pod enakimi pogoji kot ostali kupci, razlika je pa v tem, da finančni rezultat, ki ga ustvarja, ostane podjetju, ki ga uporablja v glavnem za razširitev poslovalnic. Poleg tega pa je to tudi najbolj likvidna prodajna pot (ker dobimo denar za prodano blago takoj na roko).

povečale. Več pozornosti bo morala prodajna služba posvetiti strukturi zalog po posameznih skupinah oz. odprodati zaloge, ki že dalj časa ležijo v skladiščih.

Obseg zalog gotovih izdelkov je približno enak eno in pol mesečni proizvodnji.

Izvoz

Izvozili smo le za 83,3 % (lani 52,5 %). Vendar bo glede na večjo dinamiko v II. polletju letni plan verjetno izvršen. Izvoz januar-junij znaša 931.000 \$, lani pa je bil 404.000 \$.

Zaloge gotovih izdelkov kot celota niso problematične, saj se v primerjavi z lanskoletnimi niso

V I. polletju je bilo že izkoriščenih približno dve tretjini predvidenih sredstev. Tako dinamika je razumljiva pri stanovanjski gradnji (sezona) in pri regresih (izplačanih v juniju). Opozoriti pa je treba na prekoračitve pri dotacijah družbenopolitičnim organizacijam.

ANGAŽIRANJE SREDSTEV	Porebljeno v % Letni plan	Januar - junij
- stanovanjska dejavnost	100	64,1
- socialna dejavnost	100	32,1
- dotacije družbeno-političnim organizacijam	100	76,4
- regresi	100	109,8
- izobraževalna dejavnost	100	14,5
- rezerve	100	18,6
s k u p a j	100	71,1

Sklep

Že uvodoma je omenjeno, da ima neizpolnitev finančnega plana predvsem dolgoročne posledice in se odraža v razvoju podjetja: odstopanje od sprejetih razvojnih programov in investicijskih elaboratov. Po drugi strani pa življenjski stroški hitro naraščajo in s tem potreba po višjih osebnih dohodkih. Ukrepi so sestavljeni program nalog vsem delovnim enotam, predvsem pa strokovnim službam z namenom, da se z letnim planom postavljeni finančni rezultat v polni meri realizira, ker je to osnova za nemoten razvoj podjetja in višji življenjski standard zaposlenih.

Ukrepi

● Služba za organizacijo proizvodnje in prodajna služba bosta pripravili dopolnitev proizvodnega programa za II. polletje. Proizvodnja bo usmerjena predvsem na izdelke, ki prinašajo več dohodka.

● Finančno-računovodska služba in ekonomsko-organizacijska služba bosta vsak mesečni proizvodni plan ovrednotili — izračunali vrednost mesečne proizvodnje.

● V delovni enoti avtopnematikalna se uvede tudi tretja izmena. Sobotno delo bo uvedeno tudi v tistih delovnih enotah oz. za tiste grupe izdelkov, ki prinašajo veliko dobička in po njih kupci sprašujejo.

● Služba za organizacijo proizvodnje bo uredila izdelavo dnevne materialne bilance. Material, ki ga bo delovna enota rabila več, kot je potrebno za normalno delo, bo lahko dobila iz skladišč samo s posebnimi materialnimi čeki. S tem bo zagotovljena kontrola porabe surovin.

● Finančno-računovodska služba bo opozarjala na preveliko porabo surovin v posameznih delovnih enotah.

● Razvojno tehnološki inštitut in vse proizvodne delovne enote bodo tekoče kontrolirale normative porabe materiala in bodo ob zamenjavih surovin ocenile tudi ekonomske posledice.

● Služba kontrole kakovosti bo redno kontrolirala težje izdelkov in polizdelkov ter opozarjala na odstopanja.

● Ekonomsko - organizacijska služba bo vpeljala sistem nagrajevanja za varčno porabo materiala.

● Marketing in prodajna služba bosta analizirala, katere vrste velopnevmatike bomo izdelovali, da bodo šle bolj v promet. Z ustreznimi spremembami bo plan proizvodnje velopnevmatike izpolnjen vsaj 90 %.

● Za umetno usnje in še nekatere izdelke, ki jih teže prodamo, je treba pregledati, če so cene ustrezne. Prav tako je treba analizirati tržišče in prodajne pogoje za vulkolan.

● Zaloge surovin so se v prvi polovici leta nekoliko povečale — predvsem tistih surovin, ki jih manj potrebujemo. Po drugi strani pa je nujno potrebno, da se povečajo zaloge naravnega kavčuka, ker se bomo s tem izognili kupovanju v neugodnih trenutkih. O tem, kakšne vrste surovin bomo imeli na zalogi, pa se morajo stalno posvetovati in ukrepati delavci službe in razvojno-tehnološkega inštituta.

● Osnovne surovine in recepture je treba standardizirati. To bo ob trdnem prodajnem in proizvodnem programu (serijska proizvodnja) omogočilo nabavni službi boljše pogoje za oblikovanje nabavne politike in planiranje najbolj ustreznih zalog (za prevelike zaloge plačujemo precejšnje davke, op ur.).

● Ekonomsko - organizacijska služba bo pripravila spremembe pogojev poslovanja za II. polletje (prodajne cene, carina in carinske takse). Priprava bo tudi prognoza, kakšen bo finančni rezultat podjetja zaradi spremenjenih zunanjih pogojev in zaradi tehle ukrepov.

● Kadrovska služba mora ugotoviti, kje so vzroki povečane fluktuacije. Pri zaposlovanju novih delavcev bodo imele prednost



Doklej še?

● Razvojno-tehnološki inštitut bo zagotovil, da bodo o vsaki spremembi tehnologije obveščeni v računskem centru. S tem bo zagotovljen pravilen obračun materiala.

● Prodajna služba mora zagotoviti 100 % izpolnitev letnega plana trgovske mreže.

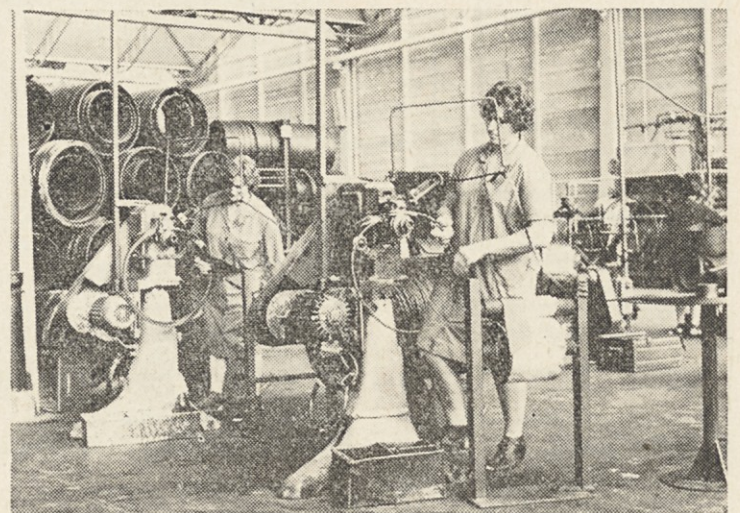
● V prodajni službi morajo pripraviti predlog, kako prodati izdelke, ki že dlje časa ležijo v skladišču.

delovne enote, katerih finančni rezultat je najbolj ugoden (avtopnevmatika, energetika).

● Služba vzdrževanja in investicijske izgradnje bo poskrbela, da bodo novi stroji in naprave čimprej stekli v proizvodnji.

Od časa, ko prebirate to številko, pa do konca leta nas loči še dobre tri mesece — in še veliko možnosti. Bomo poprijeli vsi? Če bomo, potem bomo zmagali!

JOZE ŠTULAR



V mnogih delovnih enotah imajo vzoren red in disciplino

Alkoholizem v industriji

(Nadaljevanje in konec)

V dosedanjih člankih smo ugotavljali vzroke javljanja alkoholizma in posledice pretiranega uživanja alkohola. Govorili smo o socialnih in zdravstvenih posledicah, zlasti o posledicah alkoholizma pri poklicnem delu. Mnoge nesreče, nedisciplin, fluktuacija, slabi medsebojni odnosi, osebne in družinske tragedije... so neposredna posledica uživanja alkohola. Tisti, ki se poklicno ukvarjajo s problematiko alkoholizma, poznajo mnogo pretresljivih primerov osebnostnega in biološkega propadanja ljudi, ki so se vdali pijači, njihova neposredna okolica — družina, delovni kolektiv pa takšno tragedijo občutijo še bolj neposredno, še bolj boleče. Alkohol ubija počasi! V dolgih letih se pijanec osebno spreminja, spreminjajo se njegove navade, značaj, postopki. Iz dobrega družinskega očeta nastane brezbriznež in razgrajč, ki s svojim vedenjem ruši ugled sebi, zakonskemu tovarišu in otrokom, iz dobrega delavca nastaja problem, ki se ga želi delovna organizacija čimprej otresti zaradi nediscipline in zaradi slabih delovnih uspehov.

Nobenega dvoma ni, da je alkoholizem bolezen, relativno težka in na žalost zelo razširjena. Izraža se v boleštni želji človeka po pijači. Alkoholika ne moremo imenovati človeka, ki občasno popije določeno količino alkohola — pa čeprav je ta količina včasih precejšnja. Ljudje pijemo alkohol ob najrazličnejših okoliščinah: ko se nam rodi otrok ali ko nam kdo umre, ob poroki ali ob razvezi, ko odhajamo v vojsko ali ko se iz nje vračamo, ob rojstnih dnevih, godovih ipd. Skoraj ni prilike, ki je ne bi izkoristili kot vzrok za pitje. In kljub temu še vedno nismo upravičeni imenovati človeka, ki ob vseh teh mnogih priložnostih popije kozarec ali dva, bolnika — alkoholika. Je pa to lahko najboljša in najzanesljivejša pot v alkoholizem!

Alkoholik je torej bolnik, ki ga je potrebno zdraviti, ker je to v interesu družbe in družine. Seveda pa ni rečeno, da je ravnanje alkoholika, ker je pač bolnik, opravičljivo. Obstojajo še mnoge druge težke bolezni in vendar bolniki te vrste odgovarjajo za svoje

nezakonite ali nepravilne postopke. Večina alkoholikov pa je mnenja, da lahko delajo kar hočejo, ker je pač narava njihove bolezni takšna. Že na samem začetku alkoholikovega zdravljenja jim je treba to iluzijo razbiti.

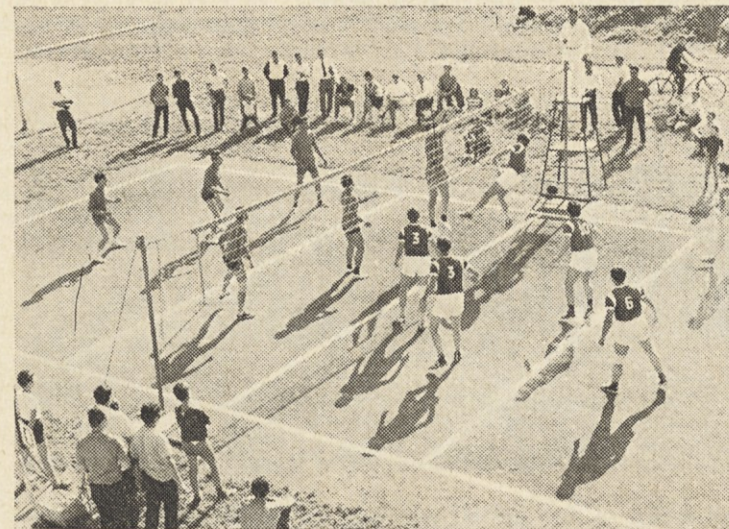
Govorili smo že o tem, koga smemo imenovati alkoholika in o definiciji alkoholizma, še vedno pa je to zelo delikatno vprašanje. Toda ko gre za zdravljenje, razne definicije niti niso preveč pomembne, ker končno ni nihče pripravljen brez vzroka imenovati samega sebe alkoholika. Često se postavlja vprašanje, ali je potrebno zdraviti tudi tiste, ki pijejo, a niso pravi alkoholiki? V mnogih primerih — da! Če nekdo dobro prenaša alkohol in pri tem smatra, da je še vedno gospodar svojih postopkov in svojega obnašanja, se krepko moti. Takšno obvladanje nikakor ni trajno. Uživanje alkohola ustvarja na drugi strani vedro razpoloženje, ki ga želi človek ohraniti, zato se znova in znova zateka k alkoholu, dokler ne postane to navada. Ko pa se človek ne spomni več svojega obnašanja in svojih besed v fazi takšnega »vedrega razpoloženja«, nastopi čas, ki nam pomeni rdeči signal za pitje ali zeleni signal za zdravljenje. Vsekakor je v tej fazi potreben posvet z zdravnikom. Iskreno in brez sramu naj človek, ki še ni postal pravi alkoholik, ki pa je na najboljši poti, da to postane, sodeluje pri zdravljenju in zdravniku pove vse svoje težave, navade in sploh vse, kar je v zvezi z njegovo potrebo po pitju. Naslovljen velja za zdravljen alkoholizma, da bo tem uspešnejše, čim manj pasiven bo bolnik pri zdravljenju. V fazi zdravljenja tudi najmanjše količine alkohola niso dovoljene, potrebna je popolna abstinenca!

In kaj storiti s pravim alkoholikom, s težkim bolnikom, ki že po dveh ali treh kozarčkih izgubi vsako mero in se neusmiljeno »naliva« z veliko količino alkohola? Kaj storiti z bolnikom, ki nima volje, da bi se odrekel alkoholu, kateremu se je osebnost že

bolezensko deformirala in katerega obnašanje je postalo popolnoma nekontrolirano tako v družbi, družini, na delovnem mestu? Kako pomagati alkoholiku, pri katerem so nastopile še take motnje, kot so strah, duševne motnje...? Takšnemu človeku je pomoč več kot potrebna in ne sme nam biti

ga mora žena v fazi treznosti s kar največ takta pripraviti v to, da bo privolil v zdravljenje. Grožnje, prepri in zastraševanje situacijo samo še poslabšajo in ravno v tem je največja napaka članov družine ali prijateljev.

Delovna sredina je pri zdravljenju alkoholika zelo pomembna in



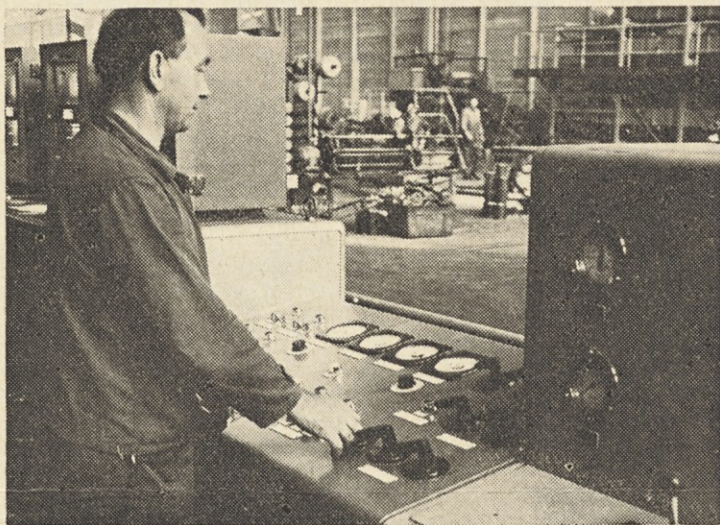
Mnogokrat se med alkoholiki znajde mlad človek. Sveži zrak zamenja za zatohle in zadimljene prostore, hrano za pijačo. Njegova osebnost se vedno bolj spreminja. Slika, ki jo objavljamo, pa je pravo nasprotje temu. Radost, razigranost je v teh ljudeh.

žal sredstev, če je le še kaj upanja, da se tak človek lahko vrne zdravi družbi.

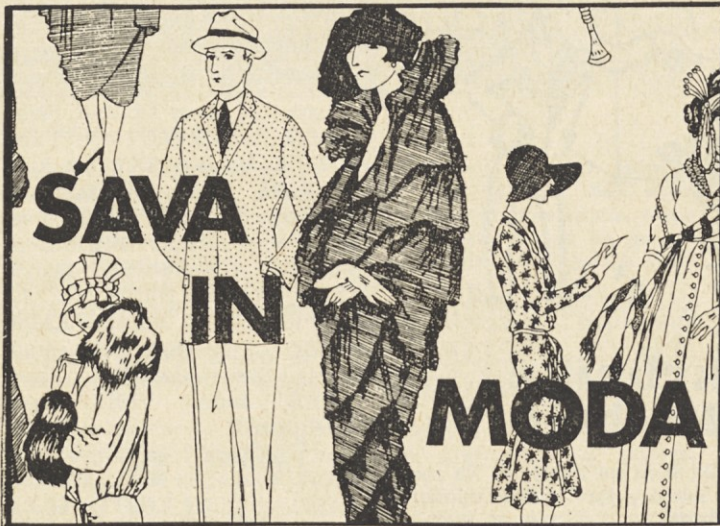
Družini alkoholika je najtežje. Vprašanje ni vselej materialna plat, siromaštvo je skoraj reden spremljevalec alkoholizma. Alkoholik maltretira družino, močno opit človek je pravi tiran, nečloveško razpoložen do svojih najbližjih. In takšne scene so v družini alkoholika vsakodnevne. Nič ne pomaga kesanje v času treznosti, ko pa alkoholik že po prvem kozarcu pozabi na vse obljube, ki jih je dal ženi, otrokom in sebi. Ker se sam ne prizna za bolnika,

brez njegove pomoči je uspešno zdravljenje skoraj nemogoče. Ko gre za alkoholizem, je že v interesu delovne organizacije, da stori vse za člena svoje delovne skupnosti. Ker se alkoholiki v večini primerov nočejo zdraviti, je ena izmed možnosti delovne organizacije, da dá alkoholiku na izbiro: ali zdravljenje in upanje na ozdravljenje ali pa izključitev iz podjetja, če so za to realni vzroki. To je pravzaprav res skrajni korak, toda dovoljena možnost, če ima za cilj pomagati bolniku — alkoholiku.

ALEKSANDER STOJANOVIC



Za doseganje boljših delovnih uspehov so nujno potrebni dobri, moderni stroji. Želeli bi, da bi bilo takih posnetkov več



Sava na modni reviji po »jugoslovansko«

V petek, 28. avgusta, smo v ljubljanskih Križankah imeli priložnost ogledati si prvo jugoslovansko revijo mode. Nastopala naj bi vsa uglednejša jugoslovanska podjetja tekstila, konfekcije, trikotarje in modne galanterije. Toda na novinarski konferenci dve uri pred tem »spektaklom« se je izkazalo, da sodelujejo samo podjetja iz Hrvaške in Slovenije. Glavni organizatorji so pravzaprav Zagrebčani, pokroviteljstvo pa je prevzela ženska revija Svi-jet s sodelavci. Za naslov te modne revije so izbrali ime MODE FEST, kar je večino zavedlo, da smo mislili, da bo neka mednarodna oz. vsaj jugoslovansko avstrijska modna revija (naslov je namreč čisto nemški!). Pa saj veste, Zagrebčani bi ne bili Zagrebčani če ne bi, tako kot v vsakdanjem

govoru, pridali tudi tu tuji naglas.

Naša tovarna je sodelovala z modeli iz umetnega usnja, predvsem s plašči za dež, delo kreatorja Branimira Hundića. Kot poseben posladek te revije pa so bili modeli torbic izpod mojstrske roke pariškega modnega kreatorja Pierra Cardina. Ljubljanski Galant je namreč s Cardinom sklenil pogodbo o izdelavi njegovih modelov. Tako bomo imeli za seveda precej višjo ceno priložnost v Ljubljani kupiti torbice visoke mode, ki se bodo na našem tržišču pojavile istočasno kot npr. v Londonu, Tokiu, Rimu in seveda Parizu.

Zabavali so nas kot napovedovalca in pevca Senka Veletanlić in Zafir Hadžimanov ter kvartet 4-M.

Organizatorji so še povedali, da je bil z ljubljansko predstavo ta jugoslovanski festival mode za letošnje leto zaključen, za prihodnje se bodo pa potrudili pridobiti še podjetja iz drugih republik, da bo šlo res za »jugoslovanski festival mode.«

DANICA DOLENC



Zenski dežni plašč iz savskega umetnega usnja, ki je bil prikazan na jugoslovanskem festivalu mode v Ljubljani

Kako so člani kolektiva letos letovali?

Počitniška sezona je za nami, zato je prav, da spregovorimo nekaj besed o tem, kako so člani kolektiva in njihovi svojci letos letovali.

Sava letos ni imela na morju svojega počitniškega doma, zato smo rezervirali pri turistični agenciji Alpe-Adria in v Zavodu za letovanje otrok v Novigradu nad 300 ležišč za Savčane. Člani kolektiva in njihovi svojci so letovali po 10 dni v hotelih na Rabu, Poreču, Vodčah pri Šibeniku, Selcah pri Crikvenici, Kaštelu Štefliču pri Splitu in Pineti pri Novigradu. Za tiste, ki so želeli informacije o letovanju na srednjem in južnem Jadranu, je videl oddelek za družbeni standard dovolj prospektov in cenikov za omenjena turistična področja.

Kljub temu, da je skoraj vsak član kolektiva dobil regres v višini 400 ND, za letovanje v objektih Alpe-Adria ni bilo dovolj zanimanja, tako da smo s težavo oddali rezervirana ležišča. Nasprotno pa so bila ležišča v Novigradu v nekaj dnevih razprodana. Cene v Novigradu so bile namreč ugodnejše kot v podjetju Alpe-Adria. Posamezni člani kolektiva so se po končanem dopustu tudi pritoževali, da je bila hrana in postrežba precej slaba.

V letošnjem letu se je bolj kot kdajkoli prej pokazalo, da pri nas vse turistične agencije in hoteli razvijajo tako imenovani komercialni turizem. Gradijo nove hotele, primanjkuje pa jim kvaliteta osebja. Za letošnjo turistično sezono je značilno, da so se gostje vse vprek pritoževali nad slabo hrano in nekvalitetno postrežbo. Omenjene izkušnje govorijo v prid gradnji lastnega počitniškega doma, kjer bodo člani kolektiva lahko po zmernih cenah preživeli svoj letni dopust. Če bodo na voljo potrebna sredstva, bo naš počitniški dom v Pineti pri Novigradu zgrajen do prihodnje počitniške sezone.

V letošnjem letu opažamo tudi večji interes za letovanje v počitniškem domu na Pokljuki. V domu je sedaj oskrbnik, ki skrbi za red in čistočo. Letos je bil nabavljen tudi nov inventar, zato je sedaj bivanje v domu na Pokljuki res prijetno. V septembru bomo izvedli še razna popravila in po možnosti nakupili nove odeje. Ker bo oskrbnik v domu skozi vse leto, bo bivanje tudi v zimskem času prijetno. Vabimo člane kolektiva, naj skozi vse leto obiskujejo dom na Pokljuki in preživijo v naravi nekaj prijetnih dni!

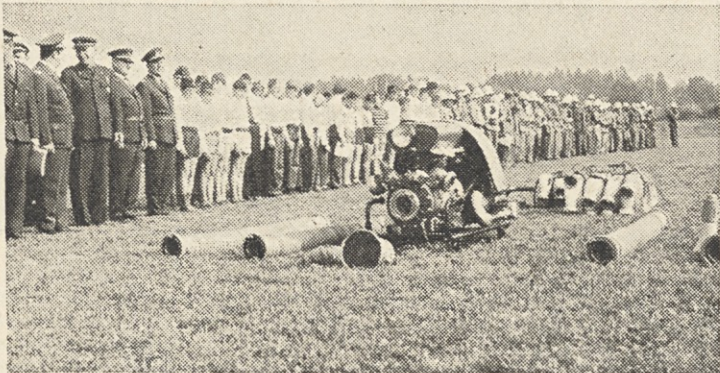
FRANC DOLENC



Savski gasilci so darovali kri

Prejšnji mesec je bila v občini Kranj organizirana izredna krvodajalska akcija. Humano darovanje krvi za sočloveka so Kranjčani z razumevanjem sprejeli, saj je kranjska občina po številu krvodajalcev med prvimi v republiki. Tudi v Savi je precejšnje šte-

ki so se prijavili za odvzem krvi na Zavodu za transfuzijo v Ljubljani. Solidarnostna akcija je vredna omembe zato, ker je to edinstven primer med kranjskimi gasilci. Ta lepa gesta dokazuje, da savski gasilci svoj pozdrav »na po-



Naši gasilci so med najbolj aktivnimi na Gorenjskem. V počastitev praznika občine Kranj so sodelovali in zmagali na občinskem tekmovanju v gasilskih spretnostih. Pred kratkim so se udeležili tudi krvodajalske akcije

vilo krvodajalcev. Naš delavski svet je bil med prvimi v Kranju, ki je sprejel sklep in ga objavil v pravilniku, da je delavec en dan prost, če daruje kri. To se mu šteje kot delovni dan.

Krvodajalski akciji so se tudi letos na lastno pobudo odzvali naši gasilci. 18. avgusta so organizirali prevoz 32 svojih članov,

moč jemljejo dobesedno tudi takrat, ko gre za osebno odrekanje. Želimo, da bi bilo v bodoče takih ljudi v podjetju še več, ljudi, ki so zdravi, in ki s svojo krvjo lahko rešijo življenje materi, ki daje življenje novemu človeku ali pa sodelavcu, ki ga je doletela nesreča v tovarni...

VINKO KEPIC

Folkloristi vas vabijo: Zablešite z nami!

Folklorna skupina našega podjetja praznuje letos peto obletnico svojega obstoja in uspešnega

dela. V tem času je dosegla velik uspeh pri izvajanju svojega programa. Navdušila je številne gledalce doma in v tujini. Postala je priljubljena v mnogih krajih, kjer je gostovala. Nastopov pa ni bilo malo, saj jih je bilo samo v pretekli sezoni okrog 30, od tega dva v tujini. Ne nazadnje je doprinesla skupina tudi velik delež k sodelovanju in spoznavanju šolske in delavske mladine v Kranju.

V petih letih je sodelovalo v skupini preko sto deklet in fantov. Trenutno šteje skupina 28 članov. Program skupine obsega predvsem slovenske narodne plesje, vendar ga bomo v prihodnji sezoni še popestrili in obarvali s plesi iz drugih republik.

Ob petem jubileju bomo sprejeli medse tudi večje število novih plesalk in plesalcev. Zato želimo, da bi se vključilo v skupino čim večje število članov našega kolektiva. Prosimo in vabimo vse, ki imajo veselje do ljudskih plesov in pesmi, da se nam pridružite.

Vpisovanje in prva vaja bo 21. septembra 1970 ob 18. uri v osnovni šoli Simon Jenko.

Pridite v čimvečjem številu, s seboj pripeljite znanca in prijatelje in zablešite z nami!

ODBOR

Naši upokoјenci v Novigrad

Tik pred tiskanjem tele številke glasila je kadrovska služba pripravila za vse naše upokoјence dnevni brezplačni izlet v Novigrad.

Blaž Studen, ki je tudi letos vodil vse priprave izleta, mi je

dejal, da se je za izlet prijavilo nepričakovano veliko število upokoјencev, in sicer blizu 150. Če jih je toliko tudi prišlo ne vem, vsekakor pa bo zanimivo prebrati sestavek o izletu, ki ga bo za naslednjo številko pripravil organizator.

Zanesljivo vemo, da večje število upokoјencev zaradi zdravstvenih razlogov na tak izlet ne more n v prihodnje bo treba misliti tudi nanje.

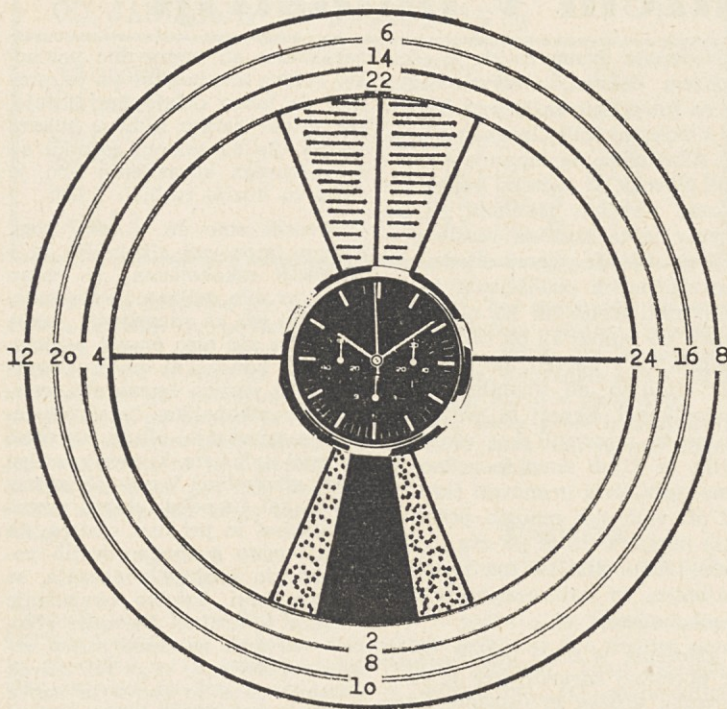
V naslednji številki si torej preberite, kako so se naši upokoјenci imeli v Novigradu.

ZAHVALA

Ob smrti očeta KARLA KLEMENCA se zahvaljujemo sodelavcem za darovane vence, izrečeno sožalje in spremstvo v njegov zadnji dom.

MIRKO in JANEZ KLEMENC

IZKORIŠČANJE DELOVNEGA ČASA



- legenda
- = malica
 - = izguba pred pričetkom in koncem malice
 - = izguba pred pričetkom in koncem dela

Po neuradnih podatkih je naš delovni čas preslabo izkoriščen. Samo pri malici izgubimo zaradi nediscipline okoli 400 delovnih ur v vsaki izmeni (mesečno). To pa je okroglo pol milijona SD vsak dan. Žal je povsod tako, pravijo mnogi. Toda prav nič ni potrebno, da slabosti povzemamo od drugih.

Prav sveti delovnih enot in sindikalni podobori bi morali tem pogostejše razpravljati, poiskati vzroke in krivce. Bati se je namreč treba, da bodo sedanji pozivi k združevanju naporov preveč deklarativni, preveč aktivistični, če jih ne bomo oživljali na delovnem mestu, v delovni enoti; toda v prav vsaki delovni enoti!



Iščemo oskrbnika za Poključsko bajto

Kadrovska služba želi honorarno zaposliti upokoјenega člana našega kolektiva, ki bi skozi vse leto prevzel v oskrbo savski počit-

niški dom na Poključki. Na razpis se lahko prijavijo tudi upokoјeni zakonci.

Zaželeno je, da kandidati delno obvladajo razna mizararska, zidar-ska, pleskarska in ključavničarska dela, da bi lahko sami popravili manjše okvare, ki bi nastale v domu.

Kandidati naj ponudbe pošljejo čimprej v kadrovsko službo, odelek za družbeni standard, kjer bodo dobili tudi potrebne informacije.



Pišejo nam iz JLA

Iz JLA sta nam pisala JANEZ ČEMAS, v. p. 1315/3, Zagreb in JANEZ JEREB, v. p. 3065/32 iz Sombora.

Oba pozdravljata svoje sodelavce in želita, da jima pošljamo naše glasilo.

Vsekakor ga bosta dobivala, hvala za pozdrave in veliko uspehov pri osvajanju vojaških veščin.

UREDNIK

PREBERI TUDI TI!

V MESECU AVGUSTU 1970 SO SE NA NOVO ZAPOSILILI:

Biserka JAKLIN — oblagalka kratkih jermen; Rajko OMERZEL — vulkanizer na preši 400×400; Franc SERUGA — vulkanizer moped in velozračnic v etažah; Marjan KOGLAR — navijalec korda; Zvone JAKLIN — transportni delavec; Džemalj BUCAJ — transportni delavec; Janez GRILC — pomožni pri premazovanju blaga; Ivan AJDOVEC — premazovalec protektorja; Stanislav STARE — navijalec korda; Drago PRAPROTIK — navijahec vsta na nanašalnem stroju; Marjan MUBI — transportni delavec; Ciril MATKO — delavec v žagovini; Franc MERLAK — polnilec kalupov; Edvard UREKAR — skladišni delavec; Alojz POTOČNIK — snemalec gumenih jeder; Marjan LUZAR — opravevalec II; Slavko ZAPLOTNIK — transportni delavec; Valentin BROLIH, Branko GALJOT in Janez GOLOB — ključavničarji III; Stanislav DOLINAR — kurjač; Pavel BUTALIC — strugar II; Djordje DJORDJEVIĆ — administrator v predstavnstvu; Leopoldina DERMOTA in Silva STERMECKI — laboratorijski tehnik II; Marija GOLOREJ — korespondent; Marija HRIBAR, Jože KRANJC, Janez BAJŽELJ, Anica BAROVNICA in Boris KOBAL — stazišti; Hedvika VELEVA — samostojni referent; Simon HRIBERNIK — dežurni pri kompresorju in caliqi; Bogomir GAJSER — transportni delavec; Ciril BUKOVEC — pomočnik pri brizganju; Albina LAMOVSEK — čistilka; Luka LOMBAR — pomožni konfekcioner spiralnih cevi; Franc PERČIČ — prodajalec; Djuro MAK — poslovodja prodajalne Zagreb.

VSEM NOVO ZAPOSLENIM ŽELIMO MED NAMI DOBRO POČUTJE IN VELIKO DELOVNIH USPEHOV!

V TEM ČASU PA SO PODJETJE ZAPUSTILI:

Boris CEJ, Alojz TROJAR, Franc GOLOB, Marija LOVSIN, Pavel KOZJEK, Miroslav SKVARC, Rudi DOVRTEL, Nika KOBAL, Jože GORENC, Pavla ŽIGANTE, Ivan BOSTAR, Valentina SKOPEC in Ana JESE — sporazumno; Ludvik KERN, Francka DEBELJAK, Julijan KIKELJ in Borislav RADANOVIĆ — prenehalo delo zaradi smrti; Silvo KOŠNJEK, Janez JEREB, Andrej VREŠ, Janez GLOBOČNIK — odhod na odslužitev vojaškega roka; Milan GLUMIČIĆ, Dragoljub NIKOLIĆ, Alojz MARČUN, Mirko KORITNIK, Radomir PEJOVIĆ, Franjo BRACIĆ, Ciril BOLKA, Anton DOLMOVIĆ, Jože STIRN, Miroslav VAKARIČIĆ — samovoljna prekinitev dela; Velimir SAVIĆ, Anton VRTAČNIK — odšla v poskusnem roku; Jože BABIĆ — odhod na odslužitev vojaškega roka; Snežana KECMAN — pretek določene časa; Zvone JAKLIN — odšel v poskusnem roku.