



Kadovanje

2



industrija
gumijevih
usnjenih
in kemičnih
izdelkov

Sava Kranj

28. DECEMBER 1974

ŠTEVILKA 23/24 — XIV





Problemi zaposlovanja novih delavcev

Problematika zaposlovanja postaja iz leta v leto vse bolj pereča ne samo v naši delovni organizaciji, ampak v celotni gorenjski regiji. Po podatkih Komunalnega zavoda za zaposlovanje Kranj je možno z domačim prilivom pokriti le 36 % vseh potreb po novih delavcih na Gorenjskem, za samo občino Kranj pa je ta procent še nižji.

Gibanje zaposlenih v delovni organizaciji predvidevamo s srednjeročnim planom kadra in letnim gospodarskim načrtom. Realizacijo predvidenih gibanj pa ugotavljamo s periodičnimi in letnim obračunom.

Naslednji pregled nam kaže srednjeročni plan kadra in njegovo izvrševanje po letih za našo delovno organizacijo.

	1971	1972	1973	1974	1975	Skupno
Srednjeročni plan	227	226	218	216	213	1100
Letni plan po gospodarskem načrtu	200	119	340	406	300	1365
Realizacija	96	180	273	289	250	1088
% izvršitve letni plan	48	151,3	80,3	71,2	83,3	79,7
% izvršitve srednjeročni plan	42,3	79,6	125,2	133,8	117,4	98,9

Iz pregleda je razvidno, da so bila naša perspektivna predvidevanja dokaj realna. Odstopanja so večja le pri dinamiki po letih, ki pa so rezultat dogajanj, za katere ob sestavi srednjeročnega plana nismo vedeli.

Razkorak med planom in realizacijo v letu 1971 je povzročila ukinitve proizvodnje naravnega usnja konec 1970. leta in ustrezna preusmeritev delavcev iz ukinjene enote v ostale enote. Odstopanje v letu 1972 pa je posledica reorganizacije podjetja po temeljnih organizacijah združenega dela in pričetek investicijskih vlaganj v TAP. V naslednjih letih pa je izrazitejša

z organiziranim zaposlovanjem delavcev iz drugih predelov Slovenije in ostalih republik.

FLUKTUACIJA

Dodatne težave pri redni preskrbi delovne organizacije s potrebnimi kadri povzroča sorazmerno visoka fluktuacija že zaposlenih.

Pregled kaže na rahlo upadanje fluktuacije v zadnjih dveh letih, vendar smo morali v navedenem obdobju srednjeročnega razvoja plana zaposliti na račun fluktuacije kar 1553 delavcev, medtem ko smo

v istem obdobju zaposlili na račun plana kadra le 838 delavcev.

Analiza fluktuacije, napravljena v septembru 1972, je pokazala, da skoraj polovica celotne fluktuacije odpade na nove delavce, ki so bili zaposleni v podjetju najdalj 6 mesecev.

Podjetje zapuščajo mlajši delavci po starosti in stažu v podjetju, ki večinoma nimajo zadovoljivo urejenih stanovanjskih zadev ali se teže prilagajajo pogojem dela v naši delovni organizaciji.

Iz prednjega sledi, da je tako velika fluktuacija resen problem podjetja, zato se moramo vsi prizadevati, da jo zmanjšamo. Delni

Naslednji pregled nam kaže gibanje fluktuacije v preteklem obdobju srednjeročnega plana 1971—1975.

Leto	Poprečno število zaposl.	Fluktuacija število	%	Opombe
1971	2.766	303	13,1	(45 JLA)
1972	2.905	405	13,9	(71 JLA)
1973	3.132	400	12,8	(66 JLA)
1974 (ocena)	3.412	385	11,3	(60 JLA)



V kadrovski službi imajo vedno polne roke dela

UPANJE ZA BODOČE

Prvotni predlog plana kadra temeljnih organizacij in skupnih služb za letni gospodarski načrt za prihodnje leto je predvideval povečanje za 380 delavcev. Na osnovi razgovorov in prepričevanj, ki jih je opravila kadrovska služba, so prvotne »želje« znižane na 300 novih delavcev, kar pa še vedno pomeni 8,5 % povečanja glede na predvideno stanje konec leta 1974.

Tako povečanje pa močno odstopa od smernic republiške in občinske resolucije o zaposlovanju v prihodnjih letih. V občini Kranj je predvidena stopnja porasta zaposlenosti 4 %. Podjetja, ki prekoračujejo to stopnjo, so bila v zadnjem času že večkrat javno kritizirana. Trenutno teče obvezna analiza stanja v zaposlovanju v občini Kranj. Zbrani podatki in analize bodo osnova za ustrezne ukrepe, ki jih bo sprejela občinska skupščina, da bi zavrila prekomerno zaposlovanje.

Predsednik izvršnega sveta občinske skupščine Kranj je na zadnji seji zbora delavcev krajevnih skupnosti poudaril, da bodo morale delovne organizacije, ki več zaposlujejo, tudi sorazmerno več prispevati za urejanje zadev splošnega družbenega standarda v občini. Tako bomo morali v prihodnje poleg reševanja osebnega standarda (osebni dohodki, stanovanja, varstvo pri delu) prispevati še dodatna sredstva za izgradnjo objektov splošnega standarda občanov (ceste, šole, vrtci in podobno).

Znano je dejstvo, da vsako novo delovno mesto povzroči celo vrsto dodatnih stroškov, ki jih skupno ocenjujejo na 400 tisoč dinarjev (novih). Če upoštevamo, da samo

polovica kandidatov za zaposlitev v prihodnjem letu (350, če upoštevamo tudi fluktuacijo) ne bo imela urejenih stanovanjskih razmer, bi na osnovi omenjene ocene rabili kar 14 starih milijard dinarjev, da bi vsem tem delavcem zagotovili primeren osebni in družbeni standard in krili ostale stroške v zvezi z zaposlitvijo.

Razumljivo je, da takih obremenitev ne prenese naša akumulacija, zato bomo morali najti druge rešitve. Problematika je tako pereča, da moramo takoj ustrezno ukrepati, če v prihodnje želimo imeti ugodnejše rezultate poslovanja.

Ne bo odveč, če ob tem ponovimo nekaj predlogov, ki se v zadnjem času pogosto ponavljajo:

1. Z vsemi možnimi ukrepi vplivati na znižanje fluktuacije že zaposlenih.

2. Potrebe po novih delavcih uskladiti z našimi možnostmi in sprejetimi smernicami o zaposlovanju v občini Kranj, z aktiviranjem notranjih rezerv.

3. Vlagati večja sredstva v stanovanja za že zaposlene in s tem vplivati na stalnost zaposlitve.

4. Povečevati obseg proizvodnje visokoakumulativnih izdelkov s preusmeritvijo nerentabilne proizvodnje.

5. Povečevati oziroma preusmeriti proizvodnjo z nizko organsko sestavo kapitala v dislocirane temelje organizacije združenega dela, kjer je dovolj delovne sile.

6. Modernizirati proizvodne stopke, da bi zmanjševali živo delo (zastarela tehnologija, notranji transport itd.).

Zdravko Korenčan



Dobri delovni pogoji — manjši odstotek fluktuacije

odstopanje v letnih planih kadra, ker predvidene potrebe niso bile realne in daleč presegajo povpraševanje po delu, kar je razumljivo ob podatku, da z naravnim prirastkom krijemo v Kranju komaj 35 % vseh potreb.

V tako situacijo pa nismo bili pripravljeni. S pravočasno izgradnjo ustreznega samskega doma bi lahko v času aktiviranja novih kapacitet uspešneje reševali problem

uspehi se že kažejo po izvedbi nekaterih ukrepov, ki smo jih uvedli v samem sprejemnem postopku in uvajanju novih delavcev v delo.

Naše geslo za bodoče delo pri reševanju tega problema naj bo: »Storiti vse mogoče, da zadržimo že zaposlene v podjetju.« Naj nam ne bo žal denarja, ki ga namensko vlagamo v izgradnjo stanovanj in izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev zaposlenih, ker se vsak tak dinar bogato obrestuje.

Ruma

Ura je bila tri popoldne. Lepo nedeljsko popoldne. Novinarska trojka se je zbrala pred bivšo ambulanto pri bivšem obratu I. Odpravljali smo se na pot, pripravljat erportaže o tovarni Ruma in Vulkan, o podjetjih, ki pričneta s 1. januarjem delovati v sklopu Save.

Spotoma smo pripravili še štiri informacije, ki jih boste gotovo z zanimanjem prebrali. Pot je bila dolga in naporna. Ne toliko zaradi vožnje same, saj nas je šofer Jože vozil varno in hitro. Naporno je bilo, ker smo imeli v osemdesetih urah kar dvajset ur uradnih razgovorov, približno petnajst ur pa smo si ogledovali tovarne, trgovine. Toda, to ni pomembno. Važneje je, da nam je uspelo, oziroma da bi nam uspelo.

Želimo, da bi vam bile informacije vseč in da bi v njih dobili vse, kar vas zanima. J. S.

INDUSTRIJA GUME • RUMA

JUGOSLAVIJA

Nekoliko iz središča naselja smo že, ko zagledamo tik ob ograji, na precej velikem prostoru, velike količine rabljenih oziroma odpadnih gum; za njimi tovarniške prostore. Zapeljemo na pot, razmočeno od dežja, in se ustavimo pri vratarnici tovarne Ruma. Šofer še popravi vi lego avtomobila, saj se ob ograji vrstijo tovarnjaki, pa tudi vozovi okoliških vaščanov, ki odvažajo odpadni material.



Borivoj Mitič, dipl. inž. tehnologije, tehnični direktor

V tovarni

Osem je ura, ko nenajavljeni stopimo v vratarnico. Predstavimo se in za nas je bil takoj na voljo delavec, ki nas je popeljal v upravo. Tudi tu smo jih presenetili. Prav gotovo pa to presenečenje ni bilo neprijetno, zakaj sprejeli so nas zelo prijazno in pripravljeni, da nam postrežejo z vsemi informacijami. Med uvodnim pogovorom se je soba počasi polnila. Pravzaprav so v sobo prihajali člani kolegija, ki se ga udeležujejo tudi bivši predstavniki občinske skupščine, sedaj člani kolektiva.

Na poti proti Rumi smo se nekajkrat vprašali, če je prav, da se nikomur nismo najavili, da morda od

govornih ljudi sploh ne bomo dobili. Urednik je vedno znova zatrjeval, da je tako bolje. Vsaj v naprej ljudi in govorov ne pripravijo.

V našem razgovoru so sodelovali: MITIČ BORIVOJ, dipl. inž. tehnologije, tehnični direktor, VUJANOVIĆ DUŠKO, vodja komerciale, sekretar OO ZK, GVERO NINOSLAV, dipl. inž., v. d. direktorja temeljne organizacije združenega dela proizvodnje regenerata.

Edini z regeneratom

Takole so nam predstavili podjetje:

Ruma je edina jugoslovanska tovarna, ki proizvaja regenerat. Zgrajena je bila s prizadevanji delovnih ljudi na tem področju in s pomočjo skupnosti. Temeljni kamen je bil postavljen leta 1962. Tovarna je pričela obratovati 31. 5. 1964 in takrat je bilo zaposlenih 200 delavcev. Do 31. 12. 1964 je bila v sklopu podjetja Fruška gora — podjetja za proizvodnjo obutve in gume, od 1. 1. 1965 pa je kot samostojna delovna organizacija z imenom Industrija gume Ruma. Takoj po odcepu je bil izvoljen 1. delavski svet, ki je štel 21 članov. Takrat je bil tudi sprejet sklep o samostojnem odločanju o vseh najvažnejših vprašanjih za delo tovarne, kot npr.: poslovna politika, planiranje, delitev dohodka in osebnih dohodkov. Podjetje je pričelo s proizvodnjo regenerata z 260 ljudmi in s približno zmogljivostjo 6128 ton. Ta program pa naj bi po



V Rumi porabijo precejšnje količine rabljenih avtomobilskih plašev za proizvodnjo regenerata

krival vse potrebe po regeneratu v Jugoslaviji. Leta 1964 je bilo izdelano 1751 ton regenerata, leta 1967 4700 ton, leta 1968 2600 ton in v letu 1973 5900 ton regenerata. Sprva je



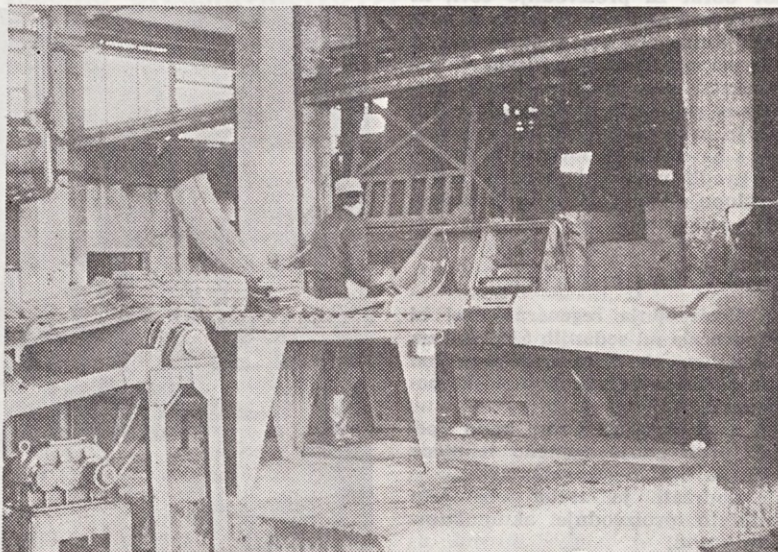
Duško Vujanović, vodja komerciale, sekretar OO ZK

bila mesečna proizvodnja 350 ton, danes pa se giblje okrog 560 ton. Takoj po pričetku proizvodnje regenerata se je pokazala potreba po valjarni, kjer bi predelovali zmesi, vključujoč regenerat. Potem je bila zgrajena tudi stiskarna za akumulatorske posode, leta 1967 pa so dobili prvo injekcijsko prešo. Njihove akumulatorske posode sodijo po kvaliteti med vodilne v Evropi. Leta 1969 so izdelali 54.000 posod in 48.000 pokrovov, leta 1973 pa 226.000 posod in nad milijon pokrovov. Poleg kapacitet, ki jih uporabljajo za akumulatorske posode, pa ostale kapacitete izkoriščajo za izdelavo zmesi, in sicer 1399 ton ebonit zmesi in 383 ton ostalih zmesi. Izdelujejo tudi korita za opanke, kolesa za transportne vozčke, razne čepe in membrane za ventile.

Težave

Podjetje za proizvodnjo regenerata je bilo ustanovljeno z namenom, da bi pokrivalo potrebe po regeneratu za vso jugoslovansko gumarsko industrijo, vendar so na njegovo neuspešno poslovanje vplivali trije bistveni faktorji, in sicer:

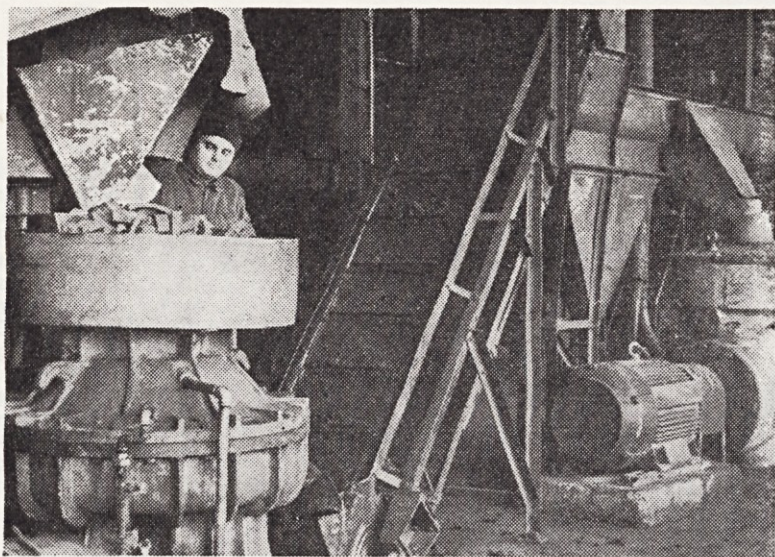
(Nadaljevanje na 4. strani)



Vrhnji del plašča gumeni del — ločijo od karkase in ga ...



Ninoslav Gvero, dipl. inž., v. d. direktorja TOZD proizvodnje regenerata



...v »mlinu« zmeljejo.

(Nadaljevanje s 3. strani)

1. Delavci za proizvodnjo so prihajali v podjetje brez delovnih navad, pogosto so se menjavale strokovne delovne skupine in vodilni delavci.

2. Nepripravljenost domače industrije, da bi regenerat sprejela, čeprav so poskušali tudi s tem, da bi posamezne strokovne delavce v posameznih podjetjih posebej nagradili za uvažanje regenerata v proizvodnjo.

3. Razmere pri uvozu surovin, rezervnih delov in strojev so bile vedno težje in so privedle podjetje do tega, da je bila v Rumi 1. 5. 1968 uvedena prisilna uprava. Kljub sanacijskemu programu se stanje v enem letu ni bistveno izboljšalo, zato so jo podaljšali še za eno leto. Leta 1970 pa je bila prisilna uprava ukinjena in uvedeno delavsko samoupravljanje.

Kljub temu pa so vsi problemi poslovanja ostali, nastajali pa so še novi, kajti cene surovinam so skokovito naraščale, medtem ko so bile cene izdelkov določene in pod kontrolo zveznega zavoda za cene in so jih povečevali le postopoma.

Nezaupnica

Dne 25. 9. 1972 so delavci na zboru izglasovali vodstvu podjetja neza-



Sava Radonič

upnico in zahtevali, da se položaj v tem podjetju reši. 1. 2. 1973 je bila uvedena skupna uprava s skupščino občine Ruma in Vojvodinsko banko, da bi sanirali obstoječe stanje v kolektivu. Naredili so načrte za rešitev v okviru kemijske industrije Pančeva iz Pančeva. Ponudili so jim program za proizvodnjo PVC trdih



Od tukaj prepeljejo material v...

cevi z letno kapaciteto 5100 ton. Po tem programu je bilo predvideno, da bi del delavcev iz proizvodnje regenerata v celoti preusmerili v nov obrat za proizvodnjo cevi, ki bi prevzel tudi del obveznosti podjetja Ruma. Ta preusmeritev pa ni bila perspektivna za proizvodnjo regenerata, niso imeli nobenih perspektiv za tekočo proizvodnjo v Rumi. In prav zato je prišlo do razgovorov s Savo. Da bi povečali kapacitete, uvedli novo tehnologijo, želijo v sklopu s Savo pristopiti k naslednjim načrtom:

Načrti za prihodnje

1. Proizvodnja regenerata naj bi se povečala od sedanjih 6.000 ton na 12.000 ton, ob čemer računajo na nov elaborat in nov tehnološki postopek;

2. v proizvodnji gume bodo vpejali proizvodnjo gumeno tehnične robe na bazi regenerata;

3. obdržati je treba obstoječo kvaliteto proizvodnje akumulatorskih posod;

4. uvesti je treba protektiranje pnevmatike;

5. uvesti proizvodnjo traktorske pnevmatike na podlagi marketing študije in v soglasju z Gospodarsko zbornico Vojvodine, Srbije in Slovenije. S pomočjo analiz naj bi bil narejen elaborat za proizvodnjo traktorske pnevmatike s kapaciteto 70.000 kom.

7. oktobra letos je bil sprejet sklep o ukinitvi skupne uprave s Pančevim in osnovana skupna uprava s Savo in predstavniki občinske skupščine Ruma. 3 člani skupne uprave, ki jih je imenovala občinska skupščina Ruma so sedaj ostali v podjetju kot njihovi strokovni delavci (Mitič Borivoj, dipl. inž. Džordže Manojlović, Džordže Janić).

To je kratek »življenjepis« Rume. Mi pa, kot sem dejal, smo pričeli naš razgovor pred njihovo sejo.

V tovarni Ruma je zaposlenih 340 delavcev, v glavnem so nekvalificirani, od strokovnega kadra pa imajo štiri diplomirane inženirje kemijske tehnologije in enega diplomiranega strojnika. Vodje oddelkov imajo skoraj vsi srednjo strokovno izobrazbo.

Kako ste informirali delavce o nameravani integraciji?

Delavce je informiral o nameravanih razgovorih o integraciji neposredno predsednik izvršnega sveta skupščine občine Ruma, in na teh zborih so pooblastili predstavnike

ga izdaja splošna služba. Objavljamo pa informacije o delu organov upravljanja, uspehih in težavah poslovanja. Tudi o integraciji so bili med drugim obveščeni z Informatorjem. Za lažje razumevanje in odločanje pa določene informacije, ki jih dobimo od Save, prevajamo. Mi bomo s tem načinom tudi nadaljevali.



Dragutin Vukojević

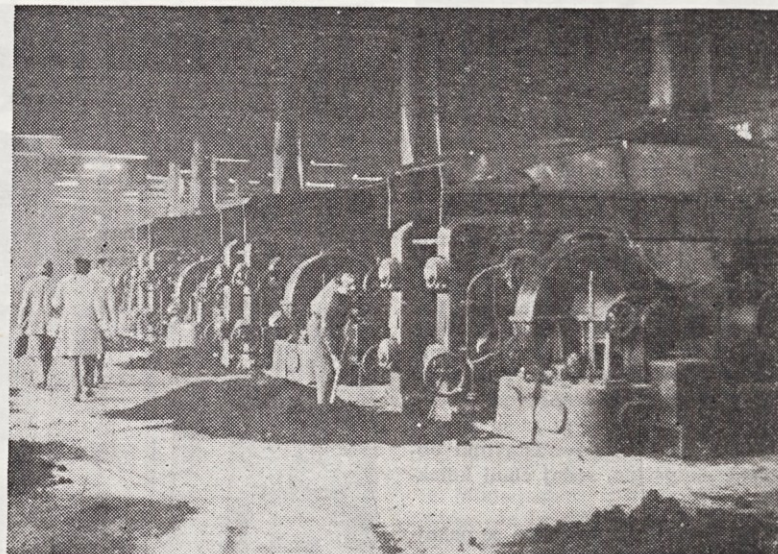
So imeli delavci pripombe na predlog združitve?

Na vseh sestankih in zborih so poudarjali, da nam bo odločitev prinesla boljšo bodočnost, saj je proizvodnja sorodna, problemi pa enaki. Posebno pomoč pri razvoju podjetja pa lahko nudi Sava prav s svojimi proizvodnimi programi, z uporabo regenerata v svoji proizvodnji in s strokovnimi delavci. Vsi zaposleni so dobili informacijo o bistvenih programih, analizah, kaj jim programi v združitvi nudijo.

Kako ste v preteklosti reševali družbeni standard, prehrano, šolanje?

Delavcem so zagotovljeni topli obroki hrane v tovarniški kuhinji. 2 obroka delimo topli, ponoči pa hladnega. Lastna cena obroka je 11,00 din. Delavci, ki delajo na težjih delovnih mestih, dobijo še poseben dodatek k obroku.

(Nadaljevanje na 5. strani)



...drobilnice, ki material zdrobijo v sipasto obliko



(Nadaljevanje s 4. strani)

Stanovanjska vprašanja rešujemo na več načinov: za privatno gradnjo dajemo posojila, hkrati oddvajamo denar za solidarnostno gradnjo. Imamo približno 40 družbenih stanovanj, v letošnjem letu je nova stanovanja dobilo 6 delavcev iz proizvodnje.

Vsem, ki morajo doseči kvalifikacijo, omogočimo šolanje. Če delavec dela na delovnem mestu, kjer se zahteva višja izobrazba od njegove, plačamo stroške šolanja. Imeli smo tudi 6-mesečni tečaj za pridobitev kvalifikacije gumarja. Tečaj je naredilo trinajst delavcev.

To naj bi bila informacija, ki smo jo dobili od vodilnih delavcev v Rumi. V razgovoru smo doumeli njihovo realno gledanje na stanje in dosti optimizma za prihodnje. Menimo, da bi ne bila naša informacija popolna, če nam ne bi pokazali svoje tovarne, če se ne bi pogovarjali z delavci in občutili razpoloženja večine ljudi. Tako pa smo imeli priložnost videti vse njihove obrate, in lahko rečem, da so naši vtisi dobri.



Eden naših sogovornikov Milan Dragišić

V proizvodnji

Najprej smo se ustavili v hall za proizvodnjo regenerata, kjer dela okrog 90 ljudi. Obrat vodijo štiri vodje in en upravnik. V dokaj čisti in urejeni hali smo videli pretežno mlade delavce in prav vsi so bili na svojih delovnih mestih. Mi pa smo se pogovarjali z enim od njih. To je bil

SAVA RADONIĆ,

ki je zaposlen v Rumi vse od ustanovitve tovarne. Dela na delovnem mestu rafinerist.

Vprašali smo ga, kakšno je to delovno mesto in koliko zasluži.

Odgovoril nam je:

»Nič ni težkega, če človek dela z voljo. Osebnost bom dobil kar veliko poprečje osebnih dohodkov, to pa zato, ker delam na dveh delovnih mestih hkrati. Delam tudi velikokrat ob nedeljah in v prostih dneh, to pa zato, ker so posamezniki moralno koristiti dopust, obrat pa mora teči neprekinjeno. Za delo v prostih dneh in nočno delo dobim dodatek 20%; skupno z rednimi urami dobim mesečno od 2700 — 3200 din. V primerjavi s celoto in glede na živ-

ljenjske stroške menim, da je to velika plača. V primerjavi z standardom in osebnimi potrebami (izobraževanje otrok) pa je ta dohodek premajhen. Zadovoljen sem s plačo. Ne mislim na pokojnino, mislim na preživljanje otrok. Sin, ki je roj. 1953. leta, hodi na višjo pedagoško šolo v Beogradu, hčerka pa v drugo gimnazijo v Rumi. Sem srečen človek, srečen, ker imam delo in gre delo normalno naprej, in srečen, ker morem dajati stroju vse, kar od zahteva od mene, jaz pa od njega.

Kaj menite o integraciji?

Ljudje smo preveč kritični, premalo pa samokritični. Pogosto se na sestankih lepo pogovarjamo, pri delu pa drugače obnašamo in potrebno bi bilo malo več discipline, kajti disciplina prinaša tudi boljše izdelke, le-ti pa boljši zaslužek.

Medseboj smo se o integraciji veliko pogovarjali in človek mora vedeti, kakšna bo njegova prihodnost, kakšen njegov jutri. Pravijo, da se ni treba ozirati nazaj, pa vendar mora biti tudi to, kajti določene izkušnje lahko človeku pozitivno koristijo. Pravijo, da še kako drži tisti rek: zakaj vidiš iver v očesu svojega brata, ne vidiš pa bruna v svojem očesu. In ko govorimo o integraciji in uspehih, bi rad povedal, da ste nam rekli, da takoj, ko pristopimo k Savi, dobimo protektirnico. Zakaj je torej sedaj še ni?

Razlike v odnosu na delo so pri nas posebno izrazite. Pravilo je že, da tisti delavci, ki imajo doma še delo na poljih, so dosti slabši delavci, ker nimajo tistega interesa do dela kot tisti, ki jim je edini vir dohodka le delo na delovnem mestu.

Kako pa se razumete med seboj?

V tem podjetju se je izmenjala vrsta mladih strokovnih delavcev, ki jim je bilo to delo le nabiranje prakse za drugam in razumljivo, da uspehi podjetja niso mogli biti veliki, zakaj nihče ni ostal toliko časa, da bi podjetju nekaj dal, da bi začutil, da on brez delavcev ne more, tako kot tudi delavci brez strokovnjakov ne.

In na koncu tov. Sava vsem Savčanom sporoča:

»Tovariško vas pozdravljamo! Želimo vam uspešno delo in produktivnost. Nekaj naših delavcev je že bilo v Kranju, jaz pa na žalost še ne. Vsi ne moremo, rad pa bi šel še ta ali oni. Zato bi želel, da se naše sodelovanje še nadaljuje.«

V začetku našega oglada tovarne je bilo dogovorjeno, da nas bo vod-

ja oddelkov vodil do naslednjega oddelka, tam pa nas »prevzame« naslednji.

Zdaj smo v obratu valjarna, ki obsega sestavljalnico in stiskarno. Sprejel nas je v.d. vodje obrata tov. DRAGUTIN VUKOJEVIĆ.

Med drugim nam je pokazal prazno valjarno, saj v tem trenutku ni delala, kar pa dela, so zmesi za proizvodnjo akumulatorskih posod. Kaj bo z valjarno, nam ni mogel povedati, ker tudi nimajo programa dela. V tem oddelku navadno dela okrog 70 delavcev s 4 delovodji in vodjem. Osební dohodek je okrog 1.500 — do 1.600 din, kot vodja pa zasluži 2.490 din.

V stiskarni smo si ogledali izdelavo akumulatorskih posod in pokrovov iz trde gume. Škarta imajo le 2%, kar se jim zdi še vedno veliko. Največji problem oddelka je danes v tem, da valjarna nima programa in so delavci valjarne sedaj tudi delavci tega oddelka in si morajo sredstva solidarnostno deliti. Kljub razmeroma nevarnim delovnim mestom večjih nasreč v tem oddelku še ni bilo.

Nato smo zaprosili za razgovor enega od delavcev v tem oddelku, in to MILANA DRAGIŠIĆA 10 let je že zaposlen v Rumi, dela pa na delovnem mestu vulkanizer akumulatorskih posod. Med pogovorom ga je na njegovem delovnem mestu ga ta čas zamenjal kar naš »voditelj« tov. Vukojević, saj je postopek na prejšah skoraj avtomatiziran. Milan Dragišić pa nam je povedal:

»V današnji gospodarski situaciji daje ta integracija garancijo za naprej. Želim, da bi to združevanje bilo resnično boljše, kot pa je bilo v preteklosti z nekaterimi drugimi podjetji. Sem član organov upravljanja, sem v sekretariatu ZK in sem imel možnost videti Savo. Bili smo pristrčno sprejeti in vaši sodelavci so bili dobri gostitelji. Upam, da so bili tudi Savčani z ogledom in sprejemom v naši tovarni zadovoljni.

Zadovoljen sem z delom, ki ga imam, in tudi z zaslužkom. Plačan sem po učinku in dobim okrog 2.000 din in upam, da bo še bolje.«

In na koncu razgovora je tov. Dragišić želel, da napišemo tudi tole: »Mnogo uspehov pri delu z željo, da izpeljemo zasatvljene načrte, da izpolnimo proizvodne plane. Vsem skupaj pa mnogo želja za še uspešnejša leta.«

naše predstavništvo v Beogradu. A spomnili smo se, da so se preselili. Toda, kam. Smo brez karte, brez naslova, tudi v beograjskih imenikih ga ne najdemo. Pa nas je kmalu iz zadrege rešil neki mimo-idoči. Šoferja Jožeta je potrepljal po rami. Dobro se poznata in on nas je popeljal nedaleč od naše trgovine v novo predstavništvo Save v Beogradu. Tudi tu nismo imeli sreče. Vodja predstavništva Šime Herceg je bil v Kranju. Na hitro smo odločili, da nadaljujemo pot v Niš in da se v Beograd vrnemo nazaj grede.

Šoferski poklic
»ni — je« lep!

Prigoljufani intervju

Številka našega glasila, ki je pred vami, prinaša obširno informacijo iz Vulkana, Rume in Beograda. Kako tudi ne, saj se je tričlanska ekipa našega uredništva štiri dni mudila na tem področju. O četrtem članu naše »ekspedicije« pa bo govora v tem zapisu. Verjetno ste že ugotovili, da je ta član šofer službene PZ — Jože Hribnik. Že takoj v Kranju nas je opozoril, da sicer zelo rad pelje predstavnike »sedme« sile na relacijo, ki je razvidna iz potnega naloga, le o njegovem »čvekanju« naj tokrat molčimo. Obljubili smo mu tako, a vseeno smo pripravili to reportažo, ki smo jo imenovali — prigoljufani intervju.



Jože Hribnik

Jože, koliko km prevoziš letno?

S Fricom, ki vozi mercedes, prevozi letno približno 60.000 km širrom po Jugoslaviji pa tudi v večja evropska središča naju pot pogostokrat zanese.

Kakšne »stranke« pa najpogostejše prevažate?

Šofer je pač šofer. Vozim vse »kategorije« tako po »činih« kot po funkcijah. Pa pustimo šalo ob strani. Tudi v današnjem času velja ge-

(Nadaljevanje na 24. strani)

Iščemo predstavništvo...

Savčani so tudi v Beogradu

Poldne je bila ura, ko smo se pripeljali v Beograd. Promet je bil že zelo gost, četudi je bila za to še zgodnja ura. Če že gremo iz Rume skozi Beograd v Niš, smo si rekli, potem stopimo na obisk še k Savčanom, našim sodelavcem, Beograjčanom. Nalogo smo zaupali našemu šoferju Jožetu. Zatrjeval je, da je že večkrat bil tu, mi pa seveda manjkart, zato mi nismo kaj dosti kazali poti. Imeli smo dokaj natrpan program dela, zato smo vedeli, da je taka vožnja edina priložnost, da si spetoma ogledamo mesto. In res, za redkega obiskovalca v takem velenem mestu je kaj videti: napisi na trgovinah, tu v latinici, tam v cirilici, brez vsakega reda bi rekel, vsaka druga trgovina z napisom »Robna kuća«, od vsepovsod so, vmes pa tudi naše do-

mače, slovenske, kot Planika, Alpina, Slovenijales... Pa lahko rečem, da prav tako lepo urejene, kot pri nas v Sloveniji. Na ulicah se je gnetlo mladih ljudi, delavcev, sem ter tja tudi kakšnega iz podeželja smo opazili, in tudi slučajne obiskovalce bi prepoznali med njimi in na koncu še nekaj, kar v Sloveniji ne vidimo več: Ciganica sedi ob vhodu in prosjači. Šofer pa je še vedno v koloni med vsakim drugim tramvajem, ki se mu nikamor ne mudi, iskal ulico, do katere ni vedel, kako priti, saj so ene kot druge sami trgovski centri Beograda, ulice pa enosmerne ali z obvezno smerjo. Končno se je le ustavil pred našo trgovino. A glej ga, šmenta: odprto je šele popoldne ob štirih. Ker nam tu ni uspelo, smo se odločili iti kar na



Nadaljujemo pot v Niš

Vulkan Niš

Proti večeru smo prispeli v Niš. Prenosišča ni bilo težko najti, saj imajo nov hotel z zmogljivostjo nad

gija. Počutili smo se prijetno, četudi skoraj tisoč kilometrov daleč od doma. V zelo sproščenem pogovoru



Del starega obrata v Nišu

dvesto postelj. V recepciji so bile formalnosti hitro opravljene in čeprav smo bili utrujeni od poti, smo šli na kratek sprehod po mestu.

Precej časa že nisem bil v Nišu, zato me je prijetno presenetila urejenost, nove zgradbe, široke osvetljene ulice.

Ker nismo natančno vedeli, v katerem delu mestu je tovarna Vulkan, smo se zmenili, da poiščemo našo prodajalno in jih zjutraj poprosimo za pomoč. Tistemu, ki prvi zagleda napis Sava, je bila obljubljena nagrada. Seveda ne bi bili Gorenjci, če se ne bi skoraj hkrati pognali na iskanje. Srečo je imel šofer Jože. (Osebnost še vedno sumim, da je za prodajalno že vedel, saj je ubral pot kar naravnost proti njej. Zato tudi z nagrado še čakamo.)

V kombinatu Vulkan

»Privatno smo veliki prijatelji. Na delu, ko se pogovarjamo o problemih našega dela in o nalogah, smo dobri poslovni prijatelji. Vedno smo za prijateljski pogovor, pa naj gre za ta ali oni posel.« Tako se je pričel naš šragovor v sobi direktorja kombinata Vulkan Niš.

Prijazna sodelavka nam je ponudila kavo in ob prijetnem pogovoru s tov. Obradom Lušaninom so v sobo prihajali člani strokovnega kole-

nam je glavni direktor Vulkana Niš predstavil naše sogovornike — vodilne delavce pridruženega podjetja.



Glavni direktor Vulkana Obrad Lušanin, dipl. kemik

Naš razgovor je potekal pravzaprav v sklopu sestanka centralnega kolegija, ki ga imajo vsak torek dopoldne. Obrad Lušanin je menil, da je to najboljša priložnost za naš razgovor. Takega razgovora pa se udeležujejo vsi direktorji temelj. organ.



zdrženega dela (valjarne, tehnične robe, gumena obutev). Na sestanku kolegija so bili navzoči še direktorji sektorjev: splošna služba, finančno-računovodska služba, komercialna služba in predstavnik družbenopolitičnih organizacij. Glavni direktor Vulkana pa pride enkrat na mesec v Kranj na sejo centralnega kolegija Save.

Nastanek in razvoj

Kombinat gume in obutve Vulkan Niš je bil ustanovljen 1937. leta kot privatna obrtna delavnica. V začetku so izdelovali samo gumene opanke in korita za kovane opanke.

Leta 1946 je bilo podjetje nacionalizirano in preimenovano v tovarno gume Balkan. Dvanajst let pozneje (1958) se je tovarna združila z nekaterimi čevlarskimi delavnicami. Spremenili so tudi ime podjetja, in sicer v Kombinat gume in obutve Vulkan Niš.

Od tega časa podjetje stalno povečuje obseg in vrsto proizvodnje. Možnosti pa so bile v starem obratu vse manjše. Ugodni poslovni rezultati v letih 1964 do 1970 pa so jim omogočili gradnjo nove tovarne. Hkrati s tem so menjali tudi proizvodni program. Izdelavo gumene obutve so dopolnili z drugimi teh-

mo Vulkan pa je doslej vložil 26 milijonov din. Z otvoritvijo nove tovarne — 13. oktobra 1974 — je bila zaključena prva faza selitve proiz-



Marica Stamenković

vodnje v nove, sodobne prostore, kjer je možno organizirati tudi sodoben način dela. Poleg tega pa bodo prav zaradi tega občutneje povečali proizvodnjo, npr.:

— proizvodnjo tehničnih izdelkov bodo povečali od dosedanjih 100 ton na 550, v letu 1978, pa kar na 1500 ton;

— izdelkov za obutev bodo naredili trikrat toliko kot do sedaj (od 400 na 1200 ton, v naslednjih štirih letih pa še za 100 ton);

— skladno s povečanim obsegom proizvodnje v tonah povečujejo tudi izdelavo zmesi.

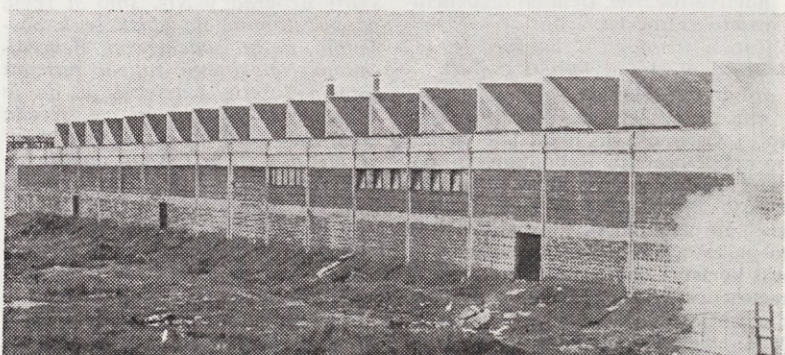
Značilnost nove tovarne je vsakakor proizvodnja semeringov, izdelkov, ki so zelo iskani na tržišču. Že naslednje leto (1975) bodo naredili 100.000 komadov cevi za avtomobilsko industrijo, čez štiri leta pa že milijon. Za naslednje obdobje pripravljajo tudi protektiranje plaščev za tovorna in osebna vozila ter izdelavo specialnih trakov.

Za uresničitev teh načrtov — pravi — bodo potrebovali 72,5 milijonov din (38,5 za opremo in 34 obratnih sredstev). Poleg tega bodo po-

(Nadaljevanje na 7. strani)



Vhod v nov obrat Vulkana v Mra-moru



Del novega obrata je podoben naši tehnični hali

(Nadaljevanje s 6. strani)



Milorad Dinić

trebovali še 28,5 milijonov din za gradbene objekte.

Sedanje poslovanje še posebno v zadnjih osmih mesecih, je dobro, zato stvarno računajo, da bodo načrte tudi uresničili. V prvih osmih mesecih letos je bil njihov skupni dohodek 72 milijonov, za sklade pa so namenili 8 milijonov

Kakšne naloge ima kolegij, oziroma kakšne probleme rešuje, je bilo naše prvo vprašanje.

Na kolegiju obravnavamo vsa področja dela v Vulkanu. Poleg tekoče problematike, problemov finančne službe, problemov iz proizvodnje, imamo vedno nove zadeve, ki pa jih želimo kar se da hitro reševati.

Ali ima kolegij izvršilno funkcijo ali dajete predloge organom upravljanja?

Zadeve, o katerih morajo razpravljati in odločati vsi zaposleni, gredo najprej na družbenopolitične organizacije. Ko le-ti dajo svoje mnenje, gredo na organe upravljanja.

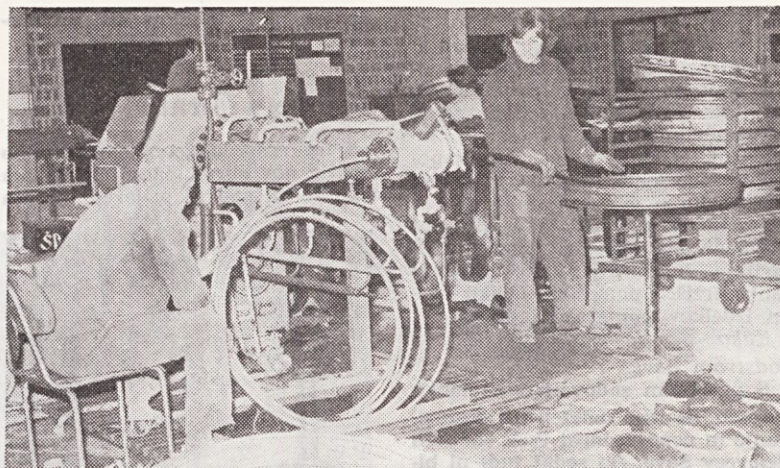
Dobra struktura

Kakšna pa je kvalifikacijska struktura delavcev Vulkana?

Vseh zaposlenih delavcev v Vulkanu je 1130. Od tega jih ima 30 visoko strokovno izobrazbo, višjo 35, visoko kvalificiranih delavcev je 53, srednjo strokovno izobrazbo je pri nas 80 delavcev. Kar 540 je kvalificiranih delavcev in 150 polkvalificiranih in le 150 nekvalificiranih delavcev. Kar precej pa je kovinarjev, ki so prišli iz drugih podjetij. Tudi ti delavci se dobro spoznajo na stroje, na katerih delajo, zato jim lahko zaupamo prav taka delovna mesta kot gumarjem. (Iz tega je razvidno, da je kvalifikacijska struktura v Vulkanu celo boljša kot v Savi, op. ur.). V zadnjih 10 letih se je kar 640 delavcev prekvalificiralo in došlo. Vsi so šli skozi različne šole, podjetje pa jim je tudi materialno



Med pomembnejše izdelke, ki so tudi gospodarsko donosni, sodijo semeringi



Precejšnji del proizvodnje v Vulkanu je tudi izdelava cevi

pomagalo. V letih od 1956 do 1959 so gumarsko šolo v Kranju obiskovale kar tri skupine njihovih delavcev in danes v Vulkanu po večini opravljajo odgovorno delo.

Kakšen je proizvodni program Vulkana in katerih izdelkov naredite največ?

Naša osnovna dejavnost je proizvodnja gumene obutve, v kateri izdelujemo opanke in škornje. Letos bomo v tej dejavnosti naredili okrog 1 milijon 300 tisoč parov obutve v skupni vrednosti 52 milijonov ND. V glavnem smo to že do sedaj realizirali, zagotovljena pa nam je tudi prodaja. Imamo še proizvodnjo tehnične robe, transportne in pogonske trakove v skupni količini okrog 40.000 kv. metrov in z vrednostjo 27 milijonov ND. Plan teh trakov bo tudi izvršen.

Izdelujemo še razne izdelke na kobertzu, kot so tesnilne plošče, dezirane folije v količini 500 ton in vrednosti 10 milijonov ND.

Gumene cevi izdelujemo v zelo različnih profilih, vrednost proizvodnje pa znaša 15 milijonov ND.

Okrog 15 milijonov ND predstavlja tehnična roba po naročilih, proizvodnja semeringov pa bo letos predstavljala vrednost okrog 10 milijonov ND.

Poleg naštetega je pri nas pomožna dejavnost za izdelovanje orodij (kalupov).

V celotnem proizvodnem programu predstavlja tehnična roba 70 % in obutev 30 %. Skupni plan za letošnje leto je 120 milijonov ND in predvidevamo, da ga bomo izvršili.

Kakšni so vaši problemi?

Trenutno največji problem je dobiti obratna sredstva za redno proizvodnjo, kajti plan za prihodnje leto je za 50 % večji od letošnjega. S planirano proizvodnjo pa naj bi zadovoljili vse dogovorjene obveznosti, ki jih je kar 90 %.

Ob integraciji s Savo boste skupno reševali ta vprašanje?

Pričakujemo, da bomo mogli mnogo vprašanj rešiti v okviru Save in Polikema ter njihove interne banke. Problem je le v tem, da dobimo nova finančna sredstva za preselitev kompletne tovarne na kompleks pred mesecem odprtih naših proizvodnih obratov v Mramoru.

Imate program razvoja tovarne?

Imamo program perspektivnega razvoja tovarne, ki je bil obojestransko sprejet. S Savo smo začeli sodelovati že precej pred integracijo. Do sedaj smo se dogovorili za reševanje vseh skupnih problemov načelno, medtem ko bodo konkretne rešitve in naloge določene v samoupravnem sporazumu o združevanju. Ne zapiramo oz. zanemarja-

mo nobenega vira finančnega dotoka sredstev. Želimo pa dograditi tudi lasno prodajalno. Sedanja prodajalna na tržnici v Nišu je na primer samo v 1 mesecu dosegla promet 10 milij, delo pa je opravljal le en član našega kolektiva.

Kako je bila integracija sprejeta v kolektivu, kako v občini?

V občini dobro, v kolektivu odlično. Vsako fazo pogovora smo prenesli na organe upravljanja, na družbenopolitične organizacije. Vsak zaposleni delavec je dobil svoj izvod programa, ki pa so ga tudi sprejeli s posebnim zadovoljstvom in praktično nismo imeli nikogar, ki bi bil proti. To odločitev so ugodno sprejele tudi družbenopolitične organizacije občine Niš in želijo, da se skupno z nami povežejo z obci. Kranj tudi na drugih področjih. Nasicer ta odločitev ni toliko presenetila, mnoge druge, ki pa niso vse skozi sodelovali v pogovorih, pa je ta odločitev iznenadila, saj sodelovanje na ta način skoraj ni v navadi. Moramo pa poudariti, da Vulkan ni v nikakršni težki situaciji in nam integracija ni bila prisila.

Kakšen pa je pravzaprav razlog za integriranje?

(Nadaljevanje na 8. strani)



Ljubiša Antić je bil naš vodnik v Vulkanu. Z veliko pozornostjo nam je pomagal, da smo dobili vse informacije in si ogledali proizvodnjo v Vulkanu



(Nadaljevanje s 7. strani)

Perspektiva, skupna vlaganja, skupni programi, delitev proizvodnje v okviru gumarske proizvodnje, želja za proizvodnjo velikih serij, skupna tehnologija, komerciala, nabava in socialna varnost vseh zaposlenih. Spoznali smo, da se lahko dogovarjamo o reševanju vseh teh skupnih zadev, katji tako združeni predstavljamo 50 % gumarske industrije v Jugoslaviji. Tako združeni lahko tržišču ponudimo veliko izbiro izdelkov gumarske industrije.

Kako ste našli skupni jezik z vodstvom Save?

S posebnim zadovoljstvom lahko rečemo, da smo naleteli na razumevanje in neposrednost vseh vodilnih delavcev Save. Do sedaj tudi ni bilo nikakršnih nesporazumov in dogovore obojestransko spoštujemo. Menim pa, da smo do tako visoke stopnje sodelovanja prišli predvsem zaradi ljudi, ki so sodelovali v razgovorih. Imeli smo že pogovore tudi z drugimi delovnimi organizacijami, pa nikoli nismo našli takega razumevanja na vseh področjih, kot smo ga našli s Savo.



Gumijaste škornje, izdelek Vulkanu, tudi izvažajo

Kako imate urejeno socialno varstvo in družbeni standard vseh delavcev?

Zaradi pomanjkanja sredstev za reševanje stanovanjskih problemov v določenih obdobjih nismo veliko naredili, medtem ko je že letos 15 delavcev Vulkanu dobilo stanovanje iz solidarnostnega sklada. Letos je šlo 150 delavcev na letni oddih, dotirali smo jim 60,00 din, sami pa so plačali 30,00 din na dan. Okrog 140 zaposlenim delavcem iz valjarne in na drugih težjih delovnih mestih pa smo omogočili klimatsko zdravljenje. Danes imamo okrog 150 prostov za individualno gradnjo, odkup in dodelitev stanovanja; prošnje bomo rešili v 5 letih. Delavci dobijo topli obrok v tovarniški menzi. Topli obrok regresiramo s 3,00 din.

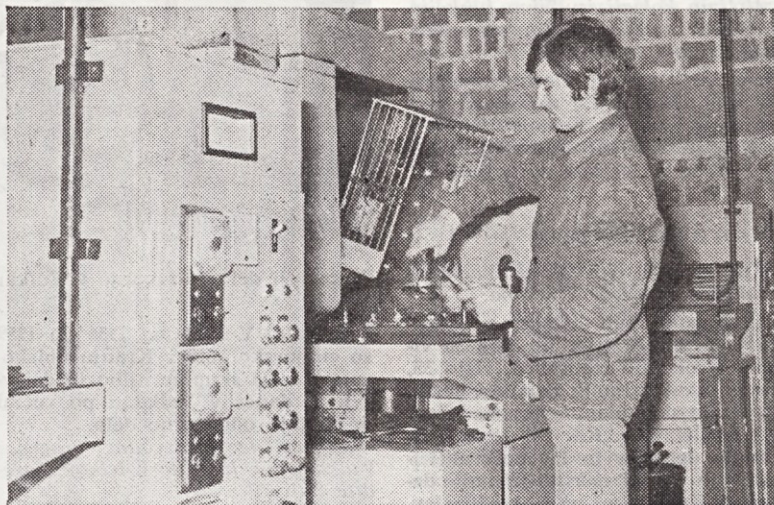
Osebnih dohodki?

Poprečje zadnjih dveh mesecev je približno 2.000 din, medtem ko je poprečje 9 mesecev letošnjega leta 1870 din. Naši osebni dohodki so na nivoju osebnih dohodkov občine. Za prihodnje leto pa planiramo 2.400

din osebnih dohodkov na zaposlenega.

V novem obratu

S tega osrednjega razgovora smo odšli v nov obrat. Za spremljevalca nam je bil nadvse prijazen Ljubiša



V Vulkanu so pred nedavnim montirali nove, sodobne preše

Antič, referent družbenopolitičnih organizacij. Tudi on je bil učenec naše gumarske šole, tukaj ima veliko znancev in prijateljev. Prijetno nas je presenetil z odličnim poznavanjem organizacije podjetja, dela ter razmer v Vulkanu.

V pogovoru so nam tudi povedali, da imajo kar 190 članov zveze komunistov, okrog 220 mladink in mladincev, imajo dobro organiziran sindikat, močan aktiv ZB, mnogo pa dajo tudi na marksistično vzgojo in izobraževanje članov kolektiva.

V novem obratu v Mramoru smo se pogovarjali z MARICO STAMENKOVIC, vodjo preizkušanja zmesi, sekretarko osnovne organizacije ZK valjarne. In znova so nam tovariši, ki so nas spremljali, povedali, da so ženske v njihovi tovarni dobri vodje.

Mi pa smo tovarišico Marico vprašali, kakšni so problemi oddelka, ki ga vodi?

»V naši tovarni kontroliramo zmesi od začetka obratovanja. En del kontrole je še v starem obratu, tu v Mramoru pa je zgrajen nov oddelk za preizkušanja. Sem je prestavljen velik del proizvodnje z oddelki, kot so: cevna, valjarna, stiskani izdelki, kamor spadajo tehnični izdelki in semeringi, ter laboratorij, tako da je v starem obratu ostala le proizvodnja obutve, klinastih in transportnih jermenov, del laboratorija in nekaj drobne robe. Seveda

pa si želimo kompletno preselitev v Mramor, kjer je na razpolago tudi dovolj zazidalnega prostora. Taka preselitev bi nam vsestransko ustrezala, v bližini tovarne pa je tudi večji mladinski zavod, s katerim imamo zelo dobre odnose. Njihovi mladinci v večini prihajajo v Vulkan, pri nas bodo tudi v prihodnje

brega kadra ne bo dobre proizvodnje. Zato je naše sodelovanje obojestransko. Brez tehnološkega predpisa nihče ne sme začeti delati. Proizvodni program predvsem valjarne zahteva popolno kontrolo preizkušanja, zmesi pa izdelujemo za celotno podjetje. K celotni opremljeni valjarne smo iz starega obrata prenesli le 2 stroja, na katerih delamo predvsem zmesi za semeringe. Kapacitete valjarne so tako velike, da delamo zmesi tudi za druga podjetja (Suva reka, M. Zakič, Zaječar).

Naloga našega oddelka preizkušanja zmesi je tudi vhodna, medfazna in končna kontrola. Izpeljano imamo popolno kontrolo v vseh fazah, tako tudi za vsako novo surovino, ki prispe v tovarno. Za tako veliko proizvodnjo zmesi pa rabimo tudi primerno skladišče. Za skladišče surovin rabimo sedaj stari obrat valjarne.

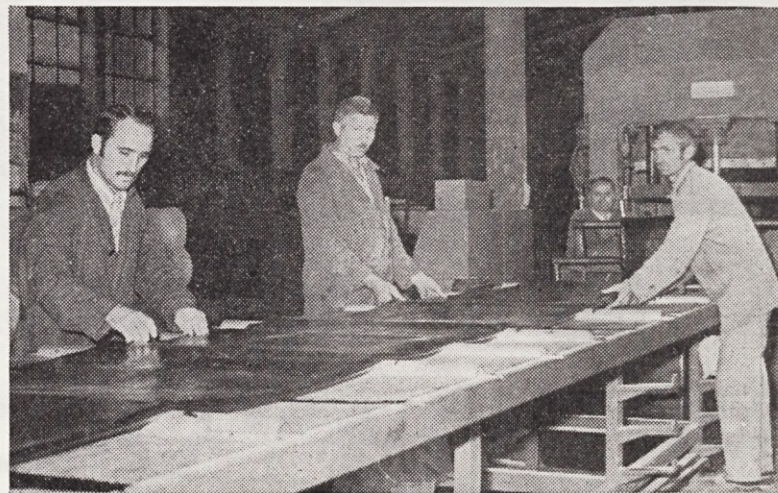
Gotovo ste tudi vi sodelovali pri razgovorih o sodelovanju s Savo?

Lahko rečem, da je bil v procesu združevanja angažiran celotni kolektiv, vključno z družbenopolitičnimi organizacijami. Za pripravo združitve je bila imenovana posebna strokovna skupina, ki je bila povezana s Savo. Naša prva naloga je konkretizirati obveznosti. Na osnovi prakse in izkušnje se bomo nadalje pogovarjali o vseh skupnih zadevah.

V proizvodnji

V neposredni proizvodnji smo se pogovarjali z MILORADOM DINIČEM.

»Recite, sporočite Savčanom naše najlepše pozdrave, želje in čestitke celotnemu kolektivu pa tudi moje-



V proizvodnem programu ima Vulkan tudi transportne trakove. Na sliki levo je Živković Živan, ki je iz Save odšel v Vulkan



Dodelava (brušenje) stiskanih izdelkov

mu bratu!« je najprej dejal tovariš Dinič.

Milorad Dinič je izumenski delovodja v oddelku semering in je bil zelo vesel, da lahko da izjavo za Savo.

»Bil sem v Savi 3 leta v gumarski šoli. To so bile generacije naših mladincev, ki so končale gumarsko šolo v letih 1956–1959. Po šoli sem se vrnil v Vulkan, ki me je tudi štipendiral in pričel z delom kot kvalificiran delavec na prešah. Po odsluženem vojaškem roku sem leta 1964 šel v tehnično šolo v Piro. Študij mi je omogočil Vulkan. S končano tehnično šolo sem začel delati v razvojnem sektorju in delal na preizkušanju novih izdelkov. Šele letos sem prišel na to delovno me-

(Nadaljevanje na 9. strani)



(Nadaljevanje z 8. strani)
sto. Tu nas je okrog 50. V teh prostorih delamo semeringe šele 3 mesece. Oddelek vodi glavni tehnolog in 2 izmenska delovodja. Do sedaj je delo v nočni izmeni potekalo brez nadzora delovodja, saj so delavci izredno disciplinirani. Seveda pa bomo morali zaposliti tudi delovodja za nočno izmeno že zaradi morebitnih zastojev oz. okvar na strojih. Sicer pa so tu delavci v glavnem

kvalificirani. Razumejo, da so njihovi tehnologi in delovodje potrebni in da brez njih ne bi šlo. Prav zaradi tega spoznanja smo imeli precejšen vpis v šolo za pridobitev polkvalifikacij. V 3-mesečnih tečajih smo jih seznanili z osnovami tehnologije. Velik poudarek pa je bil tudi v oblikovanju osebnosti posameznika, kar se pozna v medsebojnih odnosih in discipliniranosti.

Prodajalna v Nišu

Prvotno je sploh nismo imeli v programu, pa smo si jo ogledali že zvečer ob sprehodu po mestu. Pravi, da je to točka tako starega kot novega dela mesta. Savska izložba oz. trgovina je tu že od 14. aprila 1969. Tako smo jutraj ob 7. uri ne pričakovani stopili v prodajalno. Sprejeli so nas prodajalci in bili so veseli našega obiska. Od dopolndanske izmene so bili vsi zbrani, od celotnega kolektiva je manjkala le en delavec, ki je imel popoldansko službo (Randželović). Posedli smo v

S Savo imamo redko stike in to le telefonično takrat, ko gre za dobavo izdelkov. Naročenega blaga ponavadi ne dobimo, problem, ki nas tare, pa so tudi majhni skladišni prostori. V preteklem letu smo največ prodali umetnega usnja, in sicer podjetjem, ki ga uporabljajo za nadaljnjo reprodukcijo oz. dodelavo. Pnevmatika gre dobro v promet. Največ prodamo avtoplaščev 5-50-15. Naročili smo jih okrog 8000, dobili pa samo 400 — 500 kom. Imamo pa na tem področju veliko kon-



Zunanost prodajalne v Nišu

pisarni. Pripravljeni so bili na pogovor, saj so pri njih gostje iz Kranja redki. Prijetno smo se počutili. Povedali so nam, da vsi delajo kot eden. Vsi so mladi, vsi so tovariši iz šolskih klopi.

Zbrali so se in nam o problemih, delu in načrtih pripovedovali:

Svetolik Kostić — poslovodja,
Ljubiša Janičević — namestnik poslovodje prodajalne,
Olga Ristić — administrator,
Vlastimir Stamenković — prodajalec

»V trgovini imamo skoraj vse, kar proizvaja Sava, le kemičnih proizvodov ne prodajamo, ker prodajalna ni primerna za tovrstno prodajo, ker bi morala zadostiti vsem drugim predpisom, ki jih zahteva inspekcija«, je bil uvod.

Kakšno je sodelovanje med podjetjem Sava in prodajalno Niš?

kurenco trgovin Astra, Nišpromet, Tehnokemija, ki robo nabavljajo z velikimi rabati. Zgodilo se je že, da smo imeli npr. pri enakem izdelku tudi za 40,00 do 70,00 din višjo ceno glede na ceno ostalih trgovin. V POS nas sicer kritizirajo, ker prodajamo blago večjim podjetjem v Nišu, manj pa maloprodaji v svoji trgovini. Mislimo, da je najvažnejše, da pokrivamo z našimi avtoplaščami celotno področje. V prodajalnah pa prodajamo okrog 80 % savskega in le 20 % drugega blaga. Problemov zaradi tega načina prodaje nimamo. Radi bi videli, da bi nam POS bolj prisluhnil in nam pošiljal blago takrat, ko je na trgu najbolj iskano. Radi pa bi malo več konkretnega sodelovanja in ukvarjanja s problematiko prodajaln, da bi delo teklo nepretrgano. Na tem področju dela trgovski potnik za avtopnevmatiko (Čuk Dragan), s katerim lepo sodelujemo, medtem ko s potnikom za umetno usnje sodelovanje ne poteka tako, kot bi si želeli.

Za letošnje leto smo planirali realizacijo 1 milij. 100 tisoč; ta plan smo izpolnili že v 9. mesecu, tako da je naša realizacija glede na plan v poprečju 130 — 140 %. Kupci naše izdelke zelo cenijo in prihajajo po nje iz zelo oddaljenih krajev, zato je tembolj nerodno, če blaga ni.

Pa smo kljub vsemu skromni. Letos so nam predlagali povečanje osebnih dohodkov, poslovodji na



Delovna skupina prodajalne Sava v Nišu

račun pomočnikov, vendar je on odklonil. Naš prodajalec dobi v poprečju 3.300 din osebnega dohodka, kar je v primerjavi z ostalimi zaposlenimi v mestu nekoliko več. So pa življenjski stroški v samem mestu zelo visoki.

Delate daleč od matične tovarne. Kako imate urejene stanovanjske razmere, ugodnosti, (npr. regres za malice, prevoze...)?

Tudi tu v Nišu imajo delavci, zaposleni v trgovinah, zagotovljen regres za malico in ga lahko izkoristijo. Organizirane pa imamo tudi prevoze za delavce, ki dobijo stroške

povrnjene. Mi ne dobimo ne enega ne drugega.

Opomba: Tov. Bidovec iz POS je odgovorila, da delavci v prodajalni Niš dobijo regres za malice v višini 100.— din v obliki večje vrednosti točke, prevoze pa jim prav tako povrnejo kot vsem delavcem v Savi.

Ogledali smo si tudi trgovino in izložbo: red in čistoča, izložba lepo urejena. Ob koncu skromnega zapisa o savski prodajalni v Nišu pa se moram v imenu naše ekipe zahvaliti tovarišu Krstiću. V Nišu nam je bil za vodnika, popeljal nas je do Vulkana, pomagal rešiti drobne probleme, ki so za tujca v mestu neizogibni — domačin pa jih odpravi mimogrede.

Nazaj gremo!

Prodajalna v Beogradu

Na poti proti Beogradu (iz Niša) smo se ustavili in sporočili, da prihajamo. V trgovini so nas torej pričakovali. Bilo je dopoldne in v trgovini se je kar gnetlo kupcev. Naš fotograf si je »zrihtal« leste, da je laže dobil vse v objekt, mi pa smo odšli v njihovo majhno pisarno nad prodajalno. O tem, kaj delajo, kaj jih teži, kaj bi radi in še o mnogih rečeh, smo se pogovarjali z

Zdravkom Andrićem,
poslovodjo prodajalne Beograd,

Borivojem Djordjevićem,
vodjem skladišča Beograd,

Vasom Papićem,
pomočnikom poslovodje



Zdravko Andrić

Skupno je v prodajalni 8 delav in delavcev, štirje pa so v skladišču (v drugem koncu mesta). Bili so veseli našega obiska, postregli so nam z osvežilno pijačo. Kaj kmalu je naš pogovor potekal le še o delu in problemih, ki jih imajo pri svojem delu. Prav nič niso bili namreč veseli pošiljke letnih avtoplaščev, ki bodo sedaj ležali celo zimo v skladišču, ki je že tako majhno, ob misli, da so nanje kupci čakali že cele mesece. Menijo, da je temu krivo le nasprotje med trgovino in savsko prodajo in iz tega izhaja tudi večina problemov.

Pa se današnji »trgovci« bojujejo, da bi prodajalci preveč zaslužili, pa zato ni ne avtoplaščev ne plač. Dogodilo pa se je že, da so druge prodajalne v Beogradu ob spremembi cen obdržale cene izdelkom toliko časa, dokler so jih imeli na zalogi,



Borivoje Djordjević

(Nadaljevanje na 10. strani)



Prodajalna v Beogradu

(Nadaljevanje z 9. strani)

medtem ko mora savska prodajalna takoj povečati ceno in dogaja se, da so cene naših izdelkov višje od drugih. Neusklajenost prodaje v Savi čutimo tudi v naših prodajalnah. Trgovina v Savi je tako pestra, da lahko kupec kupi zdaj blago iz TAP, zdaj iz TTI, tu s tem, tam z onim rabatom, vsekakor pa je ta pod isto streho različen. Zato bi si prav mi želeli na tem področju urejene odnose in enotno prodajno politiko za celotno podjetje. Posamezniki na odgovornih delovnih mestih se raje ukvarjajo z drugimi problemi, ne pa s kvalitetno propagando. Komu naj služi današnja savska reklama in propaganda, ki je tudi draga. Pokazali so nam reprezentančno brošuro (katalog naših proizvodov). Ni kaj reči, zares lepa, dragocen papir, večbarvni tisk. Te brošure pa lahko uporabi samo šef avtoparka v delovni organizaciji, nikakor pa ne šofer.

Ko prodamo avtoplašč, kupec želi tudi napotek za uporabo, ne pa reklamo, ki je nima za kaj rabiti. Na določene pomanjkljivosti (navodila za pritisk v radialnih avtoplaščih) je opozoril oziroma zahteval že tržni inšpektor.

Neprijetnosti nam delajo tudi pošiljke iz Kranja, saj je dostikrat poslano manj blaga, kot je navedeno na naročilnicah oz. sprejemnicah, a zagotavljajo, da bo poslan primanjkljaj prihodnjic, kar pa ne sodi v resno poslovanje. Zgodi pa se tudi, da pride kar 100 avtoplaščev več, kot jih ima šofer na spremnici.

Načrti za prihodnje?

Naša prodajalna je prva savska prodajalna v Srbiji in je bila odprta že leta 1951. Imamo zelo dober promet, povpraševanje po avtoplaščih in tehničnem blagu je veliko. Kupci prihajajo od vsehovsod, zgori pa se, da pridejo do določene izdelke tudi kupci iz Slovenije. Trgovina je še danes prav taka, kot je bila ob otvoritvi. Lokacija je v središču trgovanja, velik prodajni promet pa nakazuje potrebo, da zmogljivosti prodaje in uvrstitve savskih avtoplaščev na tem področju še povečamo. V ta namen že dalj časa planiramo sredstva in so danes za adaptacijo trgovine zagotovljena. Z adaptacijo bomo začeli spomladi. Trgovino bomo v celoti zaprli le za krajši čas, saj nameravamo ves preostali čas delati v provizoriju v prvem, sprednjem delu prodajalne. Cena popravila bo predvidoma

okrog 70 milij. S din. Oprema bo na novo vgrajena, prostor nekoliko razširjen, nekoliko bomo preuredili tudi pisarno, medtem ko skladišnega prostora za sedaj ne bomo povečevali, četudi bi bilo potrebno. A potrebovali bi vsaj dva do trikrat večje skladišče. Tako skladišče bi stalo okrog 2 milijardi S din. Naj utemeljim to le s trditvijo, da bi lahko v Beogradu prodali toliko robe, kot jo imajo danes vse prodajalne skupaj.

O gradnji takega skladišča smo že razmišljali. Bilo bi v predmestju Beograda. Lokacija je tako ugodna, da lahko rečem, da bi bila celo ustrežnejša graditev skladišč v Beogradu kot v Kranju. V sklopu tega programa pa si zamišljamo tudi centriranje in montažo avtoplaščev, ki bi v sklopu priključenih tovarn bila središče trgovine, prodaje in montaže. Kako potrebno bi bilo veliko skladišče, naj za primer povemo le opis zadnje naročilnice.

Naročili smo klinaste jermene. Ker pa ni bilo prevoza, je moral kupec nanje čakati 14 dni, naročilnica in ček pa sta ležala v predalu. Če bi imeli skladišče, bi lahko imeli mnoge izdelke na zalogi.«



Vasa Papić

Za sklep:

Pogovarjali smo se o mnogočem, vsega niti stenogram ni zabeležil. Povedati pa moram, da v vseh kritičnih pripombah ni bilo čutiti kritiziranja. Prepričan sem, da so s povedanim izrazili veliko pripadnost svojemu delu, pripadnost kolektivu Sava, predvsem pa so želeli, da bi bili njihovi — s tem pa tudi savski — uspehi še večji. Ne en-



Zunanost prodajalne Sava v Beogradu

krat so poudarili, da Sava in naši izdelki uživajo velik ugled med kupci, da jih raje kupujejo, če jih le dobijo.

Presenetila nas je tudi njihova raziskava trga. Na avtobusno postajo so poslali človeka, da je ugotavljal, koliko avtobusov je »obutih« v savske avtoplašče. Rezultat je bil (in je še!) zaskrbljujoč: le dva avtobusa od tisoč sta bila opremljena z našo pnevmatikom.

Žal nas je čas priganjal (kot vso pot). Ura je bila že skoraj eno popoldne, mi pa smo želeli ujeti še tovariša Hercega na predstavnishtvu.

Prvotno smo nameravali pripraviti še kratek razgovor s prodajalci v trgovini. Toda prodajalno zaprejo ob 12. uri (od 8. ure zjutraj), odpredo pa spet ob 16. uri in je odprta do 20. ure.

Ne vem, če je tak delovni čas trgovine najbolj primeren, saj je prav sredi največjega vrveža (od 12. do 16. ure) trgovina zaprta. Pa še za delavce v trgovini gotovo to ni najbolj ugodno, saj imajo praktično ves dan izgubljen.

Gotovo ne bi bilo napak, če bi nekdo temeljiteje razmisli o neprekinjenem delovnem času in o dveh izmenah. Prepričan sem, da prodajni učinki ne bi bili slabši, gotovo nasprotno. Pa še želje delavcev ne smemo zanemariti.

Tudi za neprekinjen delovni čas sem vprašal tov. Bidovčev. Dejala je, da je že sama dvakrat to predlagala — pa nič. Vse je odvisno od kolektiva prodajalne v Beogradu. Predlagam, da se na enem rednih sestankov o tem pogovorite in predlagate vodstvu POS.

Predstavnishтво Save v Beogradu

Gotovo se je že kdo od nas ustavil ob majhnem kvadratu na vrhu organizacijske sheme delovne organizacije Sava. Tam piše Predstavnishтво Beograd. Mi štirje pa smo tak napis v poslovnem centru Beograda zaman iskali. Ni dolgo tega, odkar so se preselili v nove prostore in tabla z napisom še ni bila na vrsti.

Zakaj smo ga iskali? Zato vendar, ker nas večina zagotovo ne ve, kaj za vruga v tem predstavnishtvu sploh delajo, zakaj so tam, kjer so. In prav je, da smo iskali in dobili. Informacija, ki je pred teboj, spoštovani bralec, je vredna tvoje pozornosti.

Najavljeni smo bili, zato nas je tov. Šime Herceg že pričakoval. Sicer je imel obisk, a smo bili kmalu na »vrsti«. Sprejel nas je glavni sobi predstavnishstva.

Prej, kot smo utegnili reči dober dan, je zagledal našega fotografa in ga povprašal po slikah, ki mu jih že dalj časa dela. Po je IVO — fotograf rekel: »Saj sem vedel, da bo to prvo, kar boste dejali!«

No, tovariš Šime nas je povabil, naj sedemo in po nekaj uvodnih besedah o našem namenu, začel pripovedovati o delu izdelavcev in o svojem delu. Le štirje so redno zaposleni, k njim pa sodijo še trije ko-

mercialni predstavniki in 1 demonstrator. Sicer so stalno na terenu po Srbiji, vsak ponedeljek pa se sestanejo, pogovorijo in dogovorijo — po tem pa na delo.

O tem, kaj delajo, pa je dejal:

»Naše predstavnishтво je v središču mesta, ki je istočasno družbenopolitično središče, gospodarski center, v katerem se oblikujejo in zaključujejo vsi posli. Sava je pomembna organizacija v svoji panogi in zato se zelo pogosto pojavlja in v formalnih in neformalnih stikih pri oblikovanju ekonomske politike, raznih institucijah, združenjih, zveznih sekretariatih in vseh organih upravljanja. Mnoge od teh poslovnih združenj se opirajo na ideje Save pri oblikovanju svoje politike.

Kakšna je osnovna usmeritev delovanja?

Pravzaprav pokrivamo vsa področja, od strokovnih z gospodarsko zbornico, do organov državne uprave in oni velikokrat za reševanje gospodarskih problemov koristijo pobude in ideje Save, pa tudi obratno: problemi Save se običajno uporabljajo za prikaz problemov celotne panoge pa tudi drugih gospodarskih organizacij. Tako so tudi v vseh važnejših organih v Beogradu pred-

(Nadaljevanje na 11. strani)



Pogled na notranjost prodajalne v Beogradu

Predstavništvo Save v...

(Nadaljevanje z 10. strani)

stavniki Save. Sava ima tudi največje predstavništvo v Beogradu. Predstavništva drugih podjetij niso tako močna in tako dobro organizirana. Naše predstavništvo je zato čisto organizator razgovorov in dogovorov, bodisi med predstavniki gumarske panoge med seboj ali pa med gumarji in zveznimi organi. Pri takih razgovorih gre bodisi za vprašanja ali probleme carin, uvoznih problemov, priprave blagovne liste (to je seznam surovin in polizdelkov ter držav, od koder bomo naslednje leto uvažali). Predstavništvo Save v Beogradu se tudi v celoti angažira v postopkih za povečanje cen našim izdelkom, posreduje pri nujnih nabavah surovin idr. Predstavništvo sodeluje tudi pri reševanju finančnih zadev, npr. kreditiranja oziroma vplačila vnapi.

V raznih zveznih oragnih je menda angažiranih kar dvanaest Savča-

No, k našemu delu sodi še vrsta manj pomembnih opravil, ki pa se v osebnih stikih hitreje in laže rešijo kot pa s pošto, z vlogami ali prošnjami. Prav gotovo bo za Savčane zanimivo, če zapišete, da je predstavništvo Save v Beogradu stičišče vseh savskih nastopov v glavnem mestu naše države, da je tu tudi zbirni center številnih pomembnih informacij (pa ne vohunskih, op. urednika), ki jih strokovne službe v Savi koristno uporabijo pri svojem delu.

Kakšni so odnosi med vami in ostalimi gumarskimi podjetji?

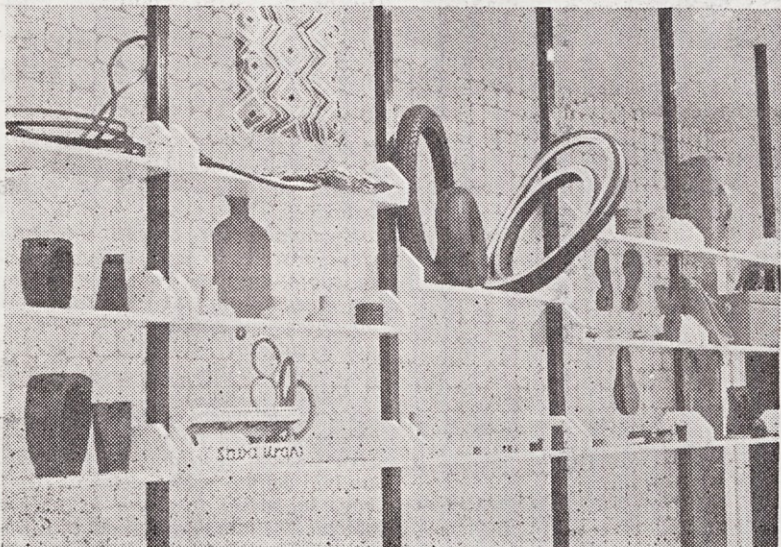
Sodelovanje je zelo dobro. Večkrat imamo skupne razgovore in probleme uspešno rešujemo. Na določen način poskušamo doseči, da se izenačijo pogoji poslovanja podjetij, proizvajalcev gumenih izdelkov. Z veliko večino teh podjetij je sodelovanje uspešno.



Sime Herceg, šef predstavništva Save v Beogradu

nov. Zelo pomembna naloga predstavništva je tudi povezovanje gumarskih podjetij. Naj navedem primer, ka smo prav s takim sodelovanjem, z dogovorom, dosegli enotno ceno avtopnevmatike na jugoslovan-skem trgu.

Ponedeljki so pri nas po navadi namenjeni sestankom Savčanom, ki delajo v Srbiji. Poslovna politika Save ima svojo obliko. Skozi predstavništvo v celoti poteka prodajna politika na tem področju in le redko se dogaja, da se kdo izven tega



Sejna ali vzorčna soba v predstavništvu je okusno opremljena tudi z nekaterimi našimi izdelki



Dorđević Dorđe, pomočnik vodje v predstavništvu

pojavi na trgu. Imamo možnost, da smo popolnoma informirani o dogajanjih in tudi o nekaterih stvareh, ki se pripravljajo in v slehernem

primeru spremljano do končne izpeljave oz. izvedbe naloge.

Osebo sem član sveta za gumo in kemijo, v upravnem odboru Poslovnega združenja gume, v komisiji za formiranje politike cen za prihodnje leto.

Naš delovni dan je formalno dolg osem ur, največkrat pa daljši. Seje so npr. naše vsakdanje pravilo. Če je treba delati, delamo neprekinjeno deset, dvanaest ur. Dogodi pa se, da smo kdaj tudi prosti.

Seveda pa moram poudariti, da je Sava znana širom po Jugoslaviji zaradi odlične kvalitete izdelkov in pa, kar je zelo važno, zaradi svoje solidnosti, doslednosti in poštenih odnosov do drugih.

Ima pa Sava organiziranost (red), ki jo vsi spoštujejo. V Savi vlada kolektivni duh in ni improvizacije. Pri nas ne pride do nobene neko-rektnosti v vodstvu Save (tudi predstavniki organov upravljanja in družbenopolitičnih organizacij). To je delovna skupina, ki je nima skoraj nobena tovarna. Prepričani smo v to, kar delamo, odstopanja od dogovorov ni. Ustvarili smo si koncept ki je učinkovit, utečen in po katerem delamo vsi.

Začuden bi že bili, če bi nekaj zvedeli, kar se je dogodilo, nepravčasno, kasneje. Četudi smo kot kolektiv daleč od Save, čutimo pripadnost in vso zavest vseh naših članov.

Jože Štular

Marica Globočnik

Nam poceni reklama res ni potrebna?

Tako nekako sem se vprašal pred tednom dni v Nišu, ko sem prisluhnil pripovedovanju dveh naših sodelavcev, ki sta zaposlena v naši prodajalni v tem koncu Srbije. Na to razmišljanje sta me privedla Svetolik Kostić, poslovodja naše prodajalne, in Zoran Randželović, prodajalec v isti trgovini. In kaj imata ta dva moža skupnega? Poleg tega, da sta trgovca, čutita veliko ljubezen do avtomobilskega športa. Oba sta namreč vneta rally voznika in spadata v jugovzhodnem področju Srbije v sam vrh v kategorijah, v katerih nastopata. Iz razgovora z njima sem razbral, da se prav tu zanju pričenjajo težave, ki bi se dale z malo dobre volje (odgovornih) v Savi rešiti v dobro Save na eni strani in sogovornika na drugi strani. Za kaj pravzaprav gre?

Da pripadata kolektivu, v katerem delata z vsem srcem, ni potrebno posebej poudarjati. In kot taka zavedna Savčana se obnašata tudi na tekmovanjih, katerih se udeležujeta. Na vsakem koraku in ob vsaki priliki skušata reklamirati ime Save, saj se kot trgovca dobro zavadata, kaj pomeni reklama na pravem mestu. Matično podjetje je v večini primerov gluho za prošnje, ki občasno prihajajo iz Niša. Ne zahtevata veliko, želita v glavnem le propagandni material, katerega dobita ali pa tudi ne; vsaj v zadostnih količinah ne. Če ob tem zapišem še podatek, da tovarna Tigar iz Pirota pošlje v popolni »reklamni opremi« na takšna tekmovanja tudi po deset tekmovalcev, naša dva zastopnika pa pomanjkljivo opremljena dosegata prva mesta, je ne-



Zoran Randželović sodeluje v avtomobilskih tekmovanjih že veliko let in je prav tako dosegel že pomembne uspehe

smisel še večji. Kostić je v zadnjem času kar 4 krat zapovrstjo zmagal na mednarodni ocenjevalni vožnji v okolici Niša. Temu uspehu je dodal še 4-kratne zaporedne zmage (Nadaljevanje na 24. strani)



Naredili so

1,000.000 zračnic

V zadnji številki glasila smo objavili sestavek inž. Tomaža Igliča o velikem uspehu v enoti avtozračnic. Velik uspeh, ki so ga v oddelku avtozračnic dosegli, nas je v uredništvu spodbudil, da smo za to številko pripravili razgovor z delavci, ki delajo v omenjeni delovni enoti.

Inž. Tomaž Iglič mi je v razgovoru med drugim povedal tudi naslednje:

»Ko smo 28. novembra 1974 izdelali milijonto zračnico, smo simbolično poskrbeli tudi za zares skromno slovesnost. Slovesnost je bila glede na doseženi rezultat, ki je kar za 10 % večji v primerjavi z lanskoletnim in če upoštevamo vse težave, ki smo jih imeli z uvajanjem nove tehnologije in novih strojev, dvoizmensko delo pri konfekciji, da brizganja polizdelkov ne omenjam posebej, zares skromna«. K sami slovesnosti lahko pripišemo še to, da je Tomaž Iglič sam preskrbel in razdelil slavnostni požirek oranžade.

Z vodjo enote avtozračnic sva se pogovarjala o načrtih in težavah oddelka. Na vprašanje, kakšni so načrti za prihodnje leto, mi je odgovoril:

»Naša osnovna skrb v naslednjem letu je povečanje proizvodnje in občasno izboljšanje kvalitete. Seveda moramo ob tem temeljito analizirati napake, ki so se pojavljale letos, in jih odpraviti. Za koliko se bo povečala proizvodnja avtozračnic, danes še ne moremo točno oceniti, saj vemo, da je eden od važnih pogojev poznavanje potreb tržišča. Če bodo večje potrebe, toliko večji bo proizvodni program, ki pa bo zahteval veliko organizacijskih sprememb in seveda sprotno popraviljanje strojev, predvsem ključnih. Realizacija proizvodnega programa je v veliki meri odvisna tudi od morebitnih drugih zastojev, zato bomo vzdrževanju in odpravljanju napak posvečali veliko pozornosti.

Ali predvidevate kakšne tehnološke novosti?

Uvedli bomo kvalitetnejšo spremembo tehnološkega procesa pri vulkanizaciji, dvojne bombirne naprave in novost pri hlajenju spoja.

Kakšni so medsebojni odnosi v vaši enoti?

Težimo, da bi bili odnosi čim boljše, da bi bili zasnovani na samoupravnem principu. Medsebojni odnosi so po mojem važen dejavnik, tako za dobro počutje posameznika na delovnem mestu kot tudi za realizacijo zastavljenih ciljev, dvig produktivnosti, boljše pogoje dela itd. Moje mnenje je namreč takole: odnosi so v redu, nobena stvar pa ni tako v redu, da je ne bi bilo mogoče še izboljšati.

V oddelku je precej mladih. Kako živijo in delajo?

»Skrbimo za mlade in v zadnjem času smo jim pomagali, da poživijo svojo dejavnost. V okviru obračunske enote imajo vso podporo vodstva in sodelavcev, samo zastaviti si moramo tak program, da ga bodo lahko uresničili. Za začetek so organizirali nekaj zanimivih športnih srečanj, ki bodo, vsaj tako upam, mladim pomagali, da se združijo«.

V vaši obračunski enoti je zaposlenih tudi 50 % delavcev iz drugih republik. Ali imate kakšne težave zaradi tega?

V celoti se lahko z odnosi v oddelku pohvalim, če izzamem fluktuacijo delavcev iz drugih republik, ki je občutna. Posebnih problemov res ni, toda tudi po tej strani bomo morali narediti korak naprej in stalno skrbeti, da se bodo delavci iz drugih republik počutili dobro, da ne bi prišlo do nesporazumov.

In še tole vprašanje: Kako v bodoče?

Perspektivno se predvideva nekaj sprememb, predvsem nas skrbijo prostori, ki so sedaj pretesni in ponekod so zelo slabi ekološki pogoji dela. Predvidena je selitev obračunske enote v nove prostore, kjer bi se predvsem moderniziralo brizganje avtozračnic, saj so dostikrat slabi pogoji dela vzrok slabše kvalitete izdelkov.

Ta investicija nas sicer skrbi, toda to ne bi smela biti ovira. Če temeljito analiziramo tržišče in ugotovimo, da je ekonomsko upravičena, potem moramo zagotoviti sredstva, če hočemo uresničiti proizvodni program. Po drugi strani pa moramo

poskrbeti, da bodo delavci lahko delali v boljših delovnih pogojih.

Seveda je za dobro informacijo potrebno še več. V neposredni proizvodnji sem se pogovarjal z delavci, znanci. Rdeča nit razgovora s tov. Igličem se je potegnila naprej... Delavci so zadovoljni z uspehom, radi bi še uredili tega deli onega problema, pripravljeni so delati kvalitetno in učinkovito. Skratka, zdrav kolektiv, kot večina Savčanov, z vsemi dobrimi in slabimi lastnostmi. Obojestransko prizadevanje — vodstva in proizvodnje — bo prav gotovo najbolj jusešno.

PAVEL REŽEK,

delavec za nadomeščanje

Našel sem ga pri stiskalnicah za vulkanizacijo avtozračnic. Ob nagovoru se je razgovoril in mi povedal:

Zdi se mi, da smo z milijonto zračnico dosegli velik uspeh — če upoštevamo pogoje, v katerih delamo. Pogoji dela so se sicer izboljšali, predvsem na konfekciji avtozračnic. Še vedno pa so slabi pri vulkanizaciji (temperatura) in pri brizganju (slab zrak). Omeniti moram še nabavo novih stojev, ki so nadomestila vozove in s tem zelo olajšala delo pri brizganju in konfekciji avtozračnic. Zdi se mi, da bi lahko dosegli še boljše rezultate, če bi bila kvaliteta zmesi stalna.

Predvideni novi prostori so želja vseh nas v obračunski enoti avtozračnic. V novem prostoru bo boljše razporeditev strojev, klimatske

naprave, skratka, boljši delovni pogoji. Slabi pogoji dela so krivi, da ni vse tako, kot bi bilo treba. Vsa-ke izboljšave smo veseli, saj smo tako bliže boljšemu delu in večjim uspehom. Za doseglo boljših delovnih rezultatov pa se moramo v obračunski enoti angažirati vsi, predvsem pa vodstvo enote.

ANGELA BLAŽ
je delavka iz konfekcije avtozračnic:

»V podjetju sem že 14 let, od tega kar 12 let v oddelku avtozračnic, in moram reči, da se tukaj počutim dobro. Nimam posebnih problemov. S sodelavci in vodstvom se razumem in mislim, da so odnosi v redu.

V oddelku bi bilo potrebno malo več čistote pa bi bilo vse v redu. Uspeh, ki smo ga dosegli, se mi zdi velik, z ureditvijo boljših prostorov, novih strojev, pa bodo boljši tudi rezultati. Vsi v enoti moramo bolj paziti na kvaliteto dela in zavestno izpolnjevati naloge. Želim si, da bi tudi v bodoče delali kvalitetno in da bi bili stroji čimmanjkrat pokvarjeni.

FRANCI PUŠAVEC,
iz brizganja avtozračnic

»Vse od leta 1954 sem zaposlen v Savi in svojega delovnega mesta v glavnem nisem menjal. Del uspeha pri uresničevanju proizvodnega programa lahko pripišemo tudi oddelku brizgarja. 1,000.000 zračnic ni več v enem letu je velik uspeh. Na tak rezultat pred 15 leti niti nismo pomislili. Res pa je, da so se v zadnjih letih bistveno spremenili pogoji dela. Z nabavo novih strojev smo izboljšali kvaliteto, boljši delovni pogoji pa so pripomogli k boljšemu počutju zaposlenih. Tudi z odnosi v enoti sem zadovoljen in nimam nobenih pripomb. Če v bodoče mislimo še povečevati proizvodnjo, moramo zagotoviti stalno kvaliteto zmesi. Številko 1,000.000 bomo v naslednjem letu gotovo presegli, upam, da z večjim odstotkom kot letos. Pri tem pa ne sme priti do večjih izpadov v proizvodnji.

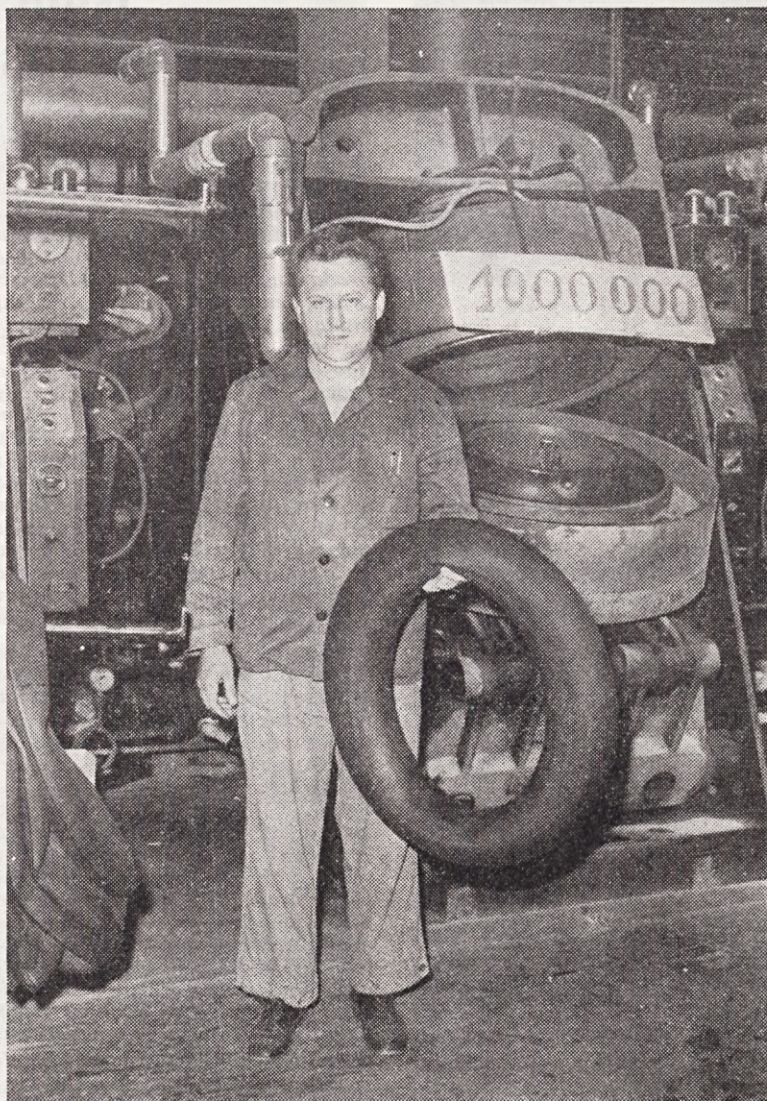
Moram povedati, da so zastoji, ki so čisto proizvodnega značaja, odpravljeni veliko hitreje, kot pa zastoji na napravah, ki nadomeščajo delavca. Sicer pa me motijo še pogoji dela v brizgarni, preveč se prši. Z odpravo tega problema bo tudi odstotek fluktuacije manjši. Zato ni čudno, da si vsi želimo novih prostorov, boljših pogojev dela, saj bomo s tem zagotovili dvig produktivnosti in boljšo kvaliteto izdelkov«.

Za sklep:

Beseda je dala besedo in nastal je — sicer skromen — zapis o enoti, ki je dosegla tako pomemben uspeh. Vsi delavci v enoti so si edini: uspeha so veseli prav vsi, zavedajo pa se tudi svojih dolžnosti v bodoče.

Uvodoma sem omenil skromno slovesnost, ki jo je organiziral vodja enote, zato ne bo odveč pripis, da moramo ob takih priložnostih ob doseganju pomembnih proizvodnih rezultatov, posvetiti malo več pozornosti tistim, ki so ta uspeh dosegli.

Vsem delavcem obračunske enote avtozračnic pa v imenu uredništva iskreno čestitamo in jim v letu 1975 želimo veliko delovnih uspehov, še boljšo kvaliteto in še več zračnic. Želimo jim seveda tudi nove prostore in da bi jih kar se da hitro dobili.



MILIJONTA zračnica in vulkanizer Franc Galjot

L. Mráz



1950 – 1975

Priloga



25 LET
SAMOUPRAVLJANJA



7. 1. 1950 je bil v Savji izvoljen prvi delavski svet v Sloveniji in drugi v Jugoslaviji

Naših petindvajset let



Delavski svet podjetja v jubilejnem letu 1974/1975



Naših petindvajset let

no zavest slehernega člana kolektiva, saj je bilo treba pričeti z neznatnimi sredstvi ter s peščico usposobljenega strokovnega kadra. Vse te vrzeli pa je premagala nezlomljiva volja po napredku ter vera v boljši jutrišnji dan.

Tudi samoupravni sistem se je v vsem tem obdobju nenehno dograjeval, sledil novim dognanjem ter razvoju družbenih odnosov. Nema lokrat so delavci sami našli izvirne poti boljšega neposrednejšega samoupravljanja.

Sprejetje nove ustave in ustanavljanje temeljnih organizacij združenega dela sovpadajo pri nas z intenzivnimi procesi združevanja. Spoznanje, da na lokaciji Kranja v bodoče ne bomo mogli več uresničiti vseh razvojnih programov, nam je narekovalo, da se združimo s sorodnimi podjetji v Sloveniji pa tudi v širšem jugoslovanskem prostoru. Po drugi strani pa se je kolektiv odločil združiti svoje delo z nekaterimi drugimi delovnimi organizacijami kemične predelovalne industrije ter trgovskimi organizacijami, ki opravljajo blagovni promet v močno sestavljeno organizacijo združenega dela Polikem, kar nam vsem zagotavlja še večjo gospodarsko učinkovitost ter večjo socialno varnost.

S tem vstopamo v novo obdobje razvoja, ki tudi tokrat zahteva kar največje angažiranje celotnega kolektiva. Dosedanji uspehi, že ustvarjena materialna osnova, visoka strokovna ter družbenopolitična usposobljenost naših ljudi pa so zanesljiv porok, da bomo organizirani na temeljih nove ustave tudi v naslednjem obdobju enako uspešno uresničevali zastavljene cilje ter s tem prispevali svoj delež k izgradnji nove samoupravne socialistične Jugoslavije.

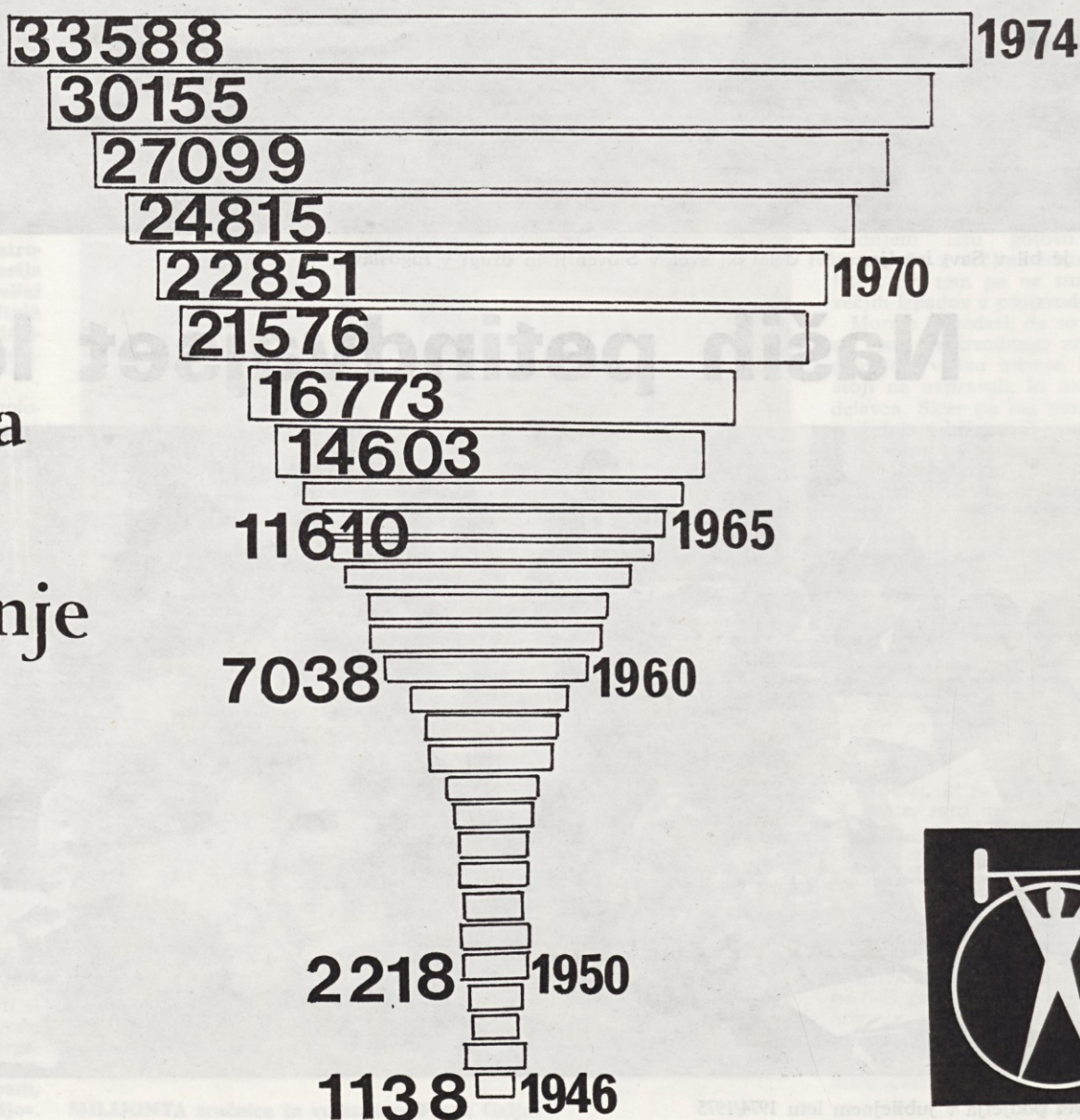
Filip Majcen,
glavni direktor

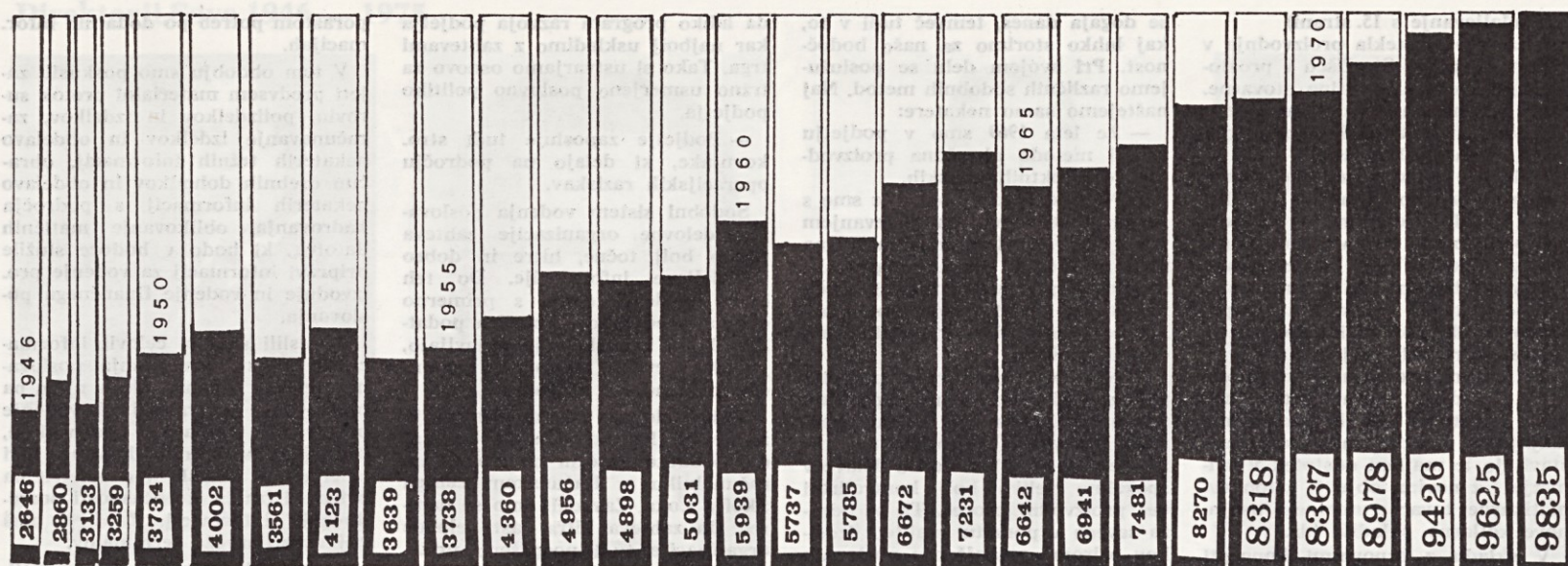
Minilo je 25 let, odkar so delovni ljudje v Savi Kranj izvolili svoj prvi delavski svet — prvi v Sloveniji ter drugi v Jugoslaviji. S tem smo med prvimi samoniklo in smelo pričeli uresničevati zgodovinsko nalogo delavskega razreda, t. j. graditev nove samoupravne družbe.

Ko danes gledamo na prehojeno pot, ki ni potekala brez težav, samoodrekanja, borb za uresničevanje novih idej, smo lahko resnično ponosni.

Iz majhnega obrata sredi Kranja je medtem vznikla na novi lokaciji mogočna tovarna, opremljena z najmodernejšimi stroji, vrhunsko tehnologijo, sodobno organizacijo dela in samoupravljanja ter vsestransko usposobljenimi kadri. Izgradnja je terjala ogromne napore ter veliko družbe-

dinamika
in
obseg
proizvodnje
v
tonah





gibanje proizvodnje na zaposlenega v KG

Predvojna doba

Sava je prvo jugoslovansko gumarsko podjetje, ustanovljeno leta 1921 pod imenom Vulkan. Rabljene stroje so uvozili z Dunaja in izdelovali podpetnike. Kmalu so Vulkanu začele ostro konkurirati dunajske tovarne gumenih izdelkov z izvozom svojih izdelkov v Jugoslavijo. Že 1925. leta so ga prisilile k vdaji. Vulkan ni dobil pomoči od takratne državne oblasti, ko je prošil za zaščitno uvozno carino in brezobrestno posojilo. Podjetje so prevzeli Dunajčani in ga preimenovali v Semperit — jugoslovanske tvornice gumijevih izdelkov d. o. o. z., Kranj. Poleg podpetnikov, radirk in tesnil so proizvajali še gumene cevi, čevlje iz gume in platna, gumene opanke, termoforje, plašče in zračnice za kolesa in nekatere druge artikule. Leta 1938 so postavili še obrat za regeneracijo gume.

Poleg neposrednega izkoriščanja delavcev so kapitalisti izkoriščali naše ljudi tudi na druge načine, kar se je še posebno kazalo v primeru Vulkan. Proizvodnjo so širili izključno s starimi, izrabljenimi stroji, ki so jih v Avstriji že izločili iz obratovanja. Pred domačimi delavci so prikrivali sestavo gumenih zmesi in zato so pošiljali v Kranj že izdelane osnovne polizdelke z Dunaja. Tako so tudi izgrajevali jugoslovanske carinske organe, ker so bile pristojbine za polizdelke nižje kot za surovine, hkrati pa so si na Dunaju ustvarjali superprofit, ker so obračunavali surovine v teh zmesih po višjih cenah ter tako v kranjski tovarni izkazovali nizek dobiček. S tem so umetno zniževali svojo davčno osnovo v Jugoslaviji. Ves čas od 1925. leta naprej so vodili tovarno nemški ravnatelji. V glavni pisarni so govorili le nemško. Kdor od delavcev ni znal tega jezika, se je moral pogovoriti s pomočjo tolmača. Leta 1939 je bilo v tovarni več kot 30 Nemcev.

Začetki delavskega gibanja v Savi in obdobje NOB

Že v prvih letih obratovanja so se delavci pričeli organizirati in se uprli kapitalističnemu izkoriščanju. Prvo zmago so dosegli že leta 1930, ko so izsilili sklenitev kolektivne pogodbe. Mnogi od delavcev so bili že takrat organizirani v Rdečem sindikatu. Komunistična organizacija v Kranju je bila v tisti dobi ena najmočnejših prav v našem podjetju. Aprila leta 1934 je organizirala v tovarni stavko v znak solidarnosti z jeseniškimi železarji, ki so se takrat borili za kolektivno pogodbo.

Že pred vojno se je kot komunistični borec odlikoval Stane Toplak. Organiziral je prvo celico komunistične partije, ki je sprva štela 5 ljudi. To jedro je vzgojilo mnogo poznejših članov partije. Leta 1941 so tudi komunisti naše tovarne stopili v odkrit boj proti okupatorju. Najtesnejši Toplakov sodelavec

je bil naš delavec Rudi Mede, poznejši komandant legendarnega Pohorskega bataljona. Rudi Mede je padel skupno z ostalimi borci bataljona leta 1943. Iz tovarne je šlo v partizane 43 delavcev in delavk. Večina teh je padla ali pa so umrli v koncentracijskih taboriščih.

Razen udeležbe v neposredni borbi je veliko delavcev iz tovarne delalo za NOB. Nekateri so bili povezani z narodnim herojem Jaklom Ivom Slavcem. Dejavnost se je izražala predvsem v zbiranju raznih materialnih sredstev: denarja in orožja, sanitetnega materiala, dežnih plaščev, plaščev za kolesa itd., orožje so celo popravljali v tovarni. Vsi ti udeleženci so bili organizirani v trojkah, katere so vodili Stane Toplak, Ludvik Vitez, Davorin Bratuš, Janko Florjančič, Stane Likar in Ludvik Žibert. Vodje trojk so direktive za delo dobivali od rajonskega komiteja KP Kranj. Delovanje so organizirali na najrazličnejše načine, s čimer so slabili gospodarstvo moč Hitlerjevske Nemčije. Po-

vzročali so škart, prekomerno trošili surovine, kvarili orodje in stroje, naprav niso pravilno vzdrževali in podobno.

Povojni razvoj

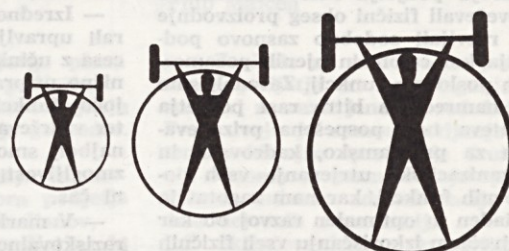
Naše podjetje med vojno sicer ni utrpelo neposredne škode, vendar se je močno povečala izrabljenost strojnega parka in naprav, ker so jih delavci med vojno namerno slabotno vzdrževali.

Podjetje je bilo 1946. leta nacionalizirano in preimenovalo v tovarno gumijevih izdelkov Sava Kranj. Začetek je bil zelo težak, saj praktično ni bilo surovin niti strokovnega vodstva, stroji so bili zastareli... Prvo leto je bilo najtežje, zato so npr. naredili manj izdelkov kot pred vojno. Z velikimi napori delavcev pa so se razmere izboljševale, proizvodnja je pričela naraščati.

Zaradi specializacije jugoslovanskih gumarskih podjetij je Sava 1949. leta odstopila tovarni Rekord v Beogradu kompletne naprave za izdelovanje gumenih cevi, tovarni Vulkan v Nišu pa naprave in kalupe za izdelovanje opank. V zvezi s tem se je sestav proizvodnje spremenil, saj je odtlej Sava izdelovala samo ostalo tehnično blago, hkrati pa postopno pričela uvajati in širiti proizvodnjo velepnematike in avtopnevmatike. Osvojila je vrsto novih tehničnih in drugih izdelkov, ki smo jih takrat uvažali: transportne trakove vseh dimenzij, klinaste jermene, gumene valje, ebonitrane posode, gumene vzmeti in druge artikule na osnovi vezave guma — kovina, različne specialne cevi za visok pritisk in odporne proti kemikalijam in pari, plošče za tla, različne sanitarne predmete, športne potrebščine, predmete za gospodinjstvo in podobno.

Prvotna lokacija podjetja sredi mesta Kranja je onemogočala nadaljno širitev, zato so že v letu 1954 pričeli načrtovati preselitev.

(Nadaljevanje na 16. strani)



Samoupravljanje v Savi prilagajamo potrebam in hotenjem naše socialistične družbe. Ena od takšnih oblik so delovne skupine, ki so se pri nas dobro uveljavile



(Nadaljevanje s 15. strani)

Leta 1956 je stekla proizvodnja v novem obratu v Stražišču v prostori predvojne tekstilne tovarne. Prva faza rekonstrukcije tovarne v Stražišču je bila zaključena aprila 1958, druga pa 1963. leta.

Tedaj je stekla tudi poizkusna proizvodnja v novi tehnični hali, kamor je bila preseljena v glavnem vsa proizvodnja iz starega obrata v mestu. Tako je bila koncentrirana večina proizvodnje na enem mestu, kar je bistveno vplivalo, da je poslovanje bilo bolj racionalno, internj transport bolj urejen.

Na novem prostoru so možnosti novih gradenj skoraj neomejene. Stari obrati so bile le osnova nadaljnjemu razvoju in danes predstavljajo le majhen odstotek v primerjavi z novimi objekti avtopnevmatkarne, tovarne umetnega usnja, nove kotlarne, skladišč idr.

V skladu z osnovnimi koncepti razvoja podjetja smo enakomerno povečevali fizični obseg proizvodnje in razvijali sodobno zasnovano podjetje kot celote in njenih posameznih poslovnih funkcij. Zavedali smo se namreč, da hitra rast podjetja zahteva tudi pospešena prizadevanja za programsko, kadrovske in organizacijsko utrjevanje vseh poslovnih funkcij, kar nam zagotavlja skladen in optimalen razvoj ob kar največjem izkoriščanju vseh fizičnih in umskih zmognosti podjetja.

Prav zaradi tega delajo danes v Savi številni strokovnjaki na različnih področjih; pogled teh strokovnjakov ni usmerjen samo v to, kaj

se dogaja danes, temveč tudi v to, kaj lahko storimo za našo bodočnost. Pri svojem delu se poslužujemo različnih sodobnih metod. Naj naštejemo samo nekatere:

— Že leta 1969 smo v podjetju uvedli metodo obračuna proizvodnje po direktnih stroških.

— Na področju tehnologije smo s široko zasnovanim prizadevanjem poleg raziskovalnih rezultatov na vseh področjih naše programske usmeritve prvi v Jugoslaviji uspeli z lastnimi kadri razviti dokaj zahtevno tehnologijo proizvodnje radialnih plaščev.

— Kot prvo gumarsko podjetje v Jugoslaviji smo v naše poslovanje uvedli statistične metode kontrole kakovosti. Z uporabo teh metod je razpoložljivo število delavcev sposobno veliko bolj kontrolirati ves proizvodni proces. To se odraža seveda v porastu kvalitete izdelkov oziroma zmanjšanju poslovnih stroškov.

— Izredno uspešno smo organizirali upravljanje proizvodnega procesa z učinkovito operativno in tehnično pripravo dela ter s spremljanjem funkcije kontrole kakovosti ter vzdrževanje. Tako je možno kar najbolj smotrno izkoriščati strojne zmogljivosti in razpoložljivi delovni čas.

— V marketing službi smo razvili raziskovalno-informativno dejavnost, ki je zasnovana na sodobnih metodah marketing raziskav. Zgradili smo sistem spremljanja asortimana s tržnega, rentabilnostnega in kapacitetnega vidika. To omogoča,

da lahko program razvoja podjetja kar najbolj uskladimo z zahtevami trga. Tako si ustvarjamo osnovo za tržno usmerjeno poslovno politiko podjetja.

— Podjetje zaposluje tudi strokovnjake, ki delajo na področju operacijskih raziskav.

Sodobni sistem vodenja poslovanja delovne organizacije zahteva vedno bolj točne, hitre in dobro opredeljene informacije. Do teh lahko pridemo edino s primerno obdelavo podatkov. Množica podatkov, ki se v poslovanju pojavljajo, je tako številna, da jo je z ročnim delom nemogoče obvladati.

Naša delovna organizacija se je že pred 8 leti odločila, da bo vsaj del podatkov začela obdelovati na računalniku v Računskem centru Škofja Loka. Zavedali smo se namreč, da zahteva hitra rast delovne organizacije tudi pospešeno prizadevanje v programskem, kadrovskem in organizacijskem utrjevanju vseh poslovnih funkcij, kar nam zagotavlja skladen in optimalen razvoj ob maksimalnem izkoriščanju vseh fizičnih in umskih potencialov v delovni organizaciji.

Kaj kmalu smo ugotovili, da nam koriščenje uslug v Računskem centru Škofja Loka ni zadosti, da bi lahko zadostili vedno novim potrebam po dodatnih informacijah. Zato smo v letu 1973 instalirali lasten računalnik in v letošnjem letu njegovo zmogljivost še razširili. Konfiguracija računalnika je taka, da bo njegova kapaciteta lahko rasla s

porastom potreb po dodatnih informacijah.

V tem obdobju smo poskusili zajeti predvsem materialni pretok surovin, polizdelkov in izdelkov, zaračunavanje izdelkov in obdelavo nekaterih tržnih informacij, obračun osebnih dohodkov in obdelavo nekaterih informacij s področja kadrovanja, oblikovanje matičnih datotek, ki bodo v bodoče služile pripravi informacij za vodenje proizvodnje in vodenje finančnega poslovanja.

Zamislili smo si celovit informacijski sistem upravljanja poslovanja delovne organizacije, v njem pa oblikovanje informacij za vodenje poslovanja nabave, proizvodnje, prodaje, financ in kadrovanja. Pri izpeljavi te zamisli smo naleteli na oviro, ki izhaja iz počasnosti posredovanja informacij. Zato je naš cilj uvesti mrežo terminalov.

Upamo, da bomo s tem uspeli, saj nas pri tem podpirajo tudi vsi ostali strokovni sodelavci drugih služb.

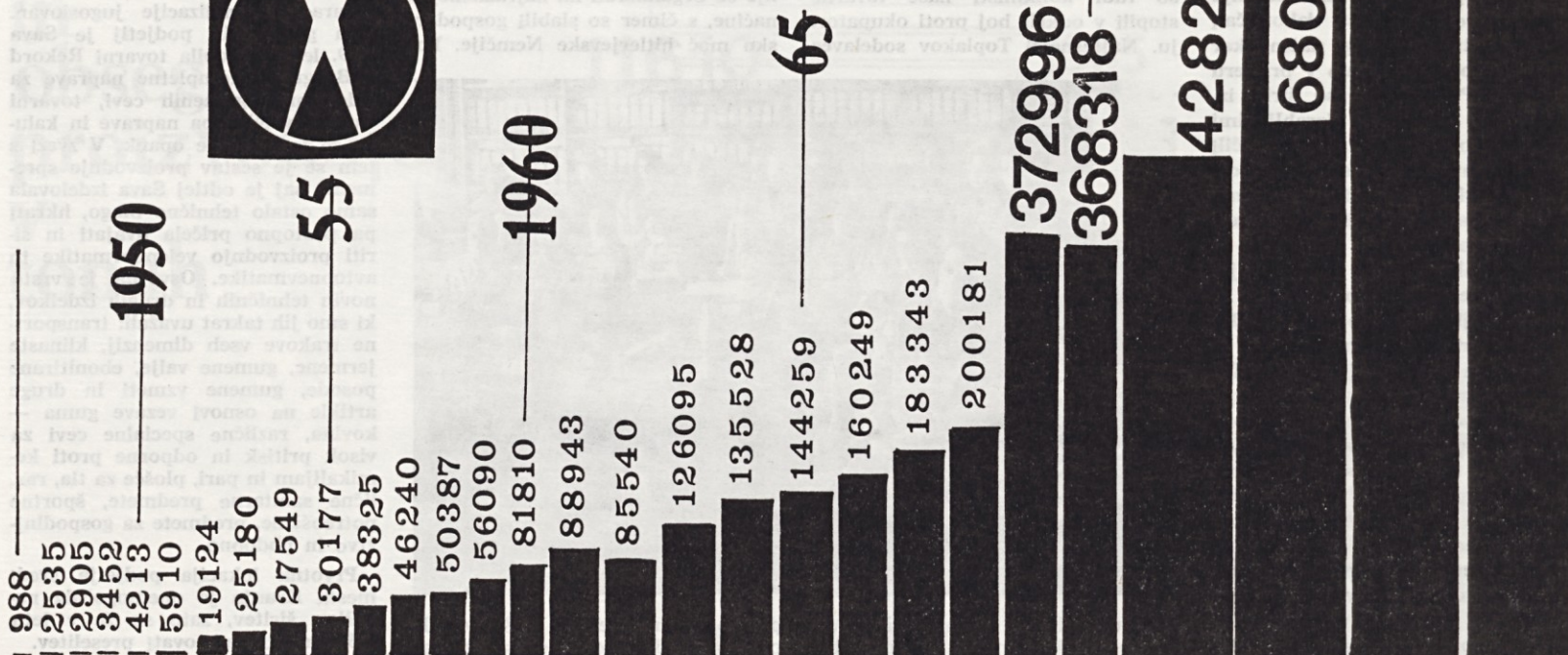
Razvoj samoupravljanja v Savi

Ko so 23. decembra 1949. leta izšla Temeljna navodila, da bi po nekaterih državnih podjetjih poizkusno formirali delavske svete, so se družbenopolitične organizacije v podjetju takoj odločile formirati prvi delavski svet v Savi.

(Nadaljevanje na 17. strani)

GIBANJE CELOTNEGA DOHODKA OD 1946 DO 1974

v 000 Ndin



Direktorji Save 1946 — 1975



Makso Mikuš



Drago Dolinšek



Janez Beravs



Filip Majcen

(Nadaljevanje s 16. strani)

Pred 25 leti ali točno 7. januarja 1950 smo v našem podjetju izvolili prvi 33-članski delavski svet, ki je bil tudi prvi v Sloveniji in drugi v Jugoslaviji. Na prvi seji 16. januarja 1950. so prisotni člani za prvega predsednika izvolili Staneta Žerka.

Tako se je začela poizkusna doba dela delavskega samoupravljanja na osnovi Temeljnih navodil, ki so predvidevala, da delavski svet s pravilno organizacijo daje delavcem možnost pridobitve ne samo jasnejšega vpogleda v delo podjetja, temveč daje tudi možnost neposredno vplivati na proizvodnjo in poslova-

vestijskega plana, varčevanje s paro in izobraževanje kadrov v okviru organizacije Ljudske tehnike.

Delavskemu svetu so bili v pomoč pri izpolnjevanju nalog delavski sosveti, izvoljeni po oddelkih. Naloga teh je bila skrbeti za izvrševanje planskih nalog v svojih oddelkih. Člani delavskih sosvetov so bili predvsem že izvoljeni člani delavskega sveta podjetja, mojstri in pomočniki mojstrov v posameznih oddelkih. Dodatno pa so izvolili še tolikšno število članov, da je sosvet štel od 8 do 10 odstotkov vseh zaposlenih v oddelku. Predsednik sveta je moral biti obvezno član

— potrjevanje temeljnega plana in zaključnega računa podjetja, — sklepanje o gospodarjenju podjetja in izpolnjevanju gospodarskega plana,

— vodenje, razreševanje in menjanje upravnega odbora podjetja ali njegovih posameznih članov,

— izdajanje pravil podjetja, ki jih potrjuje upravni odbor višjega gospodarskega združenja oziroma pristojni državni organ,

— obravnavanje poročila o delu upravnega odbora in sklepanje o odobritvi njegovega dela,

— obravnavanje posameznih ukrepov upravnega odbora in sklepanje o njih ter razdeljevanje tistega dela akumulacije, ki ostane podjetju oziroma delovnemu kolektivu.

Zakon o delavskih svetih je tudi določal, da je delavskemu svetu v pomoč nov organ upravljanja — upravni odbor. Tega je delavski svet na svoji seji 17. avgusta 1950 tudi izvolil.

V svoji mandatni dobi je prvi delavski svet 21. avgusta 1950 sprejel zelo pomemben sklep: Delavci so prevzeli upravljanje podjetja. Na seji dne 14. aprila 1956. leta pa so že izvolili več komisij, ki naj bi mu dajale v obravnavanje in odločanje strokovno pripravljene predloge. Te komisije so bile: komisija za norme, komisija za delovne spore, komisija za tehnike izboljšave, komisija za socialno skrbstvo in ljudsko zdravstvo, komisija za disciplino in komisija za preskrbo.

To so bili začetki samoupravljanja v Savi. Dobro zasnovan koncept vključevanja čim širšega kroga delavcev v upravljanje je zagotovil, da je pri načrtovanju in odločanju sodelovalo vsako leto več delavcev.

V prvem obdobju uveljavljanja samoupravnih načel pa so nas ovirale spone administrativnega siste-

ma. Zavirale so samostojno poslovanje podjetja in razpolaganje s sredstvi za razširjeno reprodukcijo. Prav uvajanje samoupravljanja je terjalo hitrejšo sproščanje družbenih odnosov in zmanjševanje vpliva države, državne administracije na delo delovnih organizacij.

Z vključevanjem v upravljanje podjetij si delavci niso pridobivali samo izkušnje, ampak je bila to za nje tudi velika šola, nepretrgan proces izobraževanja. S tem so ustvarjalno vplivali na razvoj samoupravljanja tudi v širši družbeni skupnosti. Tako je delavsko in družbeno samoupravljanje pričelo temeljito spreminjati našo družbo na vseh nivojih.

Gospodarska in družbena reforma je odločilno vplivala na krepitev ekonomske osnove samoupravljanja. Z materialnimi osnovami delavca — upravitelja, nosilec gospodarskega in družbenega razvoja, krepi in ustvarja pogoje za intenzivnejše gospodarjenje, dvig produktivnosti in kvalitete ter vključevanja v mednarodno delitev dela. Samoupravljanje in njegove izkušnje so narekovale tudi ustrezno prilagajanje zakonskih določil.

Gospodarska reforma 1965 je terjala od delovnih organizacij temeljito analizo njihove učinkovitosti in seveda ustreznih ukrepov za boljše poslovanje. V večini delovnih kolektivov so se zavedali, da bodo akcije uspele le z angažiranjem slehernega delavca — samoupravitelja. Pa ne samo to. Tudi natančnejše, celovitejše ugotavljanje stroškov proizvodnje ter dohodka v posameznih delih proizvodnje so pokazatelj, ki omogočajo najbolj racionalno samoupravno odločanje. Razvitost takšnih samoupravnih odnosov so narekovala ustavna dopolnila v letu 1968.

(Nadaljevanje na 18. strani)



Svečana seja delavskega sveta podjetja ob praznovanju 20 letnice samoupravljanja v Savi

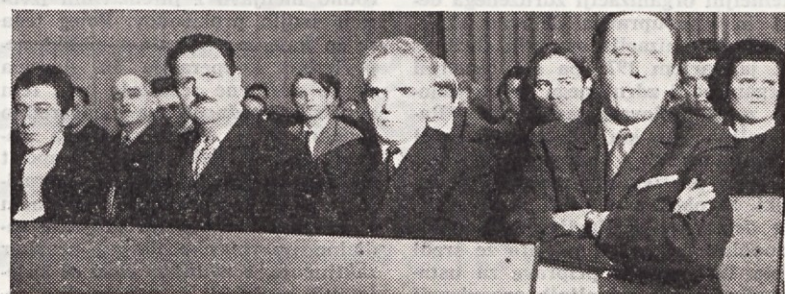
nje podjetja. Na ta način naj bi delavci pridobili izkušnje in imeli vse možnosti, da se iz njihovih vrst še hitreje poraja vodstveni kader podjetja.

V tem času je imel delavski svet podjetja nalogo obravnavati plan podjetja, delovno disciplino, obravnavati in predlagati ustrezne razmestitve kadra, predlagati boljše organizacijo dela v podjetju, obravnavati izobraževanje kadra, nadzorovati pravilno izkoriščanje splošnega ljudskega premoženja itd. Funkcija delavskega sveta je bila tedaj le posvetovalna. Na osnovi teh nalog je delavski svet že na drugi redni seji obravnaval izpopolnjevanje in-

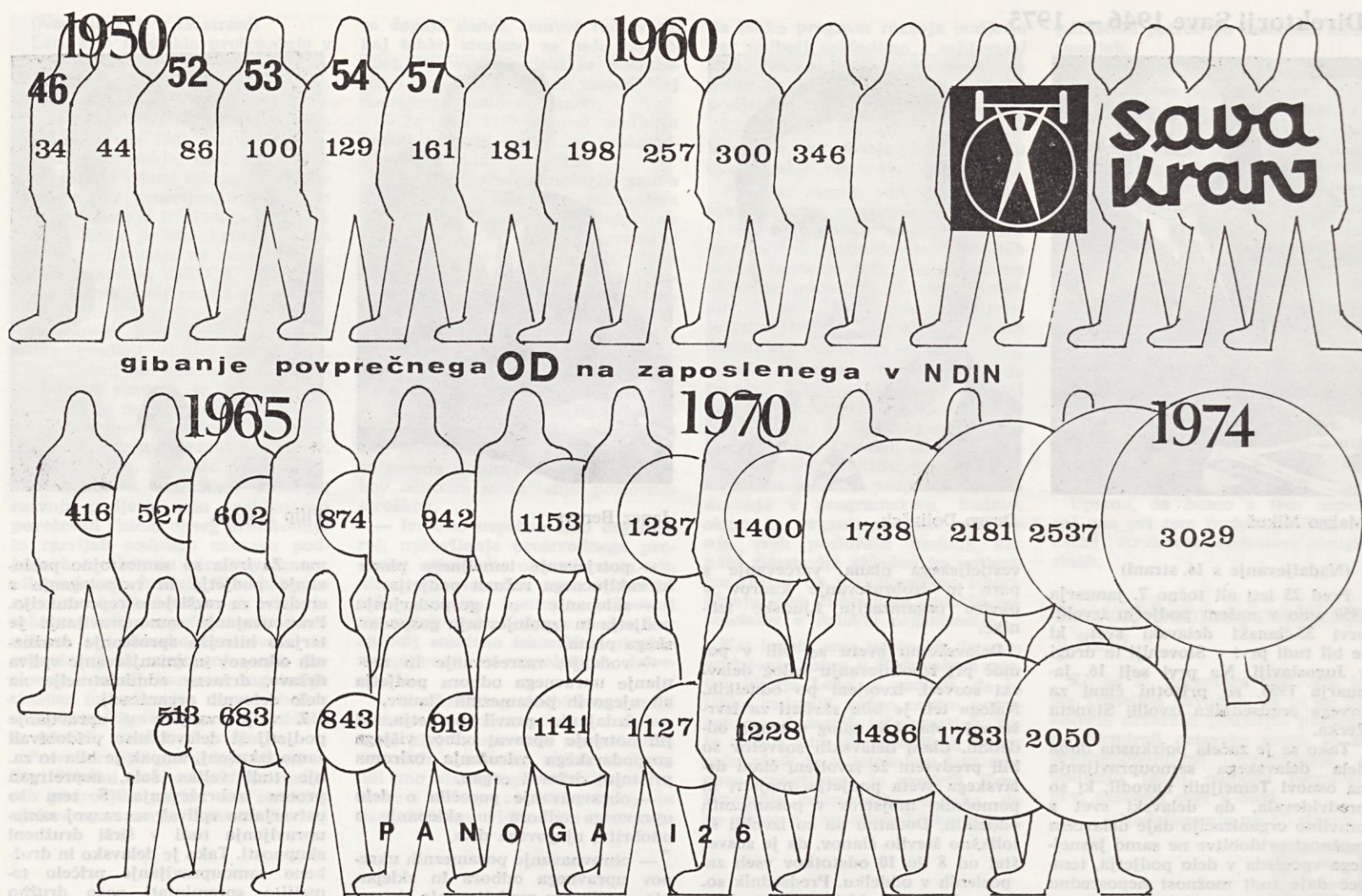
delavskega sveta. Poleg predsednikov sosvetov so volili tudi tajnike. V svojem bistvu so imeli ti organi upravljanja v začetku le posvetovalne funkcije.

Kmalu po uvedbi delavskih sosvetov je na svoji redni seji dne 4. aprila 1950 delavski svet sklenil, da se delavske sosvete ukine in uvede proizvodne sestanke, ki so jih vodili mojstri oddelkov. Člani delavskega sveta so morali na teh proizvodnih sestankih seznanjati delavce s sklepi delavskega sveta podjetja.

Po sprejetju Zakona o delavskih svetih dne 27. junija 1950 je delavski svet dobil že prve večje pravice in dolžnosti:



Gostje Slavko Zalokar, Vinko Hafner, Martin Košir in Stane Boštjančič na proslavi 20-letnice samoupravljanja v Savi



(Nadaljevanje s 17. strani)

Delavci Save in celotna delovna organizacija so bili vedno v ospredju vseh družbenih dogajanj. Začeli s prvim delavskim svetom v Sloveniji, formiranjem upravnega odbora, s komisijami in odbori delavskega sveta do svetov ekonomskih enot.

Ob uveljavitvi gospodarske in družbene reforme je bila Sava med prvimi z izdelanim akcijskim programom in med prvimi je ustanovila temeljne organizacije združenega dela.

Na tej poti smo dosegali velike zmage in uspehe. Bili so tudi trenutki kriz, težav in žrtev. Prehoda pot, mesto, kjer zdaj smo, je edino merilo vsega in nas vseh. Treba je zapisati, da so delavci Save ne samo enkrat izpričali svojo zavest, naprednost, delavnost, vero v socializem.

Sava v zadnjih dveh letih

Sava je bila med prvimi delovnimi organizacijami v Sloveniji, ki je pričela uveljavljati ustavna dopolnila. Že v drugi polovici leta 1972 sta bili poskusno organizirani dve temeljni organizaciji združenega dela in samoupravna delovna skupnost. Organizacija skupnih služb, s 1. januarjem 1973 pa sta temeljni organizaciji združenega dela v celoti začeli delovati samostojno. Razumljivo, da sta bili ti dve enoti organizacijsko, kadrovsko in po obsegu proizvodnje razmeroma veliki. Strokovna delovna skupina, ki je delala na uveljavljanju ustavnih dopolnil oz. načel, je zato že sredi leta 1973 pričela priprave za ustanovitev novih temeljnih organizacij združenega dela. Po zelo obsežnih pripravah in po temeljitem delu —

v pripravah so sodelovali praktično vsi delavci Save — sta bili s 1. januarjem 1974 ustanovljeni še dve temeljni organizaciji združenega dela. S tem pa še ni bil zaključen proces uveljavljanja neposrednega samoupravljanja. S 1. januarjem 1975 je začela Sava delovati tako, kot je razvidno iz organizacijske sheme.

Pri tem naštevanju golih dejstev pa je treba zlasti povedati, da ne gre zgolj ali samo za formalno ustanavljanje temeljnih organizacij združenega dela. Bistvo in osnovni pomen je v možnostih za resnično in neposredno odločanje delavcev o ustvarjanju in delitvi dohodka, za takšno samoupravljanje, kjer vsakdo vidi in čuti posledice svojega dela in odločanja.

Sava v mednarodni delitvi dela

Sava se vsa povojna leta intenzivno vključuje v mednarodne gospodarske tokove. Ne samo, da je glede na značaj proizvodnje precej vezana na uvoz surovin, ampak se vedno hitreje vključuje v mednarodno menjavo z intenzivnim izvozom svojih proizvodov. Poleg tega se je Sava povezovala v obliki neposredne kooperacije in dosegla dobre poslovne rezultate in s tem ustvarila možnosti za neposredno sodelovanje v obliki skupnega vlaganja. Z avstrijsko firmo Semperit in Mednarodno finančno kooperacijo je podpisala pogodbo o skupnem vlaganju za realizacijo projekta radialne pnevmatike, ki se pravkar zaključuje. V zadnjem času se kažejo tudi možnosti za neposredno povezovanje in kooperacijo z deželami v razvoju.

Povezovanje Save z drugimi delovnimi organizacijami

Samoupravno povezovanje in združevanje postaja z novo ustavo eno od osrednjih vprašanj boja za hitrejši ter skladnejši gospodarski in družbeni razvoj. Z njim želimo odpraviti marsikatero slabost v našem gospodarstvu: strukturna ne skladja, neuskladenost razvoja posameznih panog, razdrobljenost gospodarstva, premajhno učinkovitost poslovnosti organizacij združenega dela, nezadostno izkoriščanje sredstev itd. Hkrati želimo doseči, da bi imel delavec v samoupravno združenem delu tisti položaj, ki mu ga predvideva nova ustava: položaj

resničnega upravljanja z delom in njegovimi rezultati.

Povezovanje je pomembna sestavina ekonomske politike. Z njim je mogoče doseči večjo uskladenost razvoja posameznih panog ter odpraviti vrsto strukturnih neskladij v našem gospodarstvu pa tudi v dužbenem življenju. Mogoče je bolj koncentrirati sredstva in tudi umski potencial, s tem pa doseči tudi večje ekonomske učinke.

Ob izdelavi razvojnega programa Save Kranj do leta 2000 smo ugotovili, da imamo le omejene možnosti širitve proizvodnega programa na področju kranjske občine, in to predvsem zaradi pomanjkanja delovne sile.

Osnutek razvojnega programa predvideva do leta 1980 dodatno za-

(Nadaljevanje na 19. strani)



Skrb za stalno izobraževanje samoupravljalcev je ena od pglavitnih nalog našega izobraževalnega centa. Le strokovno in politično podkovan delavec lahko odloča in sledi našemu socialističnemu napredku



(Nadaljevanje z 18. strani)

poslitev 2100 delavcev, zaradi fluktuacije pa še nadaljnjih 2000 delavcev. Kranj nima več razpoložljive delovne sile in pri vsakem povečanju proizvodnje moramo iskati delovno silo na širšem področju Slovenije kakor tudi v drugih republikah. S tem pa se pojavljajo novi problemi, in sicer na področjih stanovanjske politike, varstva otrok itd. Za reševanje teh problemov so seveda potrebna velika sredstva.

Ob analizi teh pogojev smo prišli do zaključka, da ni mogoče, da se Sava širi samo na področju občine Kranj, temveč da je nujno, da se širi na področju cele Jugoslavije, zlasti tja, kjer je dovolj delovne sile.

Iz navedenih razlogov smo nadaljevali z razgovori z delovnimi organizacijami, ki so že pred leti izrazile željo po združitvi. Takrat razgovori niso bili uspešni, med drugim tudi zato, ker niso bile dane formalne možnosti za združevanje v takšne oblike organizacije, ko bi lahko vsakdo vedel, koliko vlaga v določeno skupnost in kakšna bo usoda teh sredstev. S sprejemom nove ustave pa so dane tudi te možnosti.

Nova ustava označuje temeljno organizacijo združenega dela kot osnovno obliko združevanja dela in sredstev ter poudarja, da je boj za vodilno vlogo delavca v temeljni organizaciji osnova in začetna oblika širšega združevanja in medsebojnega povezovanja delavcev na pod-

lagi njihove medsebojne odvisnosti v procesu družbene reprodukcije.

Po temeljitih pripravah in razpravah so delavci Save in kolektivov, kjer so izrazili željo po združitvi, enotno in skoraj stoodstotno glasovali za združitev.

Delovne organizacije, ki so se združile s Savo:

Kombinat gume in obutve VULKAN Niš,

Industrija gume RUMA, Tovarna pozamentenije in plastičnih mas TOTRA Ljubljana, PUSKARNA Kranj,

Kemična tovarna Moste-Ljubljana.

S 1. januarjem 1975 te delovne organizacije pričnejo delovati kot skupnosti temeljnih organizacij združenega dela v Savi ali pa se pridružijo temeljnim organizacijam združenega dela v Savi (Glej organigram delovne organizacije Sava).

Združena Sava ima nad 5000 delavcev, skupni bruto produkt pa bo v letu 1975 znašal nad 170 milijard S din.

Sava v Združenju kemične industrije Slovenije

Dne 22. novembra 1973 so predstavniki Save podpisali samoupravni sporazum in se s tem pridružili štiridesetim delovnim organizacijam Slovenije, ki so ustanovile Združenje kemične industrije Slovenije.



Delavci Save nikoli niso imeli pomislekov, ko je bilo treba organizirati ali prevzeti pokroviteljstvo nad posvetovanji ali kakšnimi drugimi oblikami pri izmenjavi izkušenj s področja samoupravljanja

Sedanjí direktor združenja je tedaj dejal:

»Naj takoj povem, da Združenje kemične industrije Slovenije ni niti strokovna služba niti delovna skupnost niti vodstvo podjetij. Združenje predstavlja vsi delavci, vseh 20.000 delovnih ljudi, ki so se odločili združevati delo, umski potencial in kapital za skladnejši in hitrejši razvoj panoge.«

Med izredno važne naloge je Združenje kemične industrije Slovenije postavilo na prvo mesto spremljanje in usmerjanje ustanavljanja temeljnih organizacij združenega

dela, takoj za tem pa izgradnjo domače surovinske baze.

Vključevanje v Polikem

Že samoupravni sporazum o ustanovitvi poslovnih skupnosti Združenja kemične industrije Slovenije je predvidel proces nadaljnje tesnejšega povezovanja v branžne sestavljene organizacije združenega dela, združena podjetja. Na osnovi tako izražene volje vseh delovnih ljudi se je 3. julija 1974 s podpisom samoupravnega sporazu-

(Nadaljevanje na 20. strani)

1946

420

1950

594

1955

762

1960

1185

1965

1748

1970

2594

2731

2765

2875

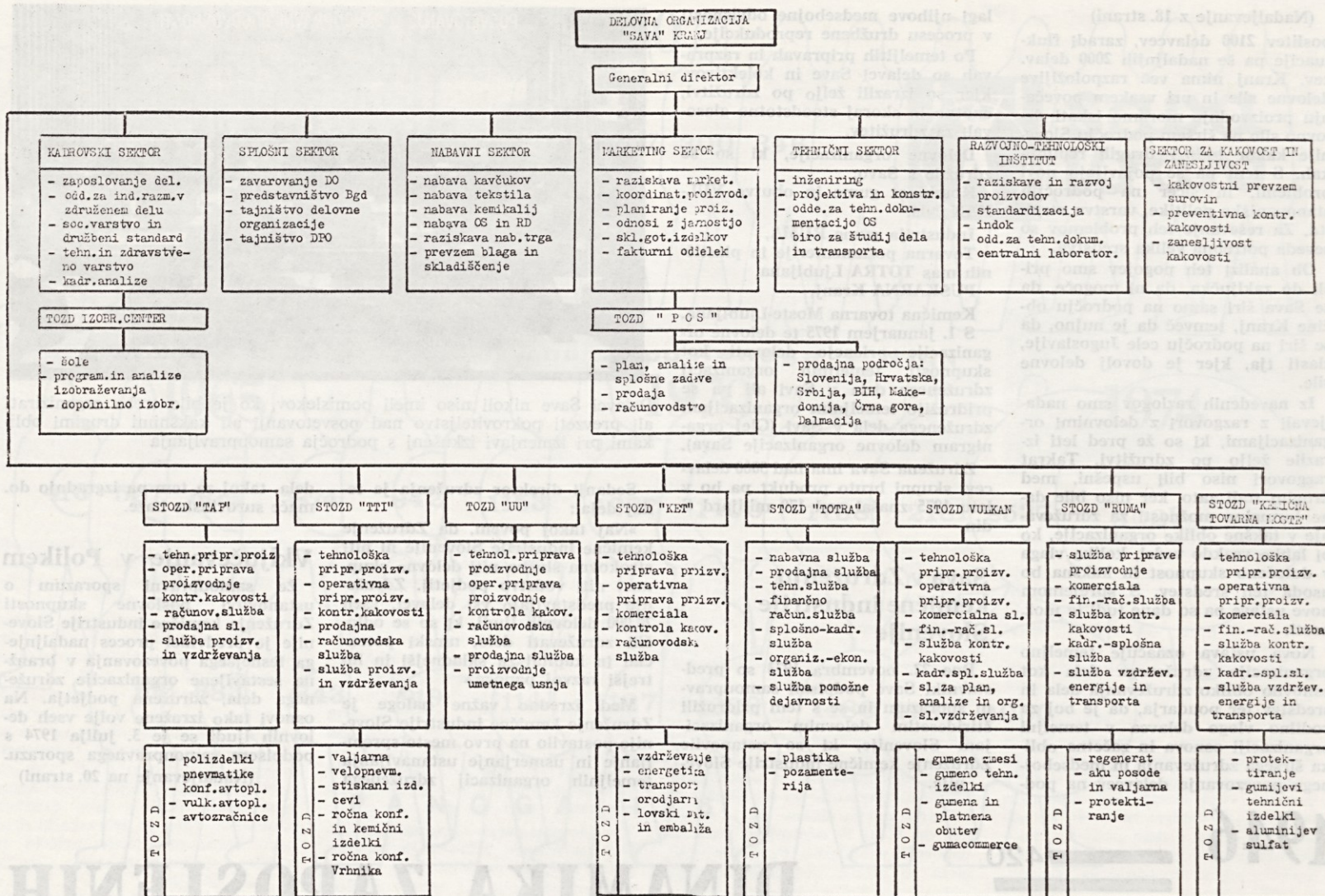
3133

1974

3495

DINAMIKA ZAPOSLENIH po letih 1946 - 74





(Nadaljevanje z 19. strani)

ma združilo 9 organizacij združene dela v sestavljeno organizacijo združenega dela POLIKEM, združeno podjetje kemije, gume in plastike, Ljubljana. Ta podjetja so:

Color Medvode,
Commerce Ljubljana,
Donit Medvode,
Helios Domžale,
Jub Dol,
Melamin Kočevje,
Sava Kranj,
Svit Kamnik in
Yugocryl Ljubljana.

Samoupravno odločitev o združitvi v Polikem pa so v mesecu oktobru sprejele še tri trgovinske delovne organizacije Astra, Chemo in Kemija-Impex in proizvodno trgovinske delovne organizacije SERMIN Koper.

Glavni cilji in namen združenja so:

- ustvariti močno in učinkovito združeno podjetje,
- združen dosega preko delitve vseh poslovnih funkcij uskladenost načrtovanja in izvajanje vseh poslovnih funkcij, da bi učinkovitost in racionalnost poslovanja bile večje,

- združeno podjetje bo s svojim gospodarskim in človeškim potencialom dobilo vso potrebno družbenopolitično podporo pri izvajanju zastavljenih programov,
- s skupnim nastopom v celotnem procesu reprodukcije doseči kar najbolj ugodne rezultate,
- zagotoviti proizvodnjo surovin in polproizvodov, ki bo dolgoročno zagotavljala surovinsko osnovo in postopoma odpravljala obstoječa nesorazmerja med uvozom in izvozom,

- združeni zagotoviti večjo socialno varnost delavcev v združenem delu,

- z zagotovitvijo neposrednega samoupravljanja v okvirih temeljnih organizacij združenega dela, organizacij združenega dela in sestavljenih organizacij združenega dela ter specializiranih strokovnih služb v okviru sestavljenih organizacij združenega dela, ki bodo vsakemu delavcu omogočale sodelovati pri upravljanju in tako sodelovati pri uresničevanju skupne poslovne in razvojne politike.

Z okoli 9000 zaposlenimi delavci bo združeno podjetje POLIKEM eno največjih podjetij v Sloveniji. Celotni dohodek organizacij združenega dela, ki se vključujejo ali pa so podpisale samoupravni sporazum o združevanju v združeno podjetje, je v letu 1973 znašal preko 400 milijard S din, s tem po ocenah iz periodičnih polletnih obračunov za letošnje leto bo konec leta 1974 znašal preko 600 milijard S din. Tako združeno podjetje postaja upoštevana vredna dejavnost na nabavnem ali prodajnem trgu, bodisi doma bodisi na tujem.

Za delovne uspehe in za razvitost družbenih odnosov v delovni organizaciji je Gospodarska zbornica SRS dodelila častno diplomu '73 prav kolektivu Sava, glavni direktor dipl. inž. Janez Beravs pa je dobil Kraigherjevo nagrado.

Za celovitejši prikaz dela in življenja delovne organizacije Sava bi morali opisati tudi izobraževalno, informativno in socialno dejavnost ter delovanje družbenopolitičnih organizacij.

Znano je na primer, da delavci Save po dogovoru izdajajo največji odstotek (13) za reševanje stanovaljskih problemov, da namenijo vsako leto skoraj sto starih milijonov za interno obveščanje ter da je šlo skozi izobraževalne akcije izobraževalnega centra skoraj polovico Savčanov.

Delo družbenopolitičnih organizacij je imelo v preteklosti in ima tudi sedaj velik, zelo velik vpliv na razvijanje samoupravnih socialističnih odnosov in na razvoj samoupravljanja. Družbenopolitične organizacije razpravljajo o vseh vprašanih, pomembnih za delovno organizacijo, dajejo svoje pripombe in predloge samoupravnim organom, organizirajo razprave v kolektivu...

Predsednik Tito v Savi

Predsednik republike Josip Broz-Tito je po vojni trikrat obiskal Savo: leta 1946, 1958 in 1969.

Ob zadnjem obisku je nastal naslednji zapis:

Predsednik SFRJ Josip Broz-Tito je z ženo Jovanko 12. decembra 1969 obiskal Industrijo gumijevih, usnjenih in kemičnih izdelkov Sava Kranj. To je bil že njegov tretji obisk v tovarni. Spremljali so ga predsednik slovenske skupščine Sergej Kraigher, predsednik Zveze komunistov Slovenije Franc Popit, predsednik Zveze sindikatov Slovenije Tone Kropušek, član sveta federacije Lidija Sentjunc ter pred-

(Nadaljevanje na 21. strani)





(Nadaljevanje z 20. strani)

stavniki kranjske občinske skupščine in družbenopolitičnih organizacij. Po ogledu tovarne se je pogovarjal s predstavniki podjetja o poslovanju in o problemih, s katerimi se kolektiv srečuje ter o načrtih za nadaljnji razvoj. Že med ogledom je ugotovil, da se je podjetje v zadnjih letih močno razvilo in moderniziralo in da delavci delajo v mnogo boljših delovnih pogojih. Ko je po ogledu v razgovoru izvedel še za osnovne podatke poslovnih uspešnosti in za trende proizvodnje, dohodka, izvoza in gibanje kadrovske strukture, je ponovno pohvalil opravljeno delo kolektiva.

Predsednika Tita je močno zanimala organizacija samoupravljanja v podjetju in izkušnje kolektiva pri opredeljevanju in uresničevanju odgovornosti za opravljeno delo oziroma za delovne naloge. V sproščenem razgovoru so mu predstavniki kolektiva pojasnili, da je v podjetju izvedena delitev samoupravnega dela in da je naloga delavskega sveta predvsem ta, da odloča o temeljnih vprašanjih poslovanja in razvoja podjetja. Delavski svet se posveča predvsem temeljitemu obravnavanju perspektivnih in letnih gospodarskih načrtov, statutu in drugim splošnim aktom ter

določanju politike za posamezna področja poslovanja. Politiko določa seveda po temeljitih razpravah, v katerih sodeluje kolektiv, izvajajo pa jo izvršilni organi, to so odbori in komisije. Ti samoupravni organi, ki na osnovi jasno postavljenih ciljev podjetja in poslovnih politike, samostojno odločajo vsak na svojem področju. Temelj za vse samoupravne odločitve so seveda strokovne analize in predlogi. Izdelava teh je naloga enajstih strokovnih služb v podjetju, ki je organizirano



**Sava
Kranj**

**50
LET**

industrija
gumijevih,
usnjenih
in kemičnih
izdelkov

Nad petdeset let izkušenj

po sodobnem funkcionalnem principu. Ta koncept samoupravne organizacije, ki je podrobno izdelan s

statutom, pravilniki in mnogimi organizacijskimi predpisi, zagotavlja, da je delo vseh usmerjeno k istemu cilju, da so poslovne odločitve kvalitetne in hitro sprejete in da je zagotovljena odgovornost vsakega ne glede na njegovo delovno mesto. Učinkovitost tega sistema dokazujejo urejeni notranji odnosi in poslovni rezultati podjetja. Izvoz podjetja je v celoti realiziran na zapadnoevropskem tržišču, osebni dohodki stalno rastejo in so med najvišjimi v industriji občine in republike, amortizacijska doba strojev je zaradi vse večjih vlaganj v sklade podjetja vedno krajša in zagotavlja dobro perspektivo podjetja tudi v prihodnosti. V podjetju dela 6 % delavcev z visoko in višjo šolo ter skoraj 10 % s srednjo šolo in je enako poprečju industrijsko razvitejših držav. Zato je podjetje sposobno prevzemati nove naloge pri osvajanju novih izdelkov in uvažanju moderne tehnologije, saj mu to sodobna organizacija dela in kadrovska moč nedvomno omogočata.

Predsednik Tito se je zanimal tudi za organizacijo dopustov in prehrane, za obveščanje v podjetju, za sodelovanje z drugimi gumarskimi tovarnami v Jugoslaviji in za sodelovanje z drugimi podjetji nasploh ter se za mnogo zadev. Glede na

to, da je današnja mesečna proizvodnja podjetja večja od celotne proizvodnje podjetja v letu, ko je kolektiv prevzel podjetje v upravljanje, in glede na jasno opredeljene cilje, saj bo podjetje po 5-letnem programu razvoja več kot podvojilo svojo proizvodnjo, ter glede na dobro organizacijo in močan kadrovske sestav je predsednik menil, da je savskemu kolektivu uspelo s samoupravno organizacijo dela dokazati njeno poslovno učinkovitost in pravilnost ideje, da so delavci sposobni sami upravljati s podjetji.

Povzetek

Ceprav le bežen pregled razvoja podjetja pa vendarle ustvari bralcu značilno podobo: velikanski napredek in razvoj v nekaj letih. Predvsem v obdobju samoupravljanja sta proizvodnja in dohodek skokovito naraščala, vlaganja v izgradnjo nove, najsodobnejše delovne organizacije so bila npr. večja v zadnjih desetih letih kot prej v štiridesetih. Sava je v tem trenutku največje gumarsko podjetje v Jugoslaviji: ima največ strokovnih delavcev, največjo produktivnost in rentabilnost. In kroničar bi moral zapisati še nekaj naj-
ev.



**TRGOVSKA
MREŽA SAVA
V JUGOSLAVIJI**



Predsedniki delavskih svetov 1950 — 1975



Stane Žerko

7. 1. 1950 25. 3. 1952



Jernej Srebrnjak, st.

25. 3. 1952 30. 3. 1953



Andrej Perko

30. 3. 1953 24. 3. 1954



Mirko Brezar

24. 3. 1954 18. 4. 1956



Franc Oman

18. 4. 1956 16. 4. 1957



Tine Klemenčič

16. 4. 1957 23. 4. 1958
14. 5. 1968 23. 1. 1969
23. 1. 1969 24. 4. 1970



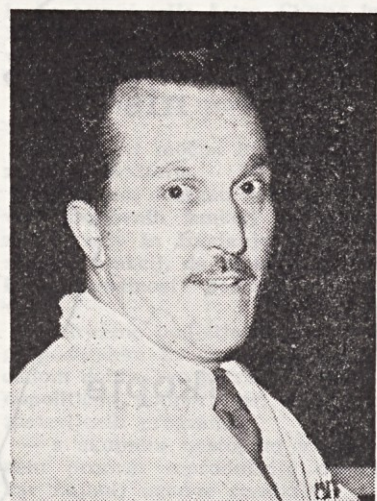
Matija Gogala

23. 4. 1958 24. 4. 1960



Franc Rakovec

24. 4. 1960 8. 5. 1961



Franc Golob

8. 5. 1961 26. 4. 1962



Rudi Nadiževac

26. 4. 1962 11. 6. 1964



Jože Kužnik

11. 6. 1964 12. 5. 1965
12. 5. 1965 20. 4. 1966



Anton Jerman

20. 4. 1966 13. 4. 1967



Marjan Čeferin

13. 4. 1967 14. 5. 1968
14. 5. 1968 23. 1. 1969



Vili Žener

24. 4. 1970 28. 8. 1970



Janez Bohorič

28. 8. 1970 20. 5. 1971



Francka Slapar

20. 5. 1971 25. 4. 1972



Zdenka Jurančič

25. 4. 1972 16. 12. 1972
16. 12. 1973 27. 12. 1973



Ilija Dimitrijevič

27. 12. 1973

Želimo vam

srečno in uspešno leto 1975

sretnu i uspešno godinu 1975

Samoupravni organi delovne organizacije

Družbeno politične organizacije

Vodstvo delovne organizacije

Uredništvo informiranja



Nam poceni reklama...

(Nadaljevanje z 11. strani)
v sosednji Bolgariji. Randžević pa se je s svojo SKODO 1000 uvrstil na 6. mesto v Srbiji v kategoriji do 1500 kubikov. Za nameček pa je

lahko »obuli« v Savino pnevmatiko, jima preskrbeli zadostne količine propagandnega materiala in jima tu pa tam plačali kakšno nočnino ali kosilo.



Svetolik Kostić je na avtomobilskih tekmovanjih dobil že številna priznanja (slika je bila narejena v njegovi dnevni sobi)

postal še prvak Niša v gorskih dirkah. V Bolgariji pa je bil v svoji kategoriji drugi. Oba vozita za AMD Niš in sta stebra niške ekipe. Navedel sem samo nekaj uspehov iz bogate bere in če bi ostalo samo pri tem, menim, da ju ne bi smeli vzeti tako površno, kot se to dogaja sedaj. Saj sta končno naša delavca, čeprav lokacijsko malo bolj oddaljena. Pa vseeno sta Savčana. In če bi imeli malo več posluha za reklamo, bi njuna avtomobila

Ko sem pripravljala to informacijo, sem telefonično povprašal o zadevi tudi POS, pod katero spadata sodelavca iz Niša. Sogovornica mi je pojasnila, da primer poznajo, da pa so prošnje odstopali v reševanje odgovorni službi. Naj bo tako ali drugače, zataknilo se je. Pa je to pametno? Dober gospodar dela reklamo za svoje izdelke tudi takrat, ko vse lahko sproti prodaja. Reklamo je treba usmeriti v prihodnost.

J. Jereb

Prigoljufani intervju

(Nadaljevanje s 5. strani)

slo — sto ljudi sto čudi, tako je tudi v mojem poklicu. V glavnem imam opraviti s sproščenimi preprostimi ljudmi, pa tudi s takimi, ki človeka dobesedno spravijo ob živce. Si moreš misliti: peljem tri ljudi na pot 500 km daleč ali še več: enega zebe, drugemu je prevroče, tretjega boli glava. Koga naj poslušam? Ali pa: »Vozi bolj počasi! Vozi hitreje! Ali: »Te bo fičo prehitel,« in tako naprej. Pred časom se je zgodilo: nekdo je šel na službeno potovanje, hotel se je peljati z mercedesom, pa ga ni dobil. Določili so mene in PZ 125. Videti bi morali, kako se je zaradi tega znašal nad menoj. Nič mu ni bilo prav: avto je bil umazan, gretje nezadostno, zrak zadušljiv. Iz protesta se je presedel na zadnji sedež, se zavil v deko in ni več spregovoril besede vso dolgo vožnjo.

Se vedno držiš potnega naloga oziroma relacije, ki je napisana na njem?

Moje načelo je takšno, da naredim samo tisto, kar imam »črno na belem«. Majhna odstopanja včasih seveda so, vendar ne velika; pa še to z zagotovilom, da tisti, ki mi kaj takega ukaže, prevzame nase vso odgovornost.

Kaj pa počneš v »prostem času«, ko so potniki po službenih opravilih?

Odvisno od kraja in od človeka, ki ga vozim. So potniki, ki mi rečejo: »Do te in te ure si prost.« in takrat lahko grem po svoje. So pa tudi taki, ki vstanejo in ne rečejo meni nič tebi nič in gredo. Potem pa čakaj. Te ure so najbolj neprijetne, saj si včasih tudi na stranišču

ne upam, o kakšni kavi pa sploh ni govora.

Kako pa prenočuješ?

Prenočujem v svoji sobi — če je to le mogoče. Po sili razmer pa tudi s sopotniki, včasih tudi jemo skupaj, če nam kosilo ali večerjo plačajo gostitelji ali podjetje, sicer pa se držim sam zase. Sem skromen in končno tak moram biti, če hočem, da pridem »skoz« z dnevnico. Danes je hrana sorazmerno draga.

So pri takem delu — poleg redkih sitnih potnikov — tudi problemi?

Kje jih pa ni. Omenim naj dva, ki me trenutno najbolj glodata. Prvi: dan za dnem sem na poti, veliko obleke strgam, pa za to nihče ne ve, ali pa noče vedeti. Šofer Semperita, s katerim se pogosto srečava, dobi letno tri obleke — uniforme — in le-te ima na vseh službenih voznjah; mi pa nič oziroma samo haljo. Menim, da tudi šoferji — tako kot vratarji — napravijo lahko dober ali slab vtis za firmo, kateri pripadamo. Drug problem: ne zdi se mi prav, da smo šoferji osebnih avtomobilov, ki vozimo na dolgih relacijah, enako ali celo slabše nagrajeni kot šoferji tovornjakov, ki vozijo samo na relaciji Labore — železniška postaja in napravijo na dan nekaj deset km.

Ali te smem vprašati tudi kaj iz privatnega življenja?

Veliko sem na voznjah, domači, posebno še žena, so se že navadili na mojo odsotnost. Vse povem s stavkom, ki mi ga pove žena pred odhodom, in sicer takole: »Rada vidim, da greš, še raje pa vidim, da se čimprej vrneš — zdrav.«

Te še kje čevelj žuli?

Še tole bi povedal. Pridem pozno ponoči domov, razvozim potnike. Ura je dve ponoči in si zaželim postelje. Naslednji dan je treba v službo, za volan, pa se odpeljem s službenim avtomobilom domov, zjutraj pa z njim v službo in že se prične opravljanje, češ: glej ga, gospoda, s službenim avtomobilom se vozi na »šiht«. Toliko v vednost klepetuljam.

Ta zapis je napisala spodaj podpisana moja malenkost iz pogovora, ki je sproščeno tekkel vse štiri dni našega potovanja po Srbiji. Če se kateri od bralcev čuti prizadetega v tem zapisu, naj razmisli najprej o

Srečanje

Pred tednom dni sem se odpravil po opravkih po podjetju. Srečeval sem ljudi, jih ogovarjal, gledal in premišljeval čisto nekaj tretjega. Ostalo bi pri tem, če ne bi sredi dvorišča opazil sključeno postavo, ki se je naslanjajoč na palico, le s težavo pomikala meter za metrom proti naši obratni ambulanti. Postalo mi je tesno pri srcu in želel sem spoznati tega človeka. Ko sem bil dovolj blizu, sem videl, da je sodelavec, ki ga poznam že vrsto let — Blaž Murnik. Po nekaj besedah sem izvedel, da nas prav ta dan zapušča in da odhaja predčasno v pokoj zaradi bolezni. V trenutku sem se odločil za kratek razgovor; njemu in vsem tistim, ki



Jože Murnik — zaslužen, a ne preveč rad v pokoj

gredo letos v pokoj, v zahvalo za vse, kar so dali Savi in Savčanom, ki ostajamo.

Starejša generacija Savčanov Blaža prav dobro pozna, zato prisluhnimo kaj nam je povedal o sebi: »V Savi sem se zaposlil 1. 1947; 15 let sem delal v valjarni in nato pri kompresorjih, kjer sem ostal 10 let. Najbolj pri srcu mi je bil obrat I, saj sem tam začel z delom, pustil tam svojo mladost; tam sem tudi ostal. Leta 1971, ko smo Savčani zapustili obrat I, sem bil premeškan krog.«

sebi, šele nato naj modro molči. Tudi šoferji so ljudje, delavci, s svojimi majhnimi in velikimi problemi. O mojem sogovorniku, ki je to postal neprostovoljno, vse najboljše. Bil je šofer, ki nas je varno vozil na skoraj 2000 km dolgi poti, bil nam je vodnik, ki nam je kazal in izbiral prehrabene točke in svetovalec pri izbiri prenočišč. Pa čeprav je samo šofer.

P. s. Zakaj prigoljufani intervju? Zato, ker Jože ni vedel, zakaj smo mu vsi trije — Marica, Jože in Ivo — na potovanju postavljali nenaavadno veliko vprašanj.

J. Jereb

ščen v obrat IV. Če sem prej rekel, da sem se v obratu I. dobro počutil, tega ne morem trditi za obrat IV. Ze takoj po prihodu so se začele težave, ki mi jih je delal mojster, pod katerega sem spadal. To lahko brez strahu tudi zapišem. Starost, slabi medsebojni odnosi, predvsem pa bolezen, so me pripeljali do tega, da sem se moral predčasno upokojiti in prav danes se poslavljam od vseh, ki so bili dobri z menoj. S težkim srcem odhajam v pokoj, kajti tovarna mi je in mi še pomeni vse. Ko sem prebiral pretekla leta naš časopis, sem spoznal, da na upokojece ne pozabljate in prav to mi je ta trenutek v veliko zadovoljstvo.

Vprašam me, kako sem doživljal rast Save? Ko sem prišel v tovarno, nas je bilo vsega skupaj 700 delavcev in skoraj vsakega izmed te množice sem poznal; za večino celo, kako se pišejo. Tiste čase smo delali veliko in delo je bilo težje kot dandanes, v valjarni, kjer sem takrat delal, smo napravili tudi veliko udarniških ur. Samo, da smo krili potrebe proizvodnje s polizdelki. Z zadovoljstvom se spominjam tistih dni; bili smo kot velika družina. Tudi pomagati smo si znali med seboj in manj je bilo »fovšarije«. V času moje zaposlitve v Savi se mi je primerilo, da mi je podjetje nekajkrat izdatno pomagalo, za kar sem neizmerno hvaležen. Organizacija Zveze borcev mi je pomagala, da sem lahko obiskal hčerko v Rusiji, omogočili so mi letovanje na morju, leta 1951 sem v podjetju dobil celo osebni avtomobil, da mi je pripeljal ženo iz bolnice.

Rastel sem s podjetjem in vesel sem, da je v njem tudi nekaj mojega znoja, dela mojih zgaranih rok. Vsakozki sem bil Savčan — delavec, ki ni poznal besede NE MOREM, NE BOM. V vseh letih, kolikor sem jih dal Savi, nisem bil niti enkrat na disciplinski. Težko se bom privadil na delavnik, ko ne bo treba iti na »šiht«. Pa se bo delo kljub temu našlo. Pomagal bom ženi pri štedilniku, postoril to in ono na vrtu. Rad bi obdržal stik s Savo, zato želim, da bi nam časopis prinašal čimveč novic iz življenja kolektiva; vsem zaposlenim pa polagam na srce, da bi tudi v bodoče delali in slogi in prijateljstvu tako kot do sedaj.

Najin razgovor je bil bežen, vendar dovolj globok, da lahko sklepamo, s kakšnimi občutki nekateri naši sodelavci odhajajo v pokoj. Ne bi bil rad komentator vsega, kar je povedal moj sogovornik, le to vprašanje bi rad pripisal: »Se zavedate vi, ki starosti ne razumete, da boste nekoč tudi vi starine?«

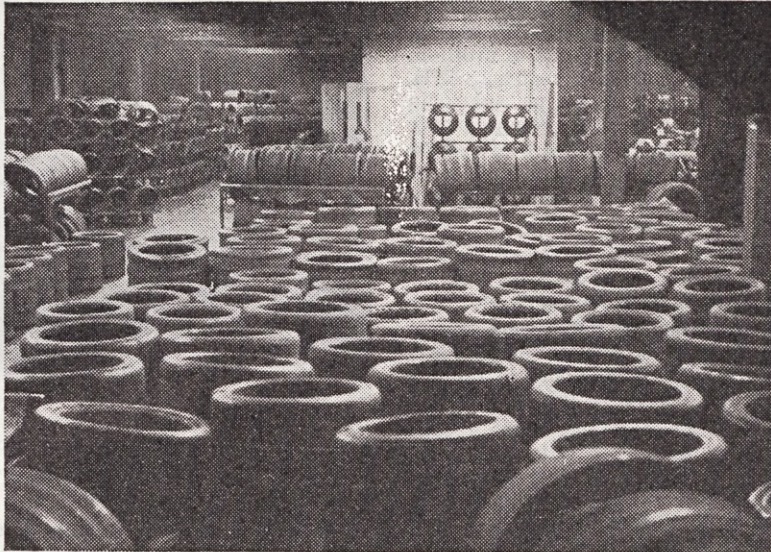
Blažu pa želimo še vrsto let zdravlja in zadovoljstva v družini.

J. Jereb

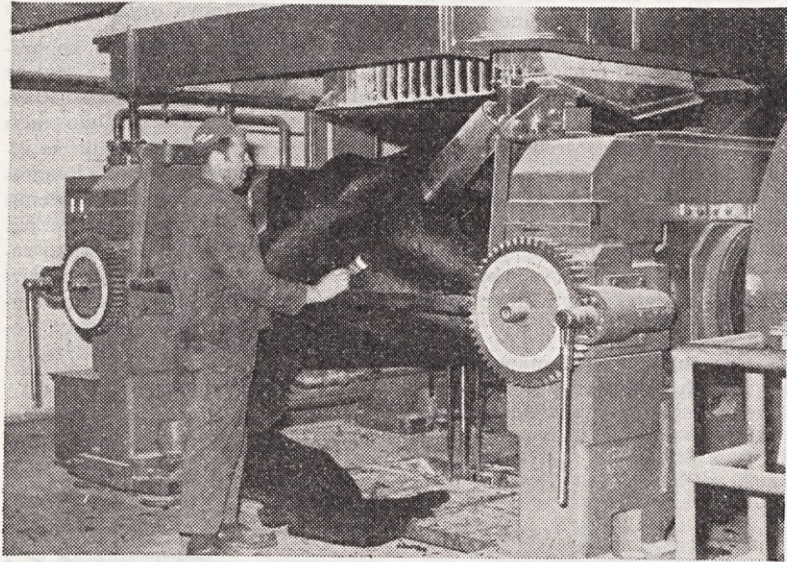
TAP - kljub težavam uspešno

Pregovor pravi, da se dobro blago samo hvali. In res, lahko brez samohvale zapišemo, da smo o savskih avtoplaščih slišali povsod po Jugoslaviji. In tudi to, da jih je zelo težko dobiti. Tako zunaj tovarne, kjer zanima kupca le kvaliteten avtoplašč. Kako pa živi in dela skoraj 1000-članska skupnost delavcev TAP? Kakšni so njihovi programi, kako in koliko jim uspeva uresničiti zastavljene načrte. O tem letos nismo veliko pisali. Mislim, da oddaljenost tovarne avtopnevmatike od središča oz. centra Save ne bi smela biti razlog, da premalokrat pišemo o njej.

Precej časa smo jih nagovarjali in pripravljali, da bi nam o svoji skupnosti temeljnih organizacij združenega dela sami kaj napisali. Pa nič! Zato smo se namenili, da jih gremo sami povprašati, kakšni so njihovi uspehi v gospodarjenju, proizvodnem planu, o kadrovski problematiki, o pogojih dela, o motorstvu, o tehnološki in delovni



Konfekcionirani tovarni plašči čakajo na objem jeklenih čeljusti — stiskalnic



Dobra zmes, stalna kvaliteta je zagotovilo za dobre izdelke

disciplini, o delu odbora delavske kontrole, o samoupravnem in družbenopolitičnem delu in nazadnje tudi o perspektivnem razvoju, novostih proizvodnega programa v letu 1975 itd.

Pri realizaciji reportaže nam je bila v veliko pomoč tov. Jelka Grandovec, za kar se ji iskreno zahvaljujem.

Direktorja skupnosti temeljnih organizacij združenega dela TAP tov. Ženerja nismo dobili, pa smo se obrnili na direktorja proizvodnje tov. Janeza Ponebška. O realizaciji proizvodnega programa je povedal:

»Za letošnje leto smo planirali pričetek proizvodnje tovarne radialne pnevmatike, pa smo razen preš, ki so prišle v prvi tretjini letošnjega leta, vso ostalo opremo dobili kasneje. Planirali smo 8.000 komadov pnevmatike za tovorna vozila, pa danes plašče dimenzije 9-00 R-20 izdelujemo le poskusno. To je le eden od razlogov, da proizvodni plan ne bo realiziran. Podobno situacijo smo imeli pri diagonalni pnevmatiki za tovorna vozila. V začetku leta smo morali prenehati s

proizvodnjo še na starih avtoklavih in čeških prešah, zato smo planirali izdelavo plaščev na novih Kruppovih prešah. (Začasno, dokler ne bomo povsem uvedli proizvodnjo tovarnih radialnih plaščev, za kar so bile preše pravzaprav nabavljene). Na teh prešah smo začeli z izdelavo šele v aprilu, kar je pomenilo precejšen izpad v prvih 3 mesecih.

Pomanjkanje delavcev, kar 50 ljudi manj glede na zmogljivosti konfekcija avtoplaščev, dejstvo, da se jih veliko po končanem dopustu v avgustu in septembru ni vrnila na delo in pa velika vročina v delovnih prostorih so objektivni razlog, da plan ni izvršen.

Fluktuacija je kritična že nekaj let, najbolj jo občutimo še v poletnih mesecih, ko zapuščajo delo predvsem delavci na pomožnih in nekvalificiranih delovnih mestih, od kvalificiranih pa tudi konfekcionerji. Razlog je v tem, da imamo težke delovne pogoje, triizmensko delo, marsikdo gre raje tja, kjer se dela le na 1 izmeno, mnogi od novincev pa se tudi ne znajo vživeti v naš kolektiv.

Prav zaradi teh težav smo bili v TAP pobudniki ukrepov in načrtov

za izboljšanje stanja, ki ga je kot akcijski program osvojila delovna organizacija kot celota. Poleg povečanja tehnološke in delovne discipline, izkoriščanja strojev, kvalitete dela, smo uvedli delo v nadurah. Vsi ti programi so nam prinesli toliko več novih izdelkov, da lahko danes že pričakujemo realizacijo v višini 95 %.

— Kako je z razvojem radialne pnevmatike za tovorna vozila?

Trenutno preizkušamo eno samo dimenzijo plaščev 9-00 R 20. Sami pa smo razvili že prej plašče 8-25 R 20 special. Predvidevamo, da bomo v naslednjem letu postopoma uvedli proizvodnjo 10-00 R 20, 10-00 R-20 in 8-25-20 z novimi dezeni. Razen tega pa se proti koncu leta pripravlja osvajanje plaščev 12-00 R 20. S proizvodnim planom računamo, da bomo izdelali v prihodnjem letu okrog 40.000 komadov teh plaščev. Ta tehnologija je izredno zahtevna,

zlasti zato, ker so plašči izdelani iz povsem kovinskega korda.

— Letos ste naredili več kot 1 milijon zračnic. Vsi omenjajo, da bi jih lahko naredili še dosti več in tudi kvalitetnejših, če bi se oddelek preselil v nove prostore. Ali resnično računate na to?

Proizvodnjo zračnic povečujemo vzporedno s povečano proizvodnjo plaščev. Razvoj te enote pa ovirajo premajhni prostori, težki delovni pogoji, zato razmišljamo o preselitvi tega oddelka in na izdelavo nove brizgalne linije. V starih prostorih tega ni mogoče narediti. Pričeli smo z izdelavo projektov za preselitev v prostore novega skladišča izdelkov. Pričakujemo, da bo v naslednjem letu odobren in v letu 1976 bi se že lahko preselili.

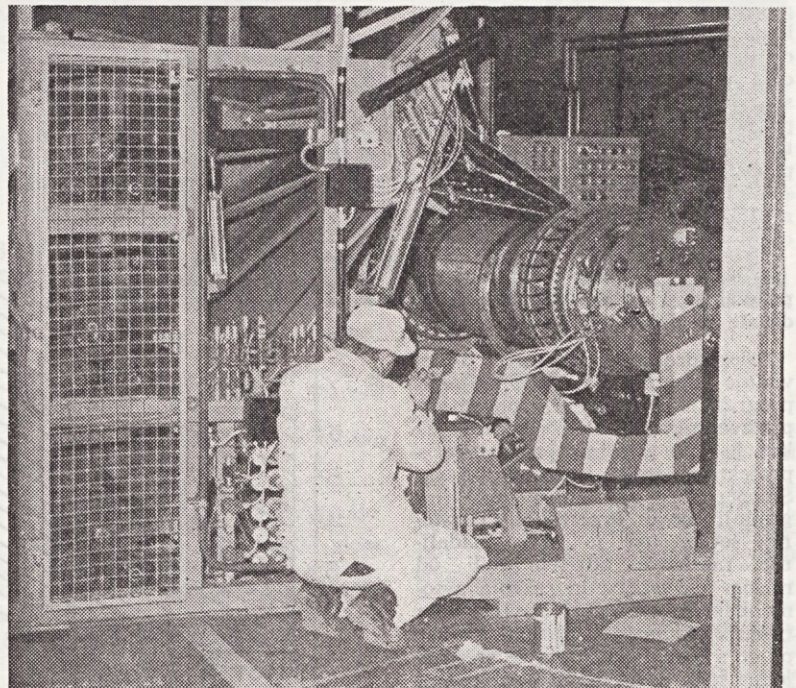
— Se dajo delovni pogoji v vaši tovarni izboljšati?

Zavedamo se tega in znatna sredstva že sedaj vlagamo v ta namen. Razen tega imamo precej večjo proizvodnjo v teh prostorih, kot je bila planirana. Načrtujemo izboljšanje pogojev v tem, da bi zmanjšali fizični napor, odstranili škodljive pline pri predelavi gumenih izdelkov in škodljivih hlapov premaznih sredstev. Pri vulkanizaciji plaščev ne moremo kaj; višjo temperaturo skušamo omiliti, vendar je nevarno, da bi z močnejšo ventilacijo ustvarili prepih. Gumarska industrija spada pravzaprav glede na delovne pogoje med težko industrijo.

— Mnogokje je povečan obseg proizvodnje prav na račun nekaterih tehnoloških posegov, rekonstrukcij nekaterih strojev, boljše organizacije dela in boljšega izkoriščanja delovnega časa. Kolikšne so današnje zmogljivosti v izdelavi posameznih plaščev?

Trenutno dnevna proizvodnja plaščev je približno 3.300 kom. diagonalnih avtoplaščev za osebna vozila, nekaj nad 2.000 kom. radialnih avtoplaščev za osebna vozila in okrog 750 kom. diagonalnih plaščev za tovorna vozila dnevno. Ob podatku, da smo pred dvema letoma

(Nadaljevanje na 26. strani)



Novi stroji, nova tehnologija — boljši rezultati in kvalitetnejši izdelki



TAP — uspešno

(Nadaljevanje s 25. strani)

izdelovali le 3.500 kom. na dan, je povečanje na sedanjih 6.000 kom. lep uspeh.

— Pa kvaliteta izdelkov?

Kvaliteti izdelkov posvečamo veliko pozornost, zato imamo uvedeno kontrolo v vse faze procesa od kontrole surovin do medfazne kontrole polizdelkov do končnega pregleda izdelkov. V novjšem času smo kupili vrsto preciznih instrumentov za ugotavljanje kvalitete. Zavedamo se, da je položaj na trgu vedno oostrejši in bo zato vedno težje prodajati. V letošnjem letu smo bili pri klasifikaciji izdelkov morali nekoliko oostrejši z namenom, da ponudimo trgu čim kvalitetnejše izdelke in so naši izdelki v Jugoslaviji izredno cenjeni. Nimamo nobenih bistvenih reklamacij. Z našimi izdelki pa se tudi na zunanem tržišču uspešno kosamo z drugimi priznanimi proizvajalci.

— Leto 1974 je proglašeno za leto novatorstva. Koliko je teh pobud pri vas, kaj menijo neposredni proizvajalci, kakšne pripombe imajo in kako gledate na te ljudi?

Zanimanje za to dejavnost je pri nas v zadnjem času porastlo. Mnogo predlogov je od neposrednih proizvajalcev, oz. vzdrževalcev. Tudi komisija se je zavzela za hitro in učinkovito reševanje. Poleg predlogov za tehnične izboljšave imamo v obravnavi in obdelavi tudi dva vrednejša predloga, ki sta prijavljena celo patentni pisarni. Menim, da je treba to dejavnost še naprej pospeševati, predloge čim hitreje obravnavati in se zavzeti za odškodnine. Pri strokovnih delavcih je včasih nekoliko problematično gledanje na to, ali je to njihova delovna dolžnost ali je predlog plod dejavnosti izven rednega delovnega časa.

— Kakšno je današnje stanje discipline v TAP?

Program za izboljšanje delovne in tehnološke discipline je bil del prizadevanj za uresničitev proizvodnega plana. Menim, da je bil to šele začetek te akcije in bi morali program nadaljevati tudi v prihodnjem letu. Zelo slab je odnos vseh ljudi do družbene imovine, saj se danes dela velika škoda, povzročena na sanitarijah, steklu, vratih. Razpaslo pa se je kajenje vseh, tudi tam, kjer je to zelo nevarno. Manj problemov imamo s tehnološko disciplino zaradi vpeljanih predpisov, medfazne kontrole, pa tudi dokaj dobre zavesti delavcev.

— Kakšni so načrti proizvodnega programa in novosti, ki jih predvidevate za prihodnja leta?

Poleg projekta preselitve proizvodnje avtozračnic, pripravljamo program dopolnitev in povečanja proizvodnje radialnih plaščev (več kot je bilo prvotno predvideno s projektom izgradnje tovarne Sava-Semperit). V ta namen imamo v gradnji nove proizvodne prostore; seveda pa je načrt nadaljnje razširitve odvisen tudi od razmer na tržišču in razvoja avtomobilske krize. V Jugoslaviji v tem trenutku krize še ne čutimo, vendar pa se s tem problemom že srečujejo na tujih tržiščih. Zato se želimo usmeriti predvsem v večjo produktivnost in boljše izkoriščanje neka-

terih ključnih strojev. V proizvodnem programu za prihodnje leto imamo predvideno razširitev asortimana radialnih plaščev za osebna vozila z letnim in zimskim profilom in radialne plašče za tovorna vozila, medtem ko imamo na področju diagonalnih plaščev v študiji plašče za poltovorna vozila z novim deznom.

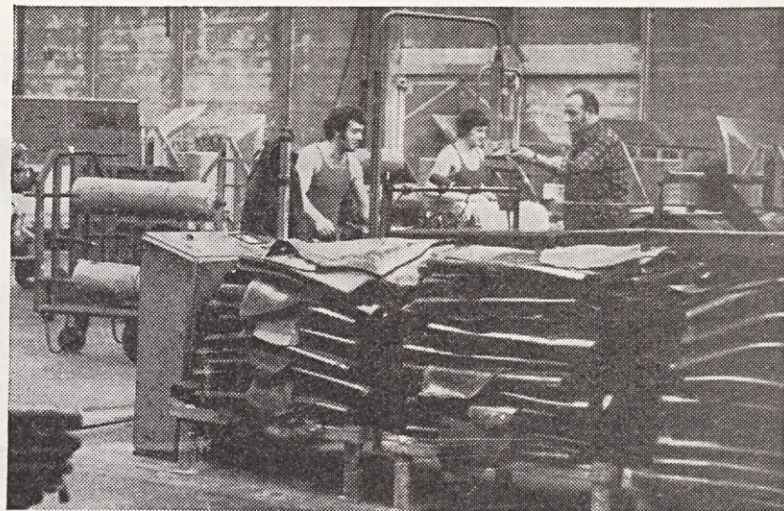
Franc Sirc

FRANC SIRC — operativni kontrolni tehnolog v kontroli TAP — predsednik sindikata v TAP

— Kakšna je vaša ocena samoupravnega in družbenopolitičnega dela v TAP in kolikšno je zanimanje med delavci za takšno delo?

Za sindikat in ZK lahko rečem, da s svojim angažiranjem pri vodi nju družbenopolitičnega dela dokaj uskladeni delata. Opaziti pa je, da mladine ni zaslediti.

Tudi sam sindikat se ukvarja z vrsto lastnih problemov. Kljub izpeljani mreži poverjenikov glavni dela leži na treh, štirih ljudeh, kar pa je odločno premalo. Sindikat se je že do sedaj vključeval v svo samoupravno organiziranost, ustanavljanje novih temeljnih organizacij, volitve svojih članov v organe upravljanja. Hiter razvoj mnogih dogodkov in številčnost zadev pa dostikrat privedeta do tega, da zadanih nalog ne moremo speljati preko vsega svojega članstva, ampak odločitve ležijo izključno le na nekaj ljudeh. Za vsakršno akcijo, za katero bi morali vedeti in dati mnenja vsi člani, bi nam morali dati vsaj teden časa. Da je to še težje, nam popolno informiranost otežkoča triizmensko delo, zato je izpe-



ljava akcij, za katere se zahtevajo odločitve že čez dan ali dva, v praksi za širši krog neizvedljiva.

— Mladina kritizira. Ne dela, kot bi morala delati, četudi ima zastavljen obširen program. Kako gledate na to v vaši sredini?

Mladina bi morala biti tista, ki nekaj zahteva, četudi pomoč. Mora biti tista, ki nekaj pričakuje. Pri njih pogrešamo množičnost. Pri mladini vidimo nekaj ljudi, ki so navajeni tega dela in ne najdejo prave oblike za posredovanje naprej. Imamo pa pri nas veliko mladih iz drugih republik, ki ne kažejo interesov za vključitev niti v okviru podjetja niti okolice. Iščejo si svojo družbo, mnoge pa bremeni še slabši socialni položaj, ker nimajo stanovanja.

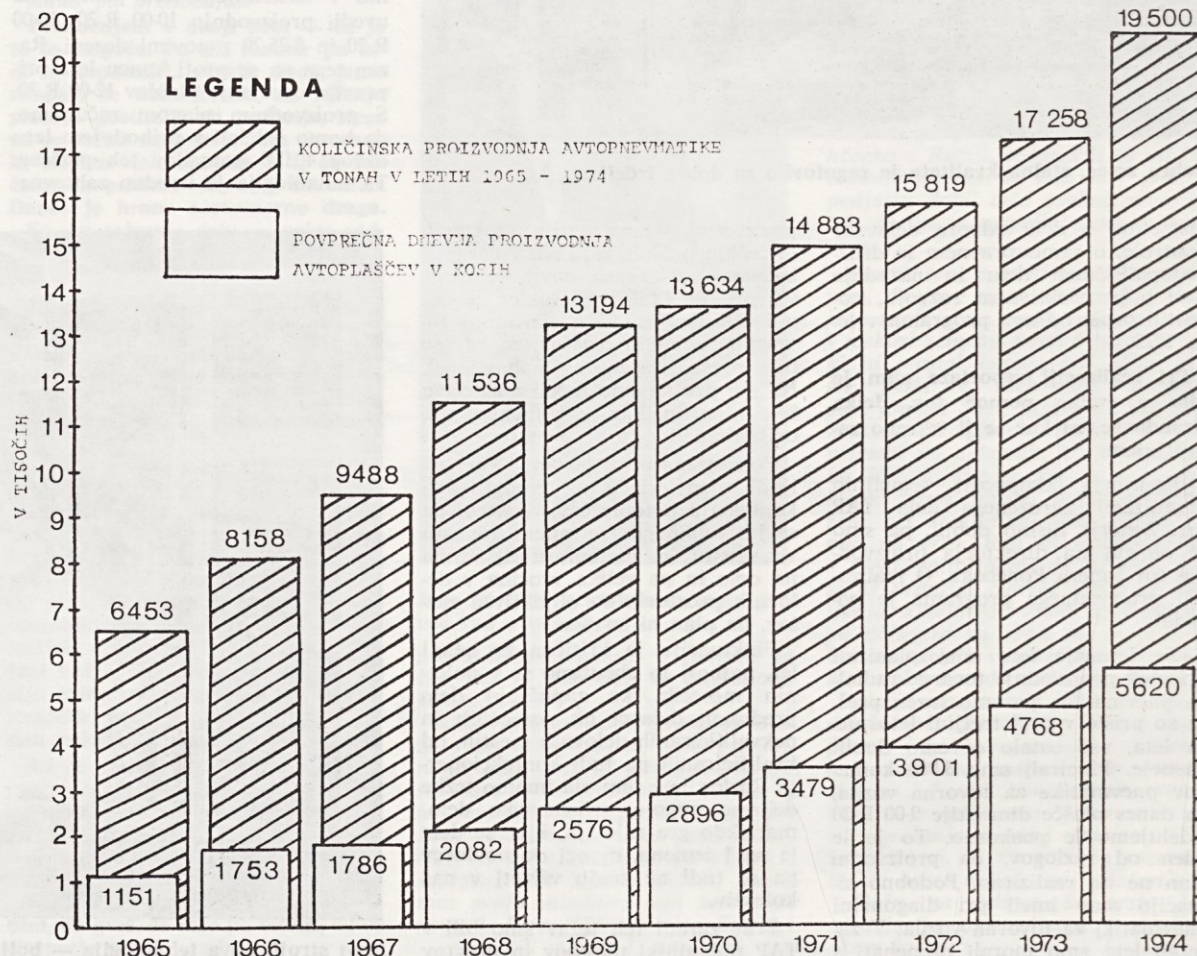
— Kakšni so vzroki mnogih kršitev mladih delavcev?

Kršitelji so predvsem tisti mladi delavci, ki so mladi tudi po stažu. Mnogi so lahkomišelnost, mnogi se obnašajo in živijo od danes do jutri, lahkomišelnost menjavajo delovna mesta.

— Tov. Sirc, vi ste bili delegat na 7. kongresu Zveze sindikatov Slovenije. Kakšne so bistvene novosti, ki jih prinaša nova organiziranost?

Bil sem prvič na takem kongresu in dobil sem občutek, da sem se znašel sredi poštenih ljudi, izjav, dogovorov. Razprave so bile tako odkrite in neposredne, da jih še nisem imel priložnosti slišati. Razprave so bile posvečene delovnemu človeku, njegovemu položaju, še posebej delovni ženi, materi, kako zagotoviti najnujnejše potrebe za življenje slehernega posameznika. Sindikat naj bi ne bil nekaj izven politike ZK, ampak naj bo tisti, ki bo

(Nadaljevanje na 27. strani)



TAP — uspešno

(Nadaljevanje s 26. strani)

med delavci uresničeval sklepe ZK. Tov. Barborič je v svojem referatu dosti utemeljeno nakazal problem nerazvitosti določenih krajev, kjer bi podjetja postavljala svoje obrate in s tem reševala problem pomanjkanja lastne delovne sile, a hkrati zaposlovala delovno silo iz krajev, kjer je to dovolj. Seveda pa bi morala družba finančno podpreti take akcije. Govora je bilo tudi o družbenem planiranju, ki naj bi v pogledu razširitve tovarn ne bi bil predmet obravnave le tiste delovne skupnosti, ki jo namerava graditi, ampak s stališča onesnaženja okolja, same lokacije tudi predmet potrditve širše družbene skupnosti.

— Kako se posamezniki vključujejo v družbenopolitično delo v skupnosti temeljnih organizacij združenega dela TAP?

Predvsem bi morali zainteresirati vodstva posameznih organizacij za prenašanje zadev do poslednjega zaposlenega. Vsak posameznik ni toliko močan, da bi se lahko vključil v akcije. So pa med njimi mnogi, ki čutijo nagnjenje do takega dela, se zanimajo, kaj delajo družbenopolitične organizacije, in so informirani o problemih; so pa med njimi popolnoma pasivni in nedostopni delavci: Če pride do kakšnega problema, si ga ne znajo razložiti in so na sestankih ponavadi najbolj glasni.

Tudi povezave med temeljnimi organizacijami je vedno manj. Ustava sicer zahteva, da med seboj sodelujemo, pa še tam, kjer bi bilo najbolj potrebno, ni najboljša. Zato prihaja do tega, da se dostikrat v dogajanjih lovimo.

Justin Gorenc

tehnolog za uvajanje radialne pnevmatike, predsednik samoupravne delavske kontrole TAP

— Kakšna je ocena vašega dela, kakšen je odziv in mnenje pri ljudeh, rezultati in posledice delavske kontrole?

V kolektivu kot celoti so samoupravno delavsko kontrolo sprejeli resno kot le malokateri drug organ. Ni čutiti nobenega podcenjevanja dela, predlagajo pa, da bi obravnavali še podrobnejše stvari, to je tiste, ki spadajo v obravnavo disciplinske komisije. V tem letu smo si nabrali na tem področju tudi določene izkušnje, določeno mnenje pa so si ustvarili tudi člani kolektiva.

V TAP smo letos imeli primer, ki je bil v obravnavi precej časa in prav zaradi ugotovitev, ki jih je primer pokazal, mislimo, da vsaj od takih stvari ne bo prišlo več. Šlo je za izplačevanje osebnih dohodkov na delovnih mestih, ki niso bila normirana, so pa bili delavci plačani po kvaliteti dela. Zahtevek za obravnavo smo dobili od političnega aktiva TAP. Zadeva je bila dosti zapletena, zahtevali smo podatke iz različnih služb, imeli kar 4 seje, na javni seji pa so vsi prizadeti dali pismene izjave. Zaključek te obravnave pa je bil v tem, da bomo morali graditi mehanizem osebnih dohodkov, kjer bi lahko tako ugotovili prekršek in ne šele čez več mesecev. Sklepi, ki smo jih

v tej zvezi predlagali delavskemu svetu, so bili soglasno sprejeti. Službe, ki bi morale vnesti spremembo, že delajo na tem.

So pa zadeve, ki jih bo treba kaj kmalu izvesti ne le na nivoju posamezne temeljne organizacije, ampak delovne organizacije kot celote. Velika so sredstva, ki gredo v nič, ne da bi se zamislili nad tem. Prvo, kar bo sproženo in dano v razpravo delavskim svetom, je vprašanje velikega odstotka odpadnega materiala.

Josip Vilič

je že 9 let v TAP. Povedal je, da je delal najprej na transportu, nato je bil pomočnik pri brizganju, sedaj pa dela na izdelavi bledenjev.

— O tem, kako se počuti v svoji delovni enoti, nam je dejal:

»Kar se tiče dela, nima z mano nihče nobenih problemov. Opažam le, da se vodje oddelkov premalo zanimajo za to proizvodnjo, četudi je proizvodnja precejšnja in imamo precej odpadkov, pa tudi zastojev. Morda tudi zato, ker nas tu ni veliko, imamo delo še rajši. Če je določenih dimenzij primanjkovalo, sem prišel na delo tudi v nedeljo popoldne, le da sem nadoknadil pomanjkanje.«

— Sodelujete v družbenopolitičnem življenju v kolektivu?

Sodeloval sem že v organih upravljanja, sem član političnega aktiva in član ZB in sem seznanjen s problematiko podjetja. Mislim, da ima Sava tako razvit sistem samoupravljanja in informiranja, da ima sleherni, ki se le hoče zanimati za dogajanja v podjetju, možnost, da te informacije dobi na sestankih, zbiorih ali preko glasila. Seveda pa se v praksi včasih dogaja prav nasprotno. Mi mnogo govorimo, dejanj pa ni. Včasih smo bili vsaj sklepni na sestankih, danes pa se dogodi, da voljeni delegati ne prihajajo na seje. Menim, da bi morali ob sestavi kandidatnih list vsakega posameznika vprašati, ali je pripravljen z vso zavestjo in odgovornostjo sprejeti funkcijo in sodelovati v organu, kamor bo izvoljen.

Povedati moram, da danes na sestankih ni več take diskusije, kot je bila pred leti, saj se dogodi, da v določenih zadevah, ki jih morda popolno niti ne razumejo, dvigajo roke.

— Kaj mislite o širjenju tovarne, o njenih programih?

Želim, da bi šel naš razvoj naprej, posebno še tam, kjer vidimo boljšo bodočnost. Morali pa bi trezno razmisliti o proizvodnji, ki ni dovolj donosna, in jo tudi opuščati.

Jože Kotnik

dela 4 leta na konfekciji avtoplaščev

— Kakšni delovni pogoji so tu?

Vse bi še šlo, le vročina je poleti prevelika. Tudi za boljše delovne pogoje so naredili veliko, medtem ko nekatera orodja pri nas še vedno predstavljajo veliko možnosti za nesreče, kar pa bi se dalo z zaščitnimi ukrepi izboljšati. Zaslužim dobro oziroma toliko, kolikor naredim. S svojim osebnim dohodkom sem zadovoljen.

— Kaj menite o napredku Save?

Slošno mišljenje ljudi je dobro. Mi pa bi radi zlasti, da bi imeli stroje, na katerih delamo, čim bolj urejene. Danes mnogokrat zaradi okvar ne moremo delati.

— Družbenopolitično delovanje vas mladih?

Težko bi dal dobro oceno. Sklepi se prepočasi izpolnjujejo, nekateri pa sploh ne. Včasih se govori veliko, premalo pa izvaja v praksi. Mislim pa, da ima mladina pravilno načrtan program, in lahko računamo, da bo na resolucije, sprejete na kongresu, danes boljši odziv pri širših množicah mladih.

Rad bi pa opozoril na problem, ki se pojavlja v naši sredini. Nekateri mladi le nimajo pravilnega odnosa do starejših sodelavcev. S sodelavci iz drugih republik pa smo se kar ujeli in se z njimi pogovarjamo in sodelujemo v vseh pogledih.

Vladimir Žigon

Delal sem v Standardu, začel pred 13 leti, nato sem bil na konfekciji, sedaj pa sem pregrejevalec na polizdelkih.

— Tvoje menje o napredku Save?

Resno premišlujem o prihodnosti. Tudi kar tako ne upam reči, da bo šlo vse najlepše. Gospodarska situacija je že danes resna, mi smo preveč odvisni od uvoza. Iskra je npr. ogromno investirala, pa ji danes že škriplje.

— Čutite vpliv in utrip družbenopolitičnega dela v enoti?

V nekaterih enotah je bolje, drugje slabše, povsod pa odvisno od tistih, ki vodijo to delo. Kljub temu pa opažam, da se prav v naši enoti čedalje bolj čuti vpliv sindikata in ZK, pa tudi mladine, ki se vse bolj vključuje v vse procese. Pri nas ni toliko problem tehnološke discipline, večji je problem delovne discipline. L. Mráz

Vrednotenje dela in nagrajevanje

S sprejetjem samoupravnega sporazuma o razporejanju dohodka in o delitvi osebnih dohodkov smo se sporazumeli, da bomo vrednotili delo po enaki metodi vrednotenja dela. Pri tem smo se obvezali, da bomo uporabljali iste skupine kriterijev in da bomo posameznim kriterijem dali približno isto težo. Sestavljajci so pri izbiri zahtev analitične ocene delovnih mest upoštevali naslednje kriterije:

Številke v oklepajih pomenijo težo, ki jo lahko damo posamezni skupini zahtev. Če se na primer odločimo, da bomo od skupno 1000 točk razdelili za teoretična znanja in praktične izkušnje 400 točk, pomeni to 40 % vseh točk, ki so na razpolago. Za ostale skupine zahtev nam potem ostane 600 točk ali 60 % in jih lahko npr. razdelimo takole:



— da imajo izbrane zahteve v konkretnem delovnem procesu ustrezno težo in pomen,

— da je izbrane zahteve možno natančno določiti,

— da so delavcem razumljive,

— da se med seboj ne prekrivajo.

Sestavljajci so se odločili glede na teoretična izhodišča in praktične potrebe za štiri osnovne skupine zahtev:

1. znanje (30 %—70 %),
2. odgovornost (20 %—40 %),
3. napor (10 %—30 %),
4. delovni pogoji (5 %—20 %).

— za odgovornost 200 točk ali 20 %,

— za napore 220 točk ali 22 %,

— za pogoje dela 180 točk ali 18 %.

Če bi se neka delovna organizacija odločila za takšno strukturo, bi torej bila v skladu s predlaganim sistemom v samoupravnem sporazumu.

Znotraj posameznih skupin zahtev je mogoče postaviti toliko posameznih kriterijev, kolikor se zdi delavcem delovne organizacije potrebno, koristno in racionalno. De-

(Nadaljevanje na 35. strani)



Naloge in organiziranost prodaje

S 1. januarjem 1974 je začela delovati temeljna organizacija združenega dela Prodajna organizacija Sava. Ta temeljna organizacija je osnova na temeljih prejšnje Zunanje organizacije prodaje, ki obsega operativno prodajo kot en del marketing funkcije. Naloga Prodajne organizacije Sava pa je, da zagotovi enoten nastop vseh dejavnosti na terenu.

Tako POS obsega naslednje dejavnike:

- prodajalne,
- filialna skladišča,
- komercialne predstavnike.

Razen usklajevanja nastopa navedenih dejavnosti na terenu je naloga Prodajne organizacije Sava, da približa naše izdelke po vsej Jugoslaviji končnim porabnikom, in sicer preko lastnih prodajal. V letu 1974 se je število naših prodajal povečalo še za eno — trinajsto po vrsti. Naše prodajalne so v naslednjih krajih: Kranju, Kopru, Mariboru, Zagrebu, Reki, Splitu, Osijeku, Sarajevu, Titogradu, Skopju, Beogradu, Nišu in Zrenjaninu.

Naša najmanjša in najmlajša po ustanovitvi je prodajalna Zrenjanin, ki dela že 1 leto in smo z njenim poslovanjem in uspehom pri delu zelo zadovoljni.

V Jugoslaviji imamo še precej velikih centrov, kjer Sava nima svojih prodajal, kar pomeni, da naši izdelki niso na voljo in dosegljivi v vsakem času — velikemu številu kupcev. Naloga Prodajne organizacije je, da še vedno dela na odpiranju lastnih prodajal.

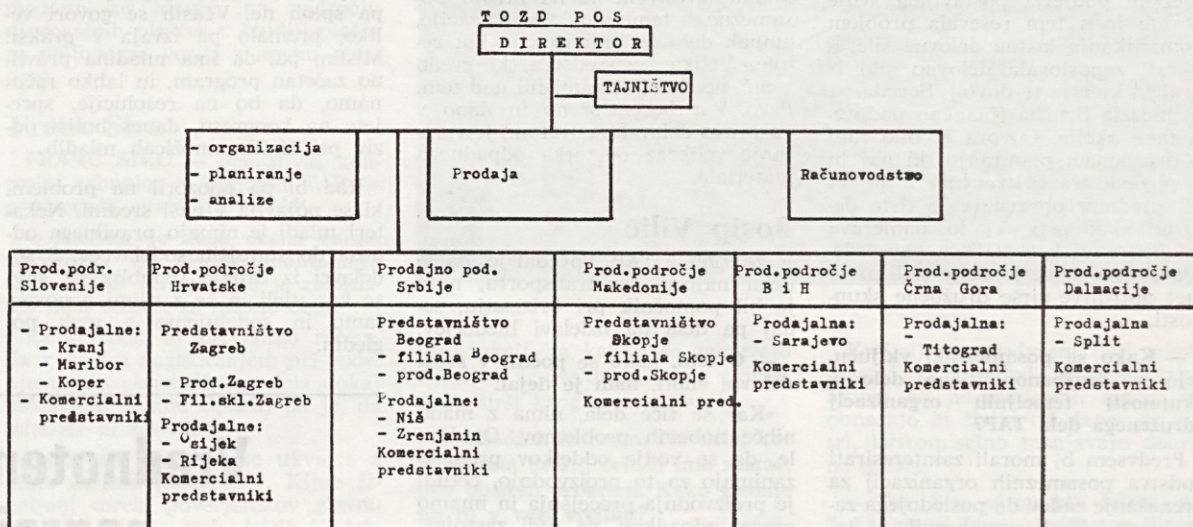
Razen prodajal, ki prodajajo izdelke potrošnikom in istočasno oskrbujejo porabnike z reprocimercialom, imamo v nekaterih večjih krajih tudi filialna skladišča. Naloga teh skladišč pa je oskrbovanje naših prodajal z izdelki, ter oskrbovanje večjega števila manjših kupcev na določenem področju z našimi izdelki. Ker se je pokazalo, da so ta skladišča zelo praktična, smo se v letu 1973 odločili tudi za nakup večjega, sodobnega poslovnega prostora v Zagrebu. Kupili smo poslovni prostor velikosti 1.000 m² in ga opremili s sodobno opremo, ki je nujno potrebna za poslovanje skladišča. Skladišče je opremljeno s paletami in viličarjem. Upamo, da ga bomo začeli uporabljati že s 1. januarjem 1975. Tako imamo sedaj na razpolago tri filialna skladišča: Zagreb, Beograd in Skopje.

Tretji dejavnik, ki nastopa na terenu, pa so komercialni predstavniki. Odkar je Sava začela ustanavljati temeljne organizacije združenega dela, se je pokazalo za najracionalnejše, da so komercialni predstavniki organizacijsko samo v eni temeljni organizaciji združenega dela, delajo oziroma predstavljajo pa Savo na terenu, katerega obdelujejo. Imamo sedem komercialnih predstavnikov, ki so specializirani po asortimanu. Štirje komercialni predstavniki prodajajo samo pnevmatiko in gumene tehnične izdelke, trije pa vist, lepila, posebne tehnične plošče in kemične izdelke. Ta specializacija je nujna in mislimo s tem nadaljevati. S 1. januarjem 1975 bosta dva komercialna predstavnika izključno samo za prodajo vista.

Organizacija Prodajne organizacije Sava, ki je predvidena po novem, je pregledna iz naslednjega organograma.

prodajnih poti. To narekuje, da je treba usmerjati in povečati prodajo preko lastnih prodajal, saj s tem delovna organizacija ustvarja del

Z novimi združenji: Vulkan Niš, Totra Ljubljana, Kemična tovarna Ljubljana in Ruma Ruma, upamo,



POSLOVANJE PRODAJNE ORGANIZACIJE SAVA V ČASU OD 1. DO IX 1974

Doseženi rezultati v prvih 9 mesecih opravičujejo razloge, zaradi katerih je Prodajna organizacija Sava organizirana.

Preko POS je bilo prodano za 140.786.000 ND izdelkov Tovarne avtopnevmatike in Tovarne tehničnih izdelkov, kar predstavlja 21,3 % od skupne prodaje TAP in TTI. Zave-

akumulacije ter dosega hitrejši obtok finančnih sredstev.

Največjo prodajo dosežemo preko naslednjih prodajal: Zagreb, Beograd, Skopje, Maribor in Niš. Če pa primerjamo doseženi poslovni rezultat po prodajalnah, je slika rezultata povsem drugačna. Kar pa se tiče ostanka dohodka, dosežemo najboljše rezultate preko prodajal: Skopje, Kranj, Split, Maribor in Zrenjanin. Prodajalna Zrenjanin, ki

da se bo založenost naših prodajal izboljšala.

Na koncu bi omenili še to: V Prodajni organizaciji Sava nas je zaposlenih 126 delavcev, od tega v vodstvu in operativi 10 oseb, ostalo pa v prodajalnah, filialnih skladiščih ter komercialni predstavniki na področju Jugoslavije. Problemov s fluktuacijo skoraj nimamo.

To je bil kratek pregled organizacije in poslovanja Prodajne organizacije Sava v letu 1974.

Branko Mikulič, oec.



Branko Mikulič — avtor sestavka o prodaji v TOZD POS

damo se, da je delež Prodajne organizacije Sava v skupni realizaciji Save še prenizek, toda za zvišanje tega je potrebno predvsem:

- odpreti nove prodajalne,
- odpreti nova skladišča,
- adaptirati in razširiti sedanje prodajalne.

Celotni dohodek se je v primerjavi z enakim obdobjem preteklega leta skoraj podvojil (indeks 190,0), plan pa je presežen z indeksom 115,4. Poslovni rezultat (ostanek dohodka) je realiziran z indeksom 145.

Prodaja preko Prodajne organizacije Sava je kljub naraščanju vseh stroškov ena izmed pomembnih

posluje komaj 1 leto, je v prvih 9 mesecih ustvarila 242.017,66 ND ostanka dohodka, kar pa je več kot zadovoljivo. Ravno ta rezultat nas sili k odpiranju novih prodajal.

Vodstvo Prodajne organizacije Sava v Kranju pa ima nalogo, da skrbi, da so vse prodajalne dobro založene z izdelki, predvsem s tistimi, ki jih prodajajo za gotovino. Da bi bile naše prodajalne res dobro založene, smo v prvih 9 mesecih prodali preko naših prodajal tudi za 17.318.000 ND izdelkov drugih proizvajalcev. To pa so predvsem tisti izdelki, ki jih Sava ne proizvaja več.

še eno podjetje želi k Savi

Večina Savčanov gotovo ve, da so bila v Sloveniji štiri gumarska podjetja: Sava, Protektor Ljubljana, Sigma Ptuj in Gumarna Maribor. Protektor (uradno Kemična tovarna Moste) se je združil s Savo, to željo pa so izrazili tudi v gumarni Maribor. Te dni si bosta odgovorni urednik Jože Štular. Naslov uredništva: Kranj, Škofjeloška 6, telefon 22-521, interno 282. Tisk in klisti CP Gorenjski tisk Kranj.

LIST je oproščen temeljnega davka na podlagi mnenja republiškega sekretariata za prosveto in kulturo SRS (št. 421-1/72 z dne 27. marca 1973).



Polikem se širi

Samoupravni sporazum o združevanju v sestavljeno organizacijo Polikem je bil podpisan sredi letošnjega leta. Pooblaščen predstavniki devetih slovenskih podjetij so v imenu delovnih ljudi podpisali dokument, ki zagotavlja zaposlenim večjo socialno varnost, podjetjem pa večjo produktivnost, rentabilnost in ekonomičnost poslovanja.

11. decembra 1974 so s podpisom samoupravnega sporazuma o združitvi v združeno podjetje Polikem pristopili še:

- ARBO, tovarna kemičnih izdelkov, Ljubljana,
- ASTRA, veletrgovina, izvoz-uvov, Ljubljana,
- CHEMO, trgovinsko podjetje s kemično-tehničnim blagom na veliko in malo ter zastopstvo inozemskih firm, Ljubljana,
- KEMIJA-IMPEX, export-import, zastopstvo inozemskih firm, Ljubljana in
- SERMIN, Koper.

Tako je sedaj v združenem podjetju zaposlenih nad 8600 delavcev, ki so v letošnjem I. polletju ustvarili:

— celotnega dohodka	2.858.583.000 din
— dohodka	367.931.000 din
— bruto akumulacijskih sredstev	132.182.000 din

Predvsi deva se, da bo Sestavljena organizacija združenega dela Polikem v letošnjem letu presegla 7 milijard dinarjev celotnega dohodka in ustvarila nad 300 milijonov dinarjev bruto akumulacije. Pooblaščen predstavniki članic združenega podjetja so istočasno podpisali tudi aneks k samoupravnemu sporazumu o združevanju v sestavljeno organizacijo združenega podjetja, ki daje jasna izhodišča za nadaljnje delo na področju trgovinske dejavnosti in konkretno povezavo trgovine s proizvodnjo.



Poročilo o odločitvah zborov delavcev

Delavci vseh temeljnih organizacij združenega dela in delovnih skupnosti so v dneh 25. in 26. novembra razpravljali in odločali:

- o vključitvi v postopek za sprejem samoupravnega sporazuma o razporejanju dohodka in delitvi osebnih dohodkov v temeljnih organizacijah združenega dela kemijske in sorodnih panog,
- o samoupravnem sporazumu o štipendiranju učencev in študentov,
- o samoupravnih sporazumih interesnih skupnosti,
- o začasnem statutarnem sklepu o volitvah članov delegacij v samoupravne interesne skupnosti in organe upravljanja temeljnih organizacij združenega dela, skupnosti temeljnih organizacij in delovne organizacije.

Iz poročila o razpravah in o odločanju je razvidno, da so bili vsi predlogi v celoti sprejeti brez važnejših pripomb in predlogov. Podrobnejše informacije lahko dobite v oddelku za razvoj samoupravljanja in pravne zadeve ali v oddelku za informiranje.

Mladi iz enote avtozračnice poročajo

Zadnji teden v oktobru smo se sestali mladinci obračunske enote avtozračnice z namenom, da bi poživili aktivnost mladih v naši enoti. Vsi prisotni smo menili, da smo preslabo organizirani in še manj delavni, saj ne delamo niti v osnovni organizaciji mladine in zelo malo ali skoraj nič kot mladinci tovarne TAP ali Save.

Da bi delo vsaj delno poživili, smo izvolili novega predsednika Novič Dragišo, za blagajnika Nevenko Kovačević. Dogovorili smo se tudi o našem bodočem delu in sklenili organizirati športna tekmovanja v raznih panogah. Za to smo izvolili tudi vodje posameznih športnih panog in sicer:

- za nogomet Mirka Damjanoviča,
- za kegljanje Slaviša Noviča,
- za streljanje Miladina Saviča,
- za plavanje Tomislava Stamenkoviča,
- za namizni tenis Nevenko Musolin,
- za šah Mileta Trifunova.

Pa še to smo se dogovorili:

Organizatorji športnih srečanj bomo izključno mladi, tekmovali pa bodo lahko vsi zaposleni v obračunski enoti avtozračnice. Kupiti nameravamo tudi pokal, ki ga bomo po končanem tekmovanju podelili tistemu, ki bo imel v skup-

nem seštevku največ točk in mu istočasno dodelili naziv športnika oddelka avtozračnic.

Moram povedati, da smo dvojce tekmovanj že pripravili. Pomerili smo se v kegljanju. K tekmovanju se je prijavilo 19 tekmovalcev, ki so imeli pravico do 25 metov na polno in 25 metov na čiščenje. Nekaj tekmovalcev je doseglo kar lepe rezultate.

Prvi je bil Franc Belehar z 215 podrtimi keglji, drugi Milan Bojanič z 209 podrtimi keglji, tretji pa Tomaž Iglič s 189 podrtimi keglji.

Pomerili smo se tudi v malem nogometu. Sestavili smo dve ekipi, zelene in črno-bele.

24. novembra 1974 so na stadionu v Stražišču v borbeni, lahko rečem zanimivi tekmi, ki jo je sodil Čamik Džurkovič, zmagali črnobeli z rezultatom 3:1.

Pripravljamo se že na naslednje tekmovanje v streljanju z zračno puško.

Mladi v oddelku avtozračnic želimo tekmovati v raznih panogah tudi z drugimi obračunskimi enotami iz delovne organizacije. Katera obračunska enota je pripravljena tekmovati z nami? Pripravljeni smo sodelovati tudi na vseh drugih področjih, zato vabimo mlade, da se strnemo in res tudi kaj naredimo.

Ljubo Kosmač

Izobraževanje

Koliko in kje se šolajo naši delavci v letu 1974/75? V začetku šolskega leta 1974/75 je bilo v izobraževalnem centru sklenjenih petindvajset pogodb o izrednem šolanju, in sicer:

- 2 na III. stopnji,
- 3 na II. stopnji,
- 14 na I. stopnji,
- 6 na srednjih šolah.

Po sklenjenih pogodbah o izrednem šolanju študirata v naši delovni organizaciji 102 delavca, in sicer:

- 18 na III. stopnji,
- 10 na II. stopnji,
- 43 na I. stopnji,
- 31 na srednjih šolah.

Poleg tega pa je bilo sklenjenih še 34 pogodb o dodelitvi štipendije oziroma posojila za študij z dijaki oziroma študenti, od tega:

- 17 pogodb za študij na fakultetah,

- 17 pogodb za šolanje na srednjih šolah.

Po sklenjenih pogodbah o podelitvi štipendij oziroma posojila za študij sedaj študira 91 dijakov in študentov, in sicer:

- 47 na fakultetah in
- 44 na srednjih šolah.

Iz podatkov je razvidno, da v Savi skrbimo za izobraževanje delavcev, da je vsakomur dana možnost dodatnega izobraževanja in da velik del sredstev, namenjenih izobraževanju, odvajamo za štipendije in posojila dijakom in študentom za redno šolanje.

Potrebe po strokovnih kadrih so iz dneva v dan večje, s politiko štipendiranja in posojili pa si v Savi zagotavljamo dovolj strokovnih delavcev in se ni bati stagniranja tako v kvantiteti kot kvaliteti.

L. Mráz

Kongres Zveze sindikatov Jugoslavije

V dneh od 17. do 20. decembra je bil iv Beogradu sedmi kongres Zveze sindikatov Jugoslavije. Osrednja tema razprav je bila vloga in naloge sindikatov v spremenjenem družbenoekonomskem in političnem sistemu, ki ga opredeljuje nova ustava. Dejstvo, da delavski razred razpolaga s celotnim dohodkom in odloča o poglavitnih tokovih družbene reprodukcije, zahteva, da se sindikat dosledno razvije v izvršno organizacijo delavskega razreda. De-

lo sindikata mora biti osredotočeno na bistvene interese delovnega človeka.

Predsednik sindikalne organizacije Save tov. Mile Milivojevič se je kot delegat udeležil VII. kongresa Zveze sindikatov Jugoslavije in na njem tudi aktivno sodeloval. Odločili smo se, da bomo v prvi številki prihodnjega leta objavili celovito infomacijo o delu kongresa in razgovor z našim delegatom.



Razvoj marketinga — sodobne oblike poslovanja v Savi

O marketingu — sodobni obliki poslovanja delovnih organizacij — je govora v taki ali drugačni obliki vsakodnevno. Z današnjim sestavkom želimo nekoliko podrobneje seznaniti bralce z organizacijo in vsebino dela marketing službe na splošno in pa v naši delovni organizaciji, oziroma želimo poudariti vse večji pomen, ki ga dobiva marketing kot celota v naših delovnih organizacijah.

Tudi v naši delovni organizaciji je bila v začetku leta 1969 organizirana enota marketing kot zameetek sodobnejšega pristopa k reševanju problemov tržišča. V to službo so se vključili že obstoječi oddelki raziskave trga in ekonomske propagande. Raziskave tržišča v naši gumarski panogi so bile tedaj še v začetni fazi. Zato je bilo nujno, da se je za postavljanje metodologije, kakor tudi za izvajanje tržnih raz-

tev tako imenovane integrirane prodajne funkcije. Tako je prišlo do združene službe marketing, in s tem do razvitega sodobnega modela organizacije marketinga. Vendar se je ta služba prav zaradi tega, ker se je menilo, da je pravilno, da se najprej razvijejo nujne potrebne aktivnosti marketinga, začasno imenovala še prodajna služba. Znotraj te pa smo razvijali dve delovni področji:

- raziskavo marketinga
- operativno prodajo.

Z razvijanjem TOZD = temeljnih organizacij združenega dela pa je prišlo do tega, da se je operativna prodaja priključila ustreznim temeljnim organizacijam združenega dela (tovarna avtopnevmatike, tovarna tehničnih izdelkov), medtem ko so ostali oddelki raziskovalno-informativnega značaja vključeni v organizacijo skupnih služb.

Poudariti pa je treba, da je naloga vodstva marketing službe poleg koordinacije dela znotraj službe tudi koordinacija dela z operativno prodajno službo.

Današnja marketing služba ima naslednjo organizacijsko shemo: (Glej shemo!)

V nadaljnjem želimo spregovoriti nekoliko še o dveh elementih marketinga:

- o informacijah kot temelju vsake marketing enote,
- o področjih tržnih raziskav.

Lahko rečemo, da si mora vsaka delovna organizacija, preden preide k lastnim tržnim raziskavam na kateremkoli področju, oblikovati in ustvariti sistem informacij, to je, da razpola s številnimi in ustreznimi informacijami o raznih dejavnikih, oziroma činiteljih, ki vplivajo in poslovne odločitve delov-

v svojo korist s smotno kombinacijo tako imenovanih prodajno-političnih instrumentov, na primer, z oblikovanjem proizvodov, z ustreznim prodajnim asortimanom, izbiro prodajnih poti, politiko cen, ekonomsko propagando, itd.

Da podjetje lahko oblikuje optimalne prodajne odločitve, mora imeti na razpolago informacije o zunanjih dejavnikih in informacije o lastnih notranjih dejavnikih, ki vplivajo na prodajo. V naši delovni organizaciji se je na oblikovanju in ustvarjanju sistema informacij oziroma na postavljanju t. i. marketing informacijskega sistema dosti delalo. Področje izgrajevanja notranjih informacij je zelo napredovalo, medtem ko pa pri izgrajevanju zunanjih informacij opažamo, da so ostajali, posebno na začetku, nekateri viri premalo izkoriščeni. Povedati pa je treba, da se tak sistem ne da postaviti čez noč in ga je potrebno nenehno graditi in dopolnjevati.

Glavna področja informacij so opredeljena na:

- informacije o kupcih in potrošnikih,
- informacije o ponudbi in konkurenci,
- informacije o proizvodu in prodajnem asortimanu,
- informacije za odločitve o prodajnih cenah,
- informacije za odločitve o prodajnih poteh,
- informacije za odločitve glede ekonomske propagande.

Verjetno bo bralce tudi zanimalo, kakšna so področja tržnih raziskav, o katerih je govora. Področja tržnih raziskav se v raznih literaturah različno razčlenjujejo. Ni nujno, da bi v vsaki delovni organizaciji opravljali tržne raziskave na vseh področjih. Vsaka delovna organizacija si bo oblikovala lasten program raziskav glede na dejavnost delovne organizacije. Navadno razčlenjuje mo tržne raziskave tako-le:

- raziskave ponudbe
- raziskave povpraševanja
- raziskave investicijskih dobrin
- raziskave potrošnih dobrin
- raziskave konkurence
- raziskave cen
- raziskave prodajnih poti
- raziskave propagande.

Ena od večjih in obsežnejših tržnih raziskav, ki je bila v zadnjem času izdelana v raziskavi marketinga, je raziskava trga umetnega usnja v SFRJ. Več o tej tržni raziskavi, o poteku, metodah in seveda tudi o rezultatih, vam bomo napisali v prihodnji številki SAVE.

Odbor za program in razvoj podjetja je na svoji zadnji seji tudi razpravljalo o izdelani tržni analizi umetnega usnja in na ta način opredelil pomen izdelave tržne analize, in hkrati tudi stališče do nadaljnjega dela na tržno-raziskovalnem področju umetnega usnja.

Marija Babič



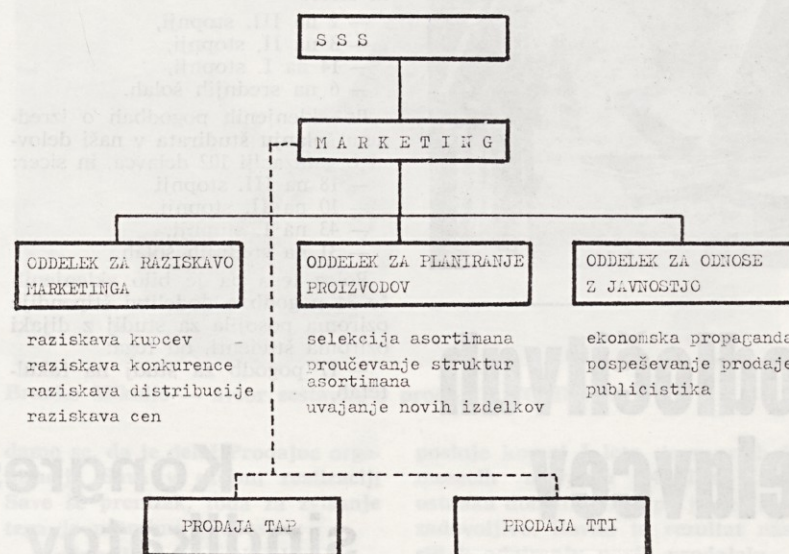
Marija Babič, dipl. ekonomist, avtor pričujočega sestavka

V našem gospodarstvu se danes srečujemo s situacijo, ko ni več problematična proizvodnja. Obdobja proizvodnih naporov v smislu tehnoloških in proizvodnih rešitev so za nami, prav tako kot vsi pojavi, ki so te probleme nujno spremljali. Zato se seveda problematika postavlja tako, da je v ospredju plasman izdelkov. In sicer plasman v takem obsegu in na takšen način, da bo proizvodnja rentabilna. Ta nova situacija nujno zahteva tudi nova gledanja in nov pristop k problemom. Tržišče postaja vedno pomembnejši in odločilnejši faktor pri naših odločitvah. Nujno potrebno je, da se želje tržišča analizirajo in da se ugotovitve analiz tudi upoštevajo. Pričakovanja, da bodo tržne analize v celoti odpravile rizike in negotovosti pri poslovnih odločitvah, so iluzorna. Lahko pa rečemo, da delovne organizacije lahko te rizike zmanjšajo na zmerno in dopustno mero.

Tako se je s pojavom opisane situacije pojavil tudi pojem marketing. Ta pojem poznajo Američani že od leta 1900 in zajema kompleks ved, ki obravnavajo dogajanja na tržišču. Osnovni koncept marketinga se je skozi čas menjal tako, da sedaj lahko govorimo o popolnoma novi obliki znanstvene kategorije, čeprav z isto osnovno tendenco. V pojem marketing zajemamo kompleks ved, ki spremljajo in raziskujejo procese, nastajajoče na relaciji tržišče — proizvodnja — tržišče. Seveda je zgrešeno mnenje, da je marketing analiza tržišča nekakega izdelka, ali pa morda služba za pospeševanje prodaje. Navadno se pojem marketinga pojmuje ožje, kakor pa je postavljen njegov koncept...

skav oddelek povezoval z različnimi zunanjimi strokovnimi institucijami (ITEO — Institut za organizacijo, ekonomiko in tržne raziskave, Ljubljana).

Od leta 1969 do danes je doživljala marketing enota precej dinami-



čen razvoj, in posebno v začetku, kot pravimo, svoje porodne krče. To je popolnoma razumljivo, saj je potrebno marketing vključiti v življenje delovne organizacije v vsej svoji funkciji.

Tako se je kasneje, v letih 1971 in 1972 na osnovi proučitve programa dela, organizacije in kadrovske strukture v operativni prodajni službi in »marketingu« ugotovilo, da obstajajo osnovni pogoji za izgradi-

ne organizacije. Na poslovanje delovne organizacije vplivajo:

- dejavniki, ki so izven delovne organizacije,
- dejavniki, ki so v sami delovni organizaciji.

Tako na primer vpliva na prodajo delovne organizacije konkurenca, ponudba, povpraševanje na trgu, nadalje predpisi države glede prodaje, cen, uvoznih režimov, itd. Delovna organizacija pa lahko vpliva na trg

V klubu rehabilitacija zdravljenih alkoholikov

Današnjemu sestavku o alkoholizmu je dala pobudo I. letna skupščina kluba zdravljenih alkoholikov Iskra Kranj in III. letna skupščina kluba zdravljenih alkoholikov Center, ki je bila v tovarni Iskra Kranj pretekli teden.

Na tej letni skupščini smo iz poročil terapevtov kluba zdravljenih alkoholikov slišali izčrpno poročilo o problematiki bolezenskega dopusta za 22 alkoholikov in gospodarsko škodo, ki je v zvezi s tem nastala. Zavedati pa se moramo, da je gospodarska škoda samo ena od vidnih posledic alkoholizma. Hujše in dolgotrajnejše negativne posledice pa se vsekakor odražajo na družini alkoholikov, naši mlajši generaciji, to so otroci alkoholikov, naši mladini, ki vedno bolj sega po alkoholu in drugih narkotikih.

Med diskusijo je bil poudarjen problem osveščenosti nadrejenih v zvezi s preprečevanjem alkoholizma v delovnih organizacijah. V delovnih organizacijah, kjer nadrejeni zaradi nepoznavanja dela in smotra dela v klubu zdravljenih alkoholikov svoje delavce »strašijo«, če bo še pil, neopravičeno izostajal z dela, v vinjenem stanju prihajal na delovno mesto, bo moral v klub. S takim postopkom nadrejeni škodujejo alkoholiku, ker to je prav tako, kot bi otroka, ki je poreden, strašili, da mora v šolo. Če se bomo zavedali, da je alkoholik bolnik in da je alkoholizem kronična bolezen, ki ima tri družbene karakteristike: socialne, ekonomske in medicinske, katere je treba celovito zdraviti po načelih socialne psihologije, ne bomo zdravljenje v klubu uporabili za »strašilo« tistim, ki se opijajo na delovnem mestu, med delovnim časom, hodijo vinjeni na delo oziroma zaradi vinjenosti izostajajo z dela.

Za to skupščino sta našemu podjetju klub zdravljenih alkoholikov Iskra in klub Center poslala veliko vabil, katere smo razposlali z dopisom v tri temeljne organizacije združenega dela, ostale pa smo izročili nekaterim vodjem obračunskih enot, kjer delajo zdravljeni alkoholiki, z željo, da se udeležijo skupščine. Če pa sami ne bi mogli priti, smo jih prosili, da pošljejo svoje namestnike. Tudi predstavnikom samoupravnih organov in družbenopolitičnim organizacijam smo poslali vabila.

Od vseh povabljenih sta se skupščine udeležila le dva izmenska delovodja.

Ker pa vse to vpliva na delo v zvezi s preprečevanjem alkoholizma v Savi in neprimeren odnos do naših zdravljenih alkoholikov, se čutimo dolžni, da v kratkem prikazemo smoter klubov.

Alkoholik je bolnik, ki postane odvisen od alkohola in brez ustrezne strokovne pomoči ne more prenehati z uživanjem alkoholnih pijač. Izkušnje kažejo, da alkoholik lažje in uspešneje abstiniira, če skrbi za abstinenco drugih alkoholikov in če se nasprotno ukvarja s problematiko alkoholizma. Ker je privržec odraslega človeka dolgotrajen in zamotan proces, ker je povratek alkoholika vedno možen, mora zdravljen alkoholik po zdravljenju v bolnici ali skupinsko dispanzersko obravnavo v zdravstvenem domu obvezno nadaljevati

zdravljenje v klubu zdravljenih alkoholikov.

Klub opravlja svojo dejavnost:

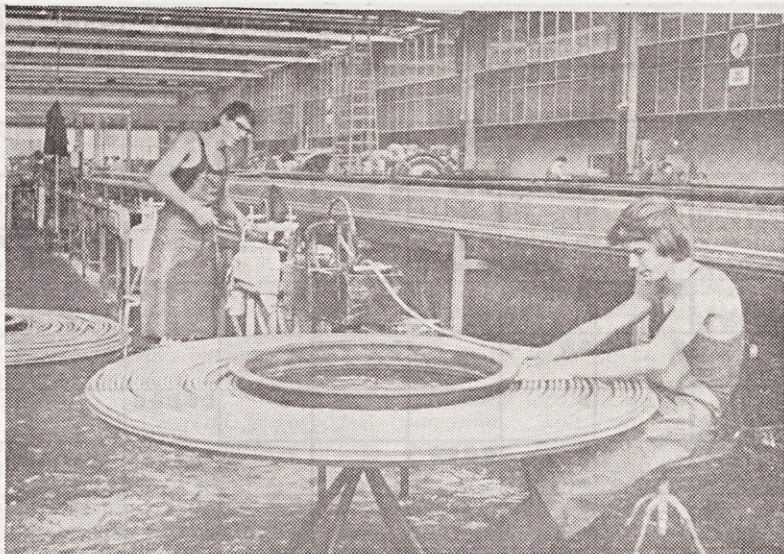
1. z rednim terapevtskim sestankom,
2. z delom z družinskimi člani (svojci),
3. s patronažno službo,
4. s proučevanjem alkoholizma,
5. z družbenim in zabavnim programom, ki ga organizira,
6. z ustvarjanjem pozitivnih medčloveških odnosov, ki so zasnovani na prijateljstvu in ljubezni,
7. s sodelovanjem z vsemi strokovnimi in družbenimi organi, ki se ukvarjajo s preprečevanjem alkoholizma,
8. s prizadevanjem, da bi se člani kluba — vsak po svojih načrtih in sposobnostih — vključil v družbeno skupnost kot pozitivni član.

Redni terapevtski sestanki so enkrat tedensko. Na njem sodelujejo zdravljeni alkoholiki, njihovi svojci in terapevti (zdravnik, medicinska sestra in socialni delavec), ki s strokovnimi nasveti pomagajo pri rehabilitaciji zdravljenega alkoholika. Ker je terapevtski sestanek na klubu zdravljenih alkoholikov in njihovih svojcev dosežen, je po našem samoupravnem sporazumu o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu pod 158. členom tega sporazuma mogoče nadaljevati zdravljenje v klubu zdravljenih alkoholikov. V primeru neupravičenega izostanka se zoper delavca uvede postopek zaradi kršitve delovnih dolžnosti in se predlaga, da mu preneha lastnost delavca v združenem delu.

V primeru, da se zdravi alkoholik dispanzersko v zdravstvenem domu Kranj in obiskuje skupino pri klubu zdravljenih alkoholikov Sava enkrat tedensko in klubu zdravljenih alkoholikov kot opazovalec prav tako enkrat tedensko in tako tudi če izostane med zdravljenjem dvakrat tedensko po eno uro in enkrat, ko obiskuje skupino v dispanzeriju zdravstvenega doma v popoldanskem času, se mu izgubljeni čas evidentira in obračuna:

- za zdravljenega alkoholika in svojca se obračuna in evidentira kot upravičeni plačani izostanek,
- plača se po planski vrednosti točke,

Podprimo naše zdravljenje alkoholika, pomagajmo tistim, ki še vedno niso našli svetle poti iz alkoholizma in čakajo naše pomoči, kajti odgovornost za družbeni problem v tolikšni meri, kot alkoholizem je, ne more prevzeti posameznik, temveč celotna družba.



Januarja koordinacijska konferenca ZSM

Na 8. redni seji predsedstva zveze socialistične mladine delovne organizacije, ki je bila v sredo, 11. decembra t.l., v sejni sobi upravne stavbe, so se mladi pogovarjali o poteku in izvedbi ustanavljanja osnovnih organizacij v temeljnih organizacijah združenega dela in strokovnih službah.

Udeležba na sestankih na novo ustanovljenih osnovnih organizacijah zveze socialistične mladine je bila dobra. Bistvenih pripomb na novo organizacijo ZSM mladi niso imeli. Iz poročil predsednikov konferenc ZSM po temeljnih organizacijah pa je razvidno, da so si mladi tako organizacijo želeli, saj bodo tako povezani v osnovnih organizacijah lažje uresničevali zastavljene naloge. Mladi menijo, da bodo s

tako organizacijo zagotovili tudi množičnost pri delu organizacije ZSM v Savi.

Na isti seji so evidentirali tudi kandidata za predsednika in sekretarja ZSM v delovni organizaciji. Kandidat za predsednika je Milan Čufer, dosednji predsednik konference ZSM v temeljni organizaciji združenega dela TTI, za sekretarja pa Branko Pečjak, dosednji predsednik komisije za sodelovanje pri predsedstvu ZSM v delovni organizaciji.

Po sklepu predsedstva bo seja koordinacijske konference ZSM v delovni organizaciji 10. 1. 1975. Izvolili so vse organe konference in zadolžili posameznike za pripravo ustreznega gradiva. L. Mráz

Naš komentar

Ceprav je tema že skoraj do skrajnosti obrabljena in se človeku upira, da bi jo še premišljeval, in še posebej, ker ni nobenega upanja za ugodno rešitev — dajmo, pogledmo jo še enkrat. Prevoz! Obe »strani«, vozači in delavci avtobusnega podjetja Creina se pritožujeta eno čez drugo. Vozniki avtobusov se pritožujejo nad vozači, da so nedisciplinirani, nekateri nesramni in nevljudni. Podobno trdijo tako tudi tisti, ki se vozijo. Mislim, da imajo prav kar oboji...

Toda ta zapis nima namena iskati vzrokov za jezo in pritožbe, za

zmerjanja, preklinjanja idr. Name-njen je opozorilo.

Vodstvu potniškega prometa Creina Kranj.

Zjutraj, ob pol šestih (ne vem, če je ura povsem natančna) vozijo vaši avtobusi 50 % več ljudi — kot bi smeli. Na ovinku Jelenovega klanca se avtobus zaradi preobremenjenosti »podrsa« po tleh. Če bi počilo oz. ali popustilo vzmetenje, če bi se avtobus prevrnil — bi bilo najbrže precej hudo. Se zavedate tega?

Vem, rekli boste — prav. In v avtobus pustili le dovoljeno število potnikov. Pa ni tako enostavno. Ste delovna organizacija, ki opravlja delo javnega pomena in kot taki morate spoštovati nekatera določila, ki za take delovne organizacije veljajo.

Hkrati s kritiko tudi pohvala. V večini so vaši šoferji odlični vozači, prijazni in razumevaajoči.

Rad bi odgovor na moje vprašanje — seveda v imenu mnogih vozačev, ki so me tudi opozorili na problem — vsem pa želimo veliko delovnih uspehov in osebne sreče ter čimmanj nesreč.

Urednik informacij v Savi
Jože Štular

Koš pošte

Ali veste, koliko pisem in druge pošte prinesejo kurirji s PTT vsak dan? Ne veste? Preberite!

Prispelih teleprinterjskih sporočil v letu 1974 do decembra — 4070
Odposlanih teleprinterjskih sporočil v letu 1974 do decembra — 1600
Do novembra 1974 smo porabili za znamke 114.900 din. Vsak mesec porabimo približno 10.000 din za znamke in frankirni stroj.

Priporočenih in ekspresnih pisem odpošljemo iz podjetja od 200 do 300 na dan, pred prazniki pa tudi do 500. Navadnih pisem pa odpošljemo od 300 do 500.

V podjetje pa pride vsak dan okoli 400 do 500 pisem poleg časopisov, v ponedeljkih, ki sledijo prostim sobotam, pa še enkrat toliko.

Sprejemno-odpravna pisarna
Sava Kranj



Številka Datum	DPO	Gospo- darstvo	Samo- uprav.	Mladina	Šolstvo Kultura	Sport Rekreativ.	Stano- vanja	Zdra- vstvo	Gasil- stvo	Interne vesti	Druge novice	Pisma	Iz proiz- enot	Razno	Število člankov	Število strani
1. 25.01.'74	•	••••	•••••				•	•		••••		•		••	16	8
2. 08.02.'74	•	••	••••	•	••	••••	•				••••••	••••••	••••		27	8
3. 22.02.'74		••	••••	•		••		•	•	•	••••••	••			21	8
4. 08.03.'74	••••	•	•		•			••	•			••	••		13	8
5. 22.03.'74	••••	••••			•			••	•	•				•	12	8
6. 05.04.'74	•	••		•				•		•	••••				10	4
7. 20.04.'74	•	•			••	••••••		•		•	••••••	••			19	8
8. 10.05.'74		•	••••			•		•	•		••	••		••	14	12
POS. ŠT. 17.05.'74		•													1	8
9. 31.05.'74	••	••••	•••••	••	••	••••	•		•		••••••	•	•		26	12
10. 14.06.'74	•	•		•		••••				••	••••		•	•	13	8
11-12. 10.07.'74	••••	••••••	••	•		•••••		••	•	••••••	••••		••	•	30	14
13-14. 23.08.'74		••••	••••	••••	•	••••••		•		••••		•	•		24	16
15. 06.09.'74			••												2	12
16. 19.09.'74		•	••••	•	•	•••••	••••	•		•	••	••••	•		21	12
17. 04.10.'74	••	••••	••••	••••	••••••	••••	•	•	•	••••••	••••	••••••	•		38	16
18. 19.10.'74	••••	•	••••	•	••••	••	•	••	•		••		••		21	14
19. 09.11.'74	••	••••				••••		••		••••			•	••••	19	10
20-21. 23.11.'74	••	••••	••••	••••	••••	••••				••••	••		••	••	30	18
22. 10.12.'74	•	••••	•	••••		••				••••	••••••			••••	26	10
23-24. 27.12.'74	•	••••	••	•	••	••••		•		••	•	••••••	••••••	••••	33	36
Skupaj	27	50	42	24	24	49	8	19	8	37	56	29	25	18	416	250

O čem (ni)smo pisali?

Iz razpredelnice je vidno, o čem, s katerih področij in koliko smo pisali v našem glasilu 1974.

Tabela je razdeljena po temah, ki so se najpogostejše pojavljale in so za bralca najbolj zanimive. Letos smo časopis precej razširili. To se kaže predvsem v obsegu, po številu člankov in fotografijah.

Verjetno ste že sami opazili, da so prve številke skromnejše, v drugem polletju pa se je časopis popestril ter zelo razširil.

Največ je bilo objavljenih novic, in sicer 56. To niso samo novice, ki se nanašajo na Savo. To so zanimive novice, objavljene z namenom čimbolj ustreči bralcem.

Sledijo članki o gospodarstvu in samoupravljanju. Pojavljali so se skoraj v vseh številkah in zavzemajo četrtnino vseh novic. Mnogo je bilo napisanega o družbenopolitičnih organizacijah. Članki so predvsem poročila o delu teh organizacij, kratki povzetki iz raznih sej in sestankov.

Ker je v Savi močno razvita športna in rekreativna dejavnost je tudi število novic temu primerno. V tej rubriki so združene informacije od športnih uspehov, savskih športnikov do raznih navodil za rekreacijo.

V uredništvo smo prejeli tudi mnogo pisem, predvsem od naših delavcev — vojakov, katera smo vam posredovali preko časopisa.

V Savi je zaposleno mnogo mladih, zato smo poskušali posredovati čim več novic o njihovem delu in problemih.

Tudi člankov o šolstvu in kulturi je bilo precej — kar 24, to je povprečno eden na številko.



Brez tekočega in aktualnega informiranja ni samoupravljanja. Tega se v Savi dobro zavedamo in si prizadevamo, da so delavci o vsem tekoče obveščeni.

Čeprav bo letos izšlo okrog 80 Informatorjev, je bilo v časopisu 37 »internih vestí«.

V letošnjem časopisu se je pojavila tudi nova rubrika »Predstavljamo vam«. To so članki, ki so daljši, uvedeni pa so bili z namenom, da bi se savski delavci spoznali in seznanili z delom drugih skupnosti TOZD, ki so se priključili k Savi.

Manj je bilo pisanega v rubrikah zdravstvo in gasilstvo.

Izšli sta tudi dve posebni številki, ki sta vsebovali samo dve temi, to je samoupravljanje in o gospodarstvu.

Sicer pa je najbolje, če si pozorneje ogledate razpredelnico in sami najdete, čemu smo namenili dovolj pozornosti v časopisu čemu premalo. Pri tem še upoštevajte, da je bilo veliko informacij objavljenih na zidnem ter v Informatorju.

To informacijo vam posredujemo v oceno, nam pa bo služila za vodilo pri delu v letu 1975.

(RAZ) MISLI

Za vse v življenju je treba plačati; čim pozneje, tem večje so obresti.

Najboljši športnik Gorenjske kolesar Bojan Ropret, Sava

Bralci časopisa Glas so letos že devetnajstič izbirali najboljšega gorenjskega športnika in ekipo.

Izbrali so Bojana Ropreta, 17 letnega kolesarja kluba Sava, ki je bil najboljši med ekipami. Tudi na drugem in tretjem mestu sta člana kluba Sava, naša Valenčič in Zagar.

Celo kolesarji sami so bili preseženi nad izidom glasovanja, saj za svojo zvrst športa in rekreacije, ki si je zadnja leta šele pridobivala mesto med ostalimi, bolj razvitimi na Gorenjskem, niso pričakovali tolikšne popularnosti.



O Bojanu velja povedati, da je letos osvojil pokal Siporeksa, ker je bil najboljši mladinski kolesar pri nas z največjim možnim številom točk. Na etapnem prvenstvu Evrope je zasedel tretje mesto med vso mlado ekipo, ki jo naš stari kontinent premore.

Nobena pot do uspeha ni lahka. Tudi Ropretova ne. Kaj mu je omogočilo uvrstitev med najboljšie športnike?

Poprosili smo ga za kratek razgovor, postavili nekaj vprašanj. Navadno beremo le ocene njegove uvrstitve in misli drugih. Kolesar biti, ni lahko. To je napor, vztrajnost in odrekanje. Bojan je en cilj dosegel, pred njim pa je še dolga pot, mokra od znoja od naporov, pot do uspehov, tistih, ki vlečejo ne le njega, tudi nas. Želimo si jih čimveč.

Ze dolgo kolesariš oziroma tekmuješ?

Letos je bila druga sezona in sem v enem letu prevozil 14500 km.

Si s svojimi dosežki zadovoljen?

Sem. Se največ mi je k dosežnim uspehom pomagal trener Hvasti in ekipa.

Sedemnajstkrat si zmagal letos, ekipno ste mladinci zmagali na vseh dirkah razen dveh. Je torej kolesarstvo individualni ali skupinski šport?

Lahko je posamezniški ali skupinski, odvisno od posameznikov, ki tvorijo ekipo.

Kje je vzrok, da pri nas dobri mladinci postanejo v mednarodnem merilu slabi člani?

Vzrokov je več, predvsem pa slabo vodstvo reprezentance in način treninga. Naš savski način se je že izkazal za dobrega.

Koliko časa porabiš poprečno vsak dan za trening?

V sezoni od 4 do 6 ur na dan, drugače po 2 uri.

Kako sprejemajo domači tvoje kolesarjenje?

Na začetku pač tako kot vsi ljudje, malo za, malo ali precej proti. Sedaj nimam glede tega problemov.

Tvoji načrti za prihodnost? Olimpijske igre v Montrealu 1976, za naprej se bo še videlo.

Simon Tulipan

Kako bogata je Jugoslavija?

Izračunavanje narodnega bogastva je ogromno in zapleteno delo, ki poleg tega ne more biti nikoli končano. Neprecenljive vrednosti — od ljudskega faktorja do narodnih bogastev, umetniških del, kulturno zgodovinskih spomenikov, naravnih lepote in klimatskih pogojev — ostanejo pravzaprav izven tega izračuna. Vsaj doslej vrednost tega ni bila izračunana.

Jugoslavija je v skupini 12 držav, ki so v povojnem obdobju dosegle največje stopnje gospodarske rasti.

Med sedmimi državami, ki so bile v obdobju 1952 do 1969 v tej skupini, je tudi Jugoslavija med tremi vzhodnoevropskimi socialističnimi

državami (ZSSR, Romunija in Bolgarija) in tremi kapitalističnimi (Japonska, Grčija in Izrael). In še: poprečna stopnja rasti družbenega proizvoda od 1948. leta do 1972. je bila 6,6 odstotka. S tem je bil družbeni proizvod 4,8 krat večji, industrijska proizvodnja 10 krat, kmetijska proizvodnja pa dvakrat večja leta 1972 kot 1948.

Danes je v SFRJ 2,5 milijona delavcev, kvalificiranih, visoko kvalificiranih, s srednjo in visoko izobrazbo.

Od tedanjih 7 % predelovalne industrije v višjih fazah jo je danes 57 %; zgrajenih je 27.000 kilometrov cest, 2000 km moderniziranih ali na

novu zgrajenih prog, 13 krat večja je poraba električne energije v industrijski proizvodnji, 6 krat več imamo turističnih postelj.

Dosegli smo 3,5 krat večji življenjski standard, imamo 5,2 krat višje realne osebne dohodke in 6 krat večji družbeni standard. Narodni dohodek na prebivalca znaša zdaj 850 dolarjev — to pa nas uvršča med srednje razvite države sveta.

Nič nenavadnega ni, če se človeku ob teh in takih podatkih porodi misel: naredili smo veliko — a koliko pravzaprav imamo. Kolikšno je vsaj približno bogastvo Jugoslavije?

Edina ocena narodnega gospodarstva Jugoslavije je bila narejena — pred dvema desetletjema.

Leta 1953 je bilo ocenjeno skupno bogastvo Jugoslavije na 6393,2 milijarde (tedanjih) dinarjev. K temu je pristojevalo še 2051,5 milijarde, na kolikor je bila ocenjena tedanja cena zemljišč — kot edina vračunana vrednost naravnih bogastev.

Zanimivo pri tem je, da je bilo nekaj več kot polovica tega bogastva v privatnih rokah in da je bila največja vrednost v zemljišču, takoj za tem pa vrednost stanovanjskih zgradb. Od skupne vrednosti je to predstavljalo 19,9 %, industrija in rudarstvo 17,4 %, promet 15,2 %, kmetijsko gospodarstvo 14,3, potrošne dobrine v gospodinjstvu 11,4, gozdarstvo 10,4 itd.

Toda, opozoriti je treba, da se je struktura v dvajsetih letih bistveno spremenila, posebno v razmerju gospodarstva, kmetijstva in gozdarstva.

Potrebno je še opozoriti, da v teh ocenah niso zajeta bogastva, ki jih imamo in na katere smo ponosni ter so zelo pomembna za naš dosedanj in prihodnji razvoj. Pri tem je na vsak način na prvem mestu človek, delovni človek. Tudi človekove vrednote se ne da oceniti.

V oceni niso zajeta tudi naravna bogastva: rudnine, vodne moči — ker se to sploh ne da realno oceniti.

Naravne lepote, klimatski pogoji, umetnine, kulturno zgodovinski spomeniki — vse to ima zelo veliko vrednost. Toda, kako izračunati materialno vrednost Jadranske obale, Blejskega, Ohridskega jezera in Plitvičkih jezer, srednjeveških fresk, kapel in cerkva.

Sodobni ekonomisti se neradi lotijo ocenjevanja bogastva svojih držav in samo dvajset držav na svetu ima do sedaj tako dragoceno, a ogromno delo opravljeno. Svetovno znani ekonomist Colin Clark pravi, da je izračunavanje narodnega dohodka otročje lahko v primerjavi z izračunavanjem bogastva države.

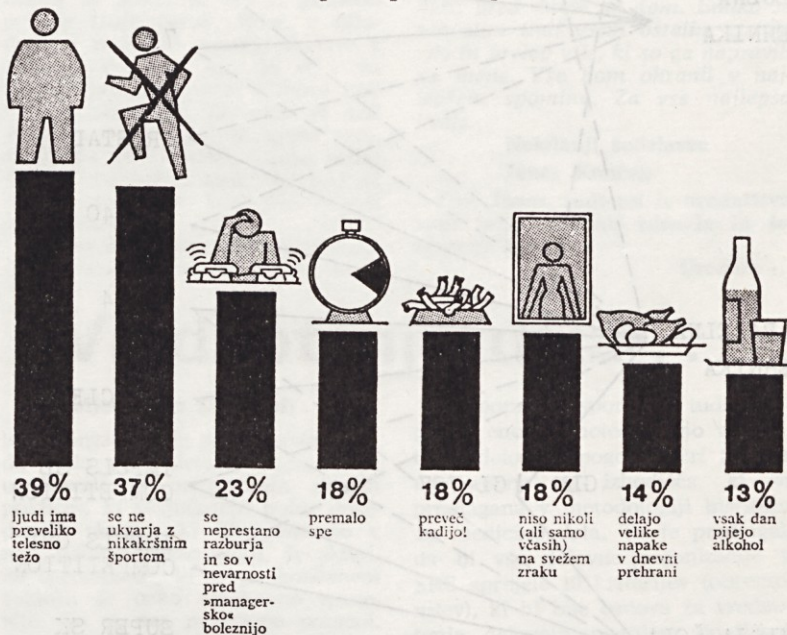
Ta zapis sem pripravil na osnovi daljše informacije, ki je bila objavljena v VUS. Jože Stular

Izzid žrebanja križanke

V petek, 13. decembra je 3-članska komisija, sestavljena iz reševalcev križanke, izžrebala naslednje reševalce, ki dobijo:
Milka Dražumerić,
Valjavčeva 9 Kranj 80,00 din

Zofka Grozl, OPP 50,00 din
Elizabeta Bec, OPP 30,00 din
Mimi Rozman, RTI 30,00 din
Zdenka Radženić,
Titov trg 5 Kranj 30,00 din
CESTITAMO!

Nevarnosti prežijo na ljudi, ki . . .



Boste silvestrovali? Če ste pritrilno odgovorili na vprašanje — potem bodite zmerni! Z ničemer ne pretiravajte. Veseli bodite, zaplešite, najetje in napijte se. A kot pra-

vim, ne pretiravajte. Predvsem pa ne hodite silvestrovat z avtom. Če ste pametni ne boste pili, če pa boste pili pa nikar ne vozite.

Živijo samo tisti, ki se borijo.

Najbolj delovni del človeškega telesa — so kolmolci.



Kako izbiramo in kupujemo smuči in palice?

V prejšnji številki smo vam malo več povedali o telesni vzdržljivosti, o tem, kaj moramo storiti, predno stopimo s smučmi na sneg da bo naša smuka varna, da nam bo nudila kar največ užitek, predvsem pa, da bo smučanje aktiven počitek po napornem delu.

Tokrat nekaj več o opremi. Od primerno izbrane opreme je v veliki meri odvisna uspešnost naše smuke. Ni potrebno, da razsipavamo z denarjem. Če ste začetnik, je tudi skromna, cenena, dovolj dobra. Pri izbiri so bila dolgo prisotna napačna pravila, ki so zavirala uspešnost učenja mnogim smučarjem. Na primer: palice, visoke do pod pazduhe, smuči tako dolge, kakor visoko dosežete z roko, ali smučarski čevlji naj bodo vsaj 2 številki večji.

Smuči

Danes so v veljavi za manj izurjene smučarje in tudi tiste, ki niso tekmovalci, znatno krajše smuči. To pač zato, ker so smučišča danes trdno steptana, a hkrati močno grebenasta in jih zato smučar lažje obvladuje, če ima na nogah neko-

liko krajše smuči. Ker pa bi radi, da bi res kupili sebi primerne smuči, vam posredujemo posebno tabelo, ki so jo sestavili strokovnjaki pri francoski tovarni Rosignol.

Najprej preberite pravila, ki jih morate upoštevati pri določevanju števila točk, ki potem v skupnem seštevku omogočijo poiskati dolžino smuči.

1. S pomočjo tabele 1. ugotovite kolikor mogoče natančno, v katero skupino smučarjev sodite po znanju in obvladanju krmarjenja.

2. Seštejte točke, ki jih dobite na podlagi osebnih podatkov o znanju, starosti, višini in teži v tabeli 2.

3. Seštevke vseh točk vam omogoči zvedeti za dolžino smuči, ki je najbolj primerna. Če se skupno število točk ne ujema natančno s številki, ki so navedena v tabeli 3, potem se po lastnem predznanju odločite za najbližje višje ali nižje število točk. Vsem tistim, ki so manj izurjeni, manj temperamentni in manjkrat smučajo, bi kazalo svetovati, naj se ravna po nižjem številu.

6. Dobri smučarji — paralelni zavoj od brega.

7. Zelo dobri smučarji — aktivno zarezovanje z robniki, hitro vijuganje z zadrževanjem.

8. Odlični smučarji, ki obvladajo

vse tehnične prvine v ugodnih snežnih pogojih.

9. Odlični smučarji — obvladanje vseh oblik krmarjenja na vseh vrstah snega (led, globok sneg) in na vseh strminah.

Znanje		Starost		Višina		Teža	
vaša skupina	točke	leta	točke	cm	točke	kg	točke
1	10	80	10	200	19	100	19
2	14	70	14	195	18	95	19
3	17	60	16	190	17	90	19
4	20	50	18	185	16	85	18
5	24	45	19	180	15	80	18
6	28	40	20	175	14	75	18
7	29	35	20	170	13	65	17
8	30	30	20	165	12	55	16
9	31	25	20	160	11	50	15
		20	20	155	10	45	14
		15	20	150	9	40	13
		12	17	145	8	35	12
		10	15	140	7	30	11
		7	10	135	6	25	9
		6	8	130	5	15	8
		4	5	125	4	14	7
				120	3		
				115	2		

Skupno število točk	Dolžina smuči v cm	Skupno število točk	Dolžina smuči v cm
87	220	73	185
85	215	71	180
83	210	69	175
81	205	67	170
79	200	65	165
77	195	63	160
75	190	61	155

Sedaj smo ugotovili, kakšna dolžina nam ustreza. Na vrsti je izbira tipa smuči. Prejšnjo razporeditev na 9 kakovostnih razredov bomo zmanjšali na 4.

Polna črta predstavlja prenos v izbiri. Če smučate veliko in ste povrh tega še težki, vzemite boljši tip (prekinjena črta vam pove, kakšen tip še lahko izberete). Če ste finančno šibkejši oziroma smučate zelo malo, potem lahko vzamete slabše. Spodnjo črto vam kaže prekinjena črta).

Ko se boste odločili za vrsto in dolžino smuči, pride na vrsto izbiranje.

Ob izbiranju boste najprej naprčno postavljene smuči položili z drsno ploskvijo drugo k drugi ter jih naglo stisnili (udarili drsno ploskev k drsni ploskvi in tako ugotovili, če se drsni ploskvi po vsej dolžini prilagata).

Za ugotovitev, če smuči niso preveč mostičene, je koristen preizkus, ki je v tem, da poskušate z eno roko stisniti na sredini obe smučki drugo k drugi. Pri tem morate vedeti, da morejo biti trde smuči manj in velike bolj mostičene.

Nadaljnje preizkušanje je v tem, da ugotovite, če smučke niso po dolžini zvite (zvržene). To storite tako, da jih položite z drsno ploskvijo na ravno ploskev. Če se smučka pri tem ziblje levo ali desno, je zvita in neuporabna.

In še zadnji preizkus, ki smučarju pove, ali je smučka dobra in če bo z njo lahko krmariti. To je

preizkus na vpogib. Pri tem je potrebno smučko opreti na zadnji konec in na krivino in jo na sredini usločiti. Smučka je dobra, če naredi po vsej dolžini enakomeren lok. Smučka, ki naredi na primer ostrejši lok pri zadnjem koncu ali na krivini ali celo oster lok s kolonom na sredini, v nobenem primeru ne bo zadovoljila lastnika. Ker je ta prav zadnji preizkus izredno pomemben, ga je treba opraviti nadvse skrbno.

Smučarske palice

Palice, ki segajo do pod pazduhe, so zgodovina. Po tabeli lahko ugotovite, kako dolge palice vam odgovarjajo. Decimalka naj vas prav nič ne motijo, to je le posledica izračuna. Nič ne bo narobe, če se dolžina vaših palic razlikuje za centimeter ali dva. Takim malenkostim se človek zelo hitro prilagodi.

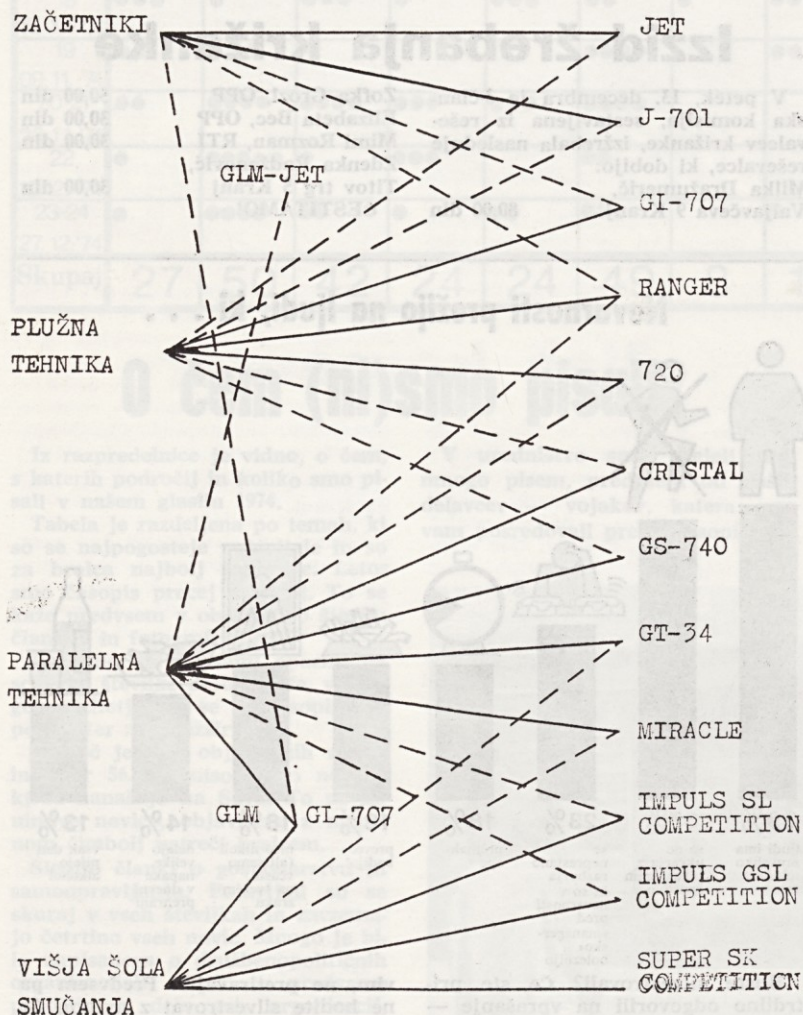
Palice, ki jih danes delajo v Elanu, v celoti zadostijo potrebam, želji in okusu vsakega smučarja. Mimo tega pa so tudi znatno cenejše od podobnih uvoženih rekvizitov.

Smučarske vezi

Če danes govorimo o smučarskih vezeh za alpsko smučanje, mislimo pri tem le še na varnostne vezi. Varnostnih vezi je veliko vrst. Poznamo take, ki se odpro pri padcu

(Nadaljevanje na 36. strani)

IZBIRA SMUČI



1. Začetniki — hoja in drsenje na ravni, igre na snegu, obrati, vzponi, padanje in vstajanje, smuk naravnost, učenje plužnega zavoja, učenje vožnje z vlečnico.

2. Začetniki, ki obvladajo spremenjane smeri in zaustavljanje s plužnimi zavoji.

3. Nadaljevalna šola — tekoče zavijanje z izpluževanjem zgornje, spodnje ali obeh smuči naenkrat.

4. Nadaljevalna šola — prehod iz plužnic na paralelno tehniko.

5. Dobri smučarji — paralelna tehnika.

Slovenski sindikalisti v ZRN

Dvanajstčlanska delegacija članov osnovnih organizacij sindikata kemične in papirne industrije lju-bljanske in gorenjske regije se je mudila deset dni v ZRN.

Studijska delegacija sindikata delavcev industrije in rudarstva je s svojim obiskom vrnila že tradicionalen obisk DGB (zvezi nemških sindikatov) in sicer IG CHEMIE-PAPIER-KERAMIK ki je s 650.000 člani tretji največji zahodnonemški sindikat. S programom, ki so ga pripravili nemški kolegi, so bili vsi udeleženci delegacije zadovoljni. Program je poleg predavanj s področja problematike sindikalnega dela in političnega sistema v ZRN, s področja socialnega položaja delavca v ZRN, problematike soodločanja in sovpiljanja delavcev v kapitalističnih podjetjih, problematike tuji delavcev v ZRN in s področja aktualnih nalog in problemov sindikatov v ZRN, vseboval še ogled treh tovarn, razgovorov z udeleženci mladinske sindikalne šole in ogled mestnih in ostalih znamenitosti.

Vse svoje interese v tej tako različni družbi uveljavljajo delavci preko 16 sindikatov, ki se združujejo v zvezo nemških sindikatov. Predvsem je interes delavcev izražen v dogovarjanju v okviru vsakoletnih pogajanj o tarifnih pogodbah za doseg višine najmanjših zaslužkov in pogojev dela. Zakonski osnutki s področja socialnega, zdravstvenega in pokojninskega varstva so dobri, vendar v večini primerov izigrani v škodo delavca. Zdravstveno zavarovanje v ZRN zadovoljujejo delavci preko bolniške blaginje. V ZRN je zdravstveno zavarovanih kar 90 % prebivalstva. Tudi v času dopusta so člani sindikata — delavci polno zavarovani. Za leto 1975 predvidevajo nekatere spremembe na področju socialnega varstva tujih delavcev, saj nemški sindikat zahteva enake pravice tudi za tuje delavce. Člani delegacije so se na predavanjih pogovarjali še o soodločanju in sovpiljanju delavcev v kapitalističnem gospodarstvu ZRN, o zakonu o notranji ureditvi podjetij, o tarifnih pogodbah, spoznavanju (prioritetnih) glede pomembnih nalog sindikatov in tudi

o problemih tujih delavcev, zaposlenih v ZRN.

Že pred 10. leti je zvezna vlada pristala na zaposlovanje tujih delavcev v ZRN, seveda ob soglasju sindikatov. Sindikat se zavzema, da je potrebno izenačiti pravice in dolžnosti domačih in tujih delavcev. Zahteve po izenačitvi so že realizirane v tarifnih pogodbah (zaslužki, socialno in zdravstveno varstvo). Pri poenotenju pravic in dolžnosti pa zaradi specifičnosti tujih delavcev prihaja do določenih težav (ločeno življenje, možnosti izobraževanja — poklicnega in obveznega za otroke, stanovanjska problematika itd.).

Se veliko zanimivih in tehničnih vprašanj je bilo postavljenih. Žal pa ne moremo objaviti širše informacije o tem. Poročilo, ki so ga izdelali člani delegacije, je preobsežno, da bi ga lahko objavili v celoti.

Za zaključek mogoče ne bo odveč še nekaj zanimivosti. Povsod, kjer delajo med tujimi delavci tudi naši rojaki, so z njihovim delom in odnosom do dela zelo zadovoljni.

Obisk v tovarnah — Papir Fabrik — Heindel v Walsumu, Farben Fabrik — Bayer ag v Derdingenu in Gerreshe imen glashüte v Greshimu je naredil močan vtis na vse, ki so bili na ogledu.

Ogledali so tudi moderno papirnico HAINDEL z računalniško vodeno proizvodnjo obojestransko premazanega papirja na enem največjih papirnih strojev na svetu — 8 m delovne širine.

Morda je že kdo od vas slišal za več kilometrov dolgo in široko tovarno barv Bayer, ki ima kar dve lastni elektrarni (termocentrali) z 10.000 zaposlenimi in proizvaja kar polovico svetovne proizvodnje železovega oksida.

Še posebno je bil zanimiv ogled steklarne v Gerreshaimu, ki pokriva celih 30 % vseh potreb ZRN po ornamentnem in votlem steklu. Zanimiv je bil tudi ogled zgodovinskih znamenitosti mesta Düsseldorf in izlet v Amsterdam.

Na zaključnem večeru je vodja slovenske delegacije povabil gostitelje, naj obiščejo Slovenijo. Povabilo so sprejeli in v drugi polovici maja 1975 bodo naši gostje.

Ne več ponoči

Le nekaj dni nas loči do konca leta. Vsi bolj ali manj pričakujemo praznične dni, družbo prijateljev in znancev, da si izmenjamo pozdrave in čestitke z najboljšimi željami. Morda bo za večino nas takšno kot vsako leto, a kljub temu za vse Savčane le ne.

Resnično, za nekaj deset naših sodelavk bo novo leto še lepše. Ne govorijo le o željah, družinskih načrtih, ko sredi noči preštevajo komade v velopnevmatikarni, cevarni, TAP, preštevajo tudi zadnje nočne izmene. Zakaj večini od njih bo novi zakon o odpravi nočnega dela žena prinesel le dvoizmensko delo. Verjetno res ne bo na vseh delovnih mestih takoj dobiti nadomestila za delavke, a kljub temu se oddelek za zdravstveno in tehnično varstvo skupaj s kadrovske službe prizadeva, da kar največ delavk s 1. januarjem preide na dvoizmensko delo. Kaj to pomeni za delavke od 18. leta pa vse tja do tistih, ki že po 30 ali 34 let delajo na tri izmene, vedo povedati le same.

Prisluhnila sem eni od številnih: »Dolgo je že od tega, ko sem se v letu 1947 začela voziti s kolesom na delo. Bila sem prva iz vasi, možki so prihajali celo pozneje. Ni nas bilo veliko. Stopila sem v korak in skupaj smo prihajali leto za letom, vsi, kot en kolektiv na delovno Kranj. Nešteto krat prekolesarim gaštevski klanec, vrh njega pa mogočni dimnik, nas je sprejel na delovna mesta. Vsakozdaj delam na tri izmene, spominam se le enega leta, ko so nam rekli, da žene ne bomo delale ponoči, potem pa je šlo vse po starem. Delovni pogoji so danes veliko boljši, delamo na boljših, modernjših strojih, delo je lažje, ni toliko težkega prenašanja in vzdigovanja materiala.«

Z nekakšnim spoštovanjem sem jo poslušala, zakaj vsaka njena beseda je pomenila spoštovanje hvalenost in močno navezanost na

kolektiv, na sodelavce. Krepila se je volja in krepkejša mora biti volja tistih žena, mater, ki imajo poleg osemurnega dela še enako dolg delavnik doma, zakaj čaka jih družina, otroci, možje. Stisne me pri srcu, ko mi pripoveduje: »Prav na rahlo odprem vrata v upanju, da se bom otrokom zmuznila v sobo in vsaj za kako uro mirno zaspala. Že sredi tedna smo, jaz pa sem vedno bolj utrujena. Toda, odpro se sosednja vrata, nasproti priteče troje otrok. Bosi, v pižamah, z ročicami naprej, skočijo v naročje. Povabijo me, da se grem z njimi igrati pogledat njihove igre v sobi, slikanice. Zgrozim se nad samim seboj, zakaj utrujena sem, otroci pa želijo mene, mamco, sedaj sredi dopoldneva, zase. Ali naj se uležem. In če ne, kdaj pa? Ponoči grem delat!«

Življenje je ukovalo marsikatero teh žena. Skromne in tihe, a po

duhu trdne, stopajo danes v boljše jutri. Naj bo to hkrati zahvala nas vseh Savčanov, ki ne delamo v nočnih izmenah, vam, ki ste gradile in še gradite za skupni, še lepši jutri!

Zahvala

Spoštovani tovariši!

Lepo vas pozdravljam in vam pošiljam zahvalo ob mojem odhodu med invalidske upokoje.

Najlepše se zahvaljujem vsem sodelavcem SKK v avtopnevmatikarni za prelepa darila, katere so mi prinesli pred dnevi na dom. Enako se zahvalim tudi vsem ostalim za darila in prelep vtis, ki so ga napravili na mene. Vse bom ohranil v najlepšem spominu. Za vse najlepša hvala.

Nekdanji sodelavec

Janez Končan

Tov. Janez, tudi mi iz uredništva vam želimo veliko zdravja in še srečnih let.

Urednik

Vrednotenje dela ...

(Nadaljevanje s 27. strani)

lovne organizacije pa se zavezujejo, da bodo pri izdelavi sistemizacije upoštevale iz predlaganih skupin poklicev, ki vključujejo poleg dose-danih skupin, ki jih poznamo v naši delovni organizaciji, še skupine specialistov, ki se po končanem šolanju še ozko strokovno usmerijo. To za nas praktično pomeni, da bomo morali iz naše analitske ocene delovnih mest črtati kriterij »ozko strokovno usmerjenost« in to upoštevati že pri določitvi za delovno mesto potrebnega poklica. Kar se tiče zahtevane prakse, samoupravni sporazum upošteva določila družbenega dogovora o kadrovske politiki. Ta dogovor nas zavezuje, da niti za najzahtevnejša delovna mesta ne bomo predpisali daljše prakse kot pet let.

Samoupravni sporazum tudi predpisuje enotno metodologijo vrednotenja delovnih pogojev. Pri tem se naslanjamo na izhodišča, ki so predlagana v metodologiji instituta za medicino dela. Ta je predlagal, da bi vse delovne organizacije v SRS sprejele 10 kriterijev (obremenitev), ki bi bile osnova za vrednotenje delovnih pogojev. Predlagal je opise posameznih stopenj in teže vsake stopnje. Le na tak način bomo dosegli, da bodo vsi delavci lahko enotno uveljavljali svoje pravice v zvezi s tem delom analitske ocene in da bodo delavci ene delovne organizacije v enakem položaju z delavci drugih delovnih organizacij.

Aleksander Stojanović



Jože Copek je bil s sindikalno delegacijo v Düsseldorfu

Predavanja in razprave so bila po mnenju udeležencev zelo kvalitetna. Pri tem gre velika pohvala nemškemu kolegom in predavateljem, ki so vložili veliko truda, da so zadovoljili prav vsakemu vprašanju.

Tako so na prvem predavanju, ki ga je vodil WERNER BISCHOFF, organizacijski sekretar IG CHEMIE-PAPIER-KERAMIK za severno Porenjsko in Westfalijo, spoznali osnove političnega sistema v ZRN in vlogo sindikatov v tem.

O socialnem položaju delavcev v ZRN je predaval Josef Scherschel. Spoznanje, da je od 60 milj. prebivalcev kar 22,5 milijona delavcev in nameščencev in okrog 4 milijone samostojnih delavcev (obrtnikov), nalaga nemškemu sindikatu velike in zahtevne naloge. Različnost interesov v nemški družbi je pogojena z visoko industrializacijo, krčenjem kmečkega gospodarstva, beg delavstva iz velikih industrijskih mest, razkorak med inteligenco in delavstvom, privatna lastnina in vloga veikega kapitala.



Kolesarjenje z biološkega vidika

— nadaljevanje iz prej. številke

Z vidika zdravja oziroma biološkega stališča je kolesarjenje nedvomno ena izmed tistih športnih panog, ki od tekmovalca terja vso njegovo organsko moč in obremenjuje vse mišice telesa. Kolesarjenje je rekreacijska oblika, ki je primerna za oba spola in za vse starosti. Priporočljivo ni edino intenzivno treniranje za otroka do 14. leta starosti, razen zmerno kolesarjenje v šolskih športnih društvih. Kolesarjenje je torej z biološkega stališča zelo visoko ovrednoteno. Velik vpliv ima predvsem na celoten gibalni aparat (okostje, sklepi, mišice), dihalna, srce z ožiljem, kri, živce, prebavila in kožo, saj se pri kolesarjenju potimo in izločamo znoj. Poleg tega razvijamo tudi higienske navade. Kot panoga je ta šport primeren za rekreativno dejavnost za vse starosti in oba spola. Pri mlajših in starejših pa ni priporočljivo pretiravanje.

Psihološki vidik

S kolesarjenjem se povečuje stik med ljudmi ter vrednotenje družbenih in moralnih norm. Kolesarjenje lahko nudi človeku občutek zadovoljstva. Rekreacijska dejavnost istočasno daje vsakemu posamezniku možnost, da razvija pravičen odnos do ljudi, povečuje voljo do delovanja ter razvija družabnost in tekmovalnost. Vsak ima priložnost, da s sodelovanjem v tej panogi prikaže svoje sposobnosti, ki jih mogoče drugje ne bi mogel pokazati.

Sociološki vidik

Kolesarjenje lahko zelo vpliva na povezanost raznih ljudi, različnih poklicev, položajev, izobrazbe, starosti in obeh spolov. S tem se lahko pridobi občutek varne pripadnosti skupini »klapi«, ki kolesarja sprejme. Kot rekreacijska dejavnost ima kolesarjenje v tem primeru tudi osnovno nalogo, da nudi obliko izkoriščanja prostega časa (sedečih poklicev), istočasno pa tudi možnost uveljavljanja.

Prilagoditev kolesarjenja na področju rekreacije je možna in na tem se že dela, saj se spomnimo, da je prvotna oblika kolesarjenja

bila le izletniška. Torej vrnimo kolesarjenju njegovo prvotno obliko, prilagodimo jo današnjemu času, s tem pa smo na področju rekreacije naredili veliko.

Na koncu si jemljem pravico, da navedem deset »narobe nasvetov«, s katerimi Švedi skušajo pridobiti ljudske množice za športni način življenja, in to:

1. Nikoli ne hodi po stopnicah! Počakaj na dvigalo, pa čeprav za eno nadstropje!
2. Vsa pota opravljaj z avtomobilom! Nikar ne hodi peš, prevažaj se tudi na kratke razdalje!
3. Prižigaj si cigarete drugo za drugo in si privošči tudi alkoholne pijače!
4. Če te kdo povabi na nedeljski izlet, si vnaprej pripravi opravičilo, da boš lahko ostal doma!
5. Vse odmore izkoristi za sedenje, klepetanje in kajenje!
6. Na letnem dopustu uživaj v jedi in pijači, izogibaj se vsega, kar ima značaj športne aktivnosti!
7. Bodi pripravljen na to, da te bodo vabili na športno igrišče ali na plavalisce. Izmisli si kaj prepričljivega, da ti ne bo treba sodelovati!
8. Če pa bi se zgodilo, da te bodo pregovorili in boš šel s tovariši na odbojko ali na kegljanje, pa poskrbi vsaj za to, da tvoje športno delovanje ne bo redno!
9. Použij vsak dan več hrane, več kalorij, kakor jih tvoj organizem potrebuje!
10. S pomilovanjem glej na tiste, ki so se odločili za akcijo TRIM, za izlete, sprehode in podobno!

Popravek

V eni prejšnjih številčk glasila je bil objavljen komentar o tekmovalni raketarjev. Prizorišče tekmovalna je bilo opremljeno s savsko reklamo, zato sem sklepal, da je Sava pokrovitelj. Iz službe marketing so me opozorili, da ni bilo tako. Sava je na prošnjo raketarjev dala le nekaj denarja za tekmovalna — in propagandni material.



Interna priznanja

Komisija za odlikovanja pri delovni organizaciji je izdelala predlog pravilnika o podeljevanju internih priznanj delavcem Save. Predlog vsebuje splošne določbe, kriterije za podelitev priznanj in končne določbe.

V splošnih določbah je v 1. členu zapisano:

Interna priznanja so znaki, ki jih delovna organizacija Sava Kranj podeljuje svojim članom in drugim občanom za izredno delo in prizadevanje, za vsestranski razvoj delovne organizacije ter za dejanja, ki zaslužijo splošno priznanje.

Priznanja bi podeljevali enkrat letno, in sicer ob slovesnostih v počastitev praznika dela — 1. maja.

Upravičenec do priznanja bo lahko vsak posameznik, ki bo izpolnjeval osnovne in posebne kriterije.

V predlogu pravilnika ki bo stopil v veljavo, ko ga bodo sprejeli delavski sveti TOZD, so naslednja interna priznanja:

1. zlata plaketa Save,
2. zlata značka Save,
3. srebrna značka Save,
4. bronasta značka Save,
5. pismeno priznanje.

Vse predloge za priznanje bo zbiral in obravnavala komisija za odlikovanja pri delavskem svetu delovne organizacije in izdelala tudi dokončen predlog za podelitev priznanj.

L. Mraz

Kako izbiramo ...

(Nadaljevanje s 34. strani)

Velikost smučarja v cm	Dolžina palic	Velikost smučarja v cm	Dolžina palic
190	135,7	140	100
185	132,1	135	96,4
180	128,6	130	92,9
175	125	125	89,4
170	121,4	120	85,7
165	117,9	115	82,1
160	114,3	110	78,6
155	110,7	105	75
150	107,1	100	71,4
145	103,6		

v stran, pri padcu naprej in celo pri padcu nazaj. Med poplavo raznovrstnih vezi v svetu naj omenimo le najpomembnejše, pri nas znane in tudi dosegljive. To je nemški Marker, ki ima bogat izbor dobrih

izdelkov, delno pa tudi avstrijska Tyrolia. Če boste vse to upoštevali, vam prav gotovo ne bo žal. S tem pa je bil naš namen dosežen.

Edo Modič

Pisma iz JLA

Prosim vas, da mi pošljete časopis Sava, ker želim biti seznanjen z vsem, kar se dogaja v Savi.

Želim vam veliko uspehov in sreče v letu 1975.

Selim Kastrat
53100 Delnice
V. P. 2935/5

Dragi urednik!

Lepo vas pozdravljam in sporočam, da sem prispel v Vršac. Pred odhodom so mi naročili, naj se vam oglašim, da bom dobival glasilo in da mi bodo poslali denar.

Prenesite moje pozdrave sodelavcem pri umetne usniju, kakor tudi ostale iz obrata IV.

Prejmite lepe pozdrave od vojaka Duleta
Dule, hvala za pismo, časopis ti pošiljamo — upam, da boš tudi

denar kmalu dobil. Želim ti srečno in veselo novo leto ter veliko prijateljev v JLA.

Urednik

Čestitka

v imenu samoupravnih organov, družbenopolitičnih organizacij, vodstva podjetja in uredništva Člani kolesarskega kluba Sava želijo kolektivu, kateremu pripadajo in zastopajo njegovo ime, uspešno 1975. leto

Razmisli

Čas zahteva svoj konec. Odgovorni smo za to, kar delamo, pa tudi za tisto, česar ne delamo.