



Ustvariti učinkovite pogoje in organizme samoupravljanja

UVOD

Poglaviti smoter ustavnih dopolnil in naših prizadevanj je v tem, da v podjetju ustvarimo stvarne pogoje in organizme gospodarske učinkovitosti samoupravljanja, v katerih bodo delavci lahko uveljavljali svojo družbeno-gospodarsko vlogo in odgovornost. Zato naj po ustavnih dopolnilih temeljne organizacije združenega dela (TOZD) postanejo tiste družbene-gospodarske celice, v katerih bo delavec lahko uresničil temelj svojega samoupravnega položaja, t. j. ustvarjal in formiral dohodek ter ga delil po rezultatih svojega dela. To pomeni, da naj proces formiranja in delitve dohodka v bodoče ne poteka izključno na širši integracijski ravni združenega dela (npr. raven podjetja kot celote), temveč na ravneh, kjer je realno in optimalno mogoče razviti in zaostriiti smisel, čut in odgovornost za neposredno gospodarjenje in gospodarski položaj delavca (npr. v temeljnih organizacijah združenega dela).

Splošna praksa kaže, da je dosednji omejen delavčev vpliv na dohodek zmanjševal njegov gospodarski interes povečevati produktivnost lastnega in skupnega dela ter racionalnega upravljanja s sredstvi družbene reprodukcije.

Predvsem ekonomski cilji

Z odpiranjem novih možnosti za neposredno udeležbo delavca v procesu ustvarjanja in delitve dohodka se torej ne zasleduje le nekaj samoupravnih-političnih, marveč predvsem ekonomske cilje. Ustvarjanje in ugotavljanje dohodka ter odločanje o delitvi rezultatov na ravni, ki bo omogočala neposredno udeležbo delavca v tem procesu, je za bodoč razvoj samoupravnega sistema imperativ hitrejšega družbeno-gospodarskega razvoja. Zato TOZD in vsebina samoupravnega procesa, ki se naj v njej odvija, ni le nova samoupravna socialna institucija, ampak predvsem ekonomska kategorija, prek katere se odpirajo široke možnosti za neposredno uveljavljanje iniciative in odgovornosti

vseh delavcev: proizvodnih delavcev in delavcev — inženirjev, tehnikov, ekonomistov, organizatorjev, delovodij in drugih. Kot enakopravni upravljavci v TOZD bodo vsi imeli možnosti vplivati na dvig produktivnosti svojega in skupnega dela, vplivati na smotnost bodočih vlaganj svojega minulnega dela, vplivati na rast osebnega in družbenega standarda delavcev, skratka izenačiti v možnosti ustvarjati čim višjo stopnjo presežne vrednosti.

I. NADALJEVANJE

V lanskem letu je bila skoraj istočasno s sprejetjem zveznih in republiških ustavnih dopolnil o ekonomskih osnovah ter ciljih nadaljnega razvoja samoupravljanja potrjena tudi pogodba med Savo in Semperitom o skupni naložbi sredstev za proizvodnjo pnevmatike. Zaradi tega nam oboje predstavlja skupno izhodišče pri oblikovanju rešitev in predlogov za uspešno uresničevanje ustavnih amandmajev in pogodbe Sava — Semperit.

I.

Skupna naložba nam bo omogočila ...

Skupna naložba sredstev bo omogočila osvojitve sodobne in zahtevne tehnologije v velikoserijski proizvodnji radialne pnevmatike. Takšno proizvodnjo bo mogoče zagotoviti samo v ustreznih organizacijskih in drugih pogojih, zato se s pogodbo določa uvedba produktnega koncepta organizacije podjetja in organizacije dela v skupni enoti Sava — Semperit. Takšna organiziranost podjetja in velikoserijska proizvodnja pnevmatike bosta omogočila, da se skupna enota razvije v tovarno pnevmatike, ki ne bo organizacijsko združevala samo:

- proizvodnje polizdelkov,
 - proizvodnje avtozračnic,
 - konfekcije radialnih in diagonalnih plaščev
 - ter vulkanizacije plaščev,
- ampak po pogodbi tudi še:
- tehnološko in tehnično pravo,
 - konstrukcijo orodij in strojev,

- študij dela in časa,
- uvajanje in usposabljanje delavcev,
- operativno planiranje in lansiranje,
- tekoče vzdrževanje in transport,
- tekočo in prevzemno kontrolo kvalitete,
- preizkusno postajo,
- skladiščenje in operativno prodajo,
- kalkulacijo ter
- finančno in stroškovno računovodstvo.

Pod skupnim strokovnim vodstvom

Pogodba in sam koncept produktne organizacije zahtevata, da se torej na enem mestu in pod skupnim strokovnim vodstvom združijo našete proizvodne in strokovne delovne funkcije, ki morajo zagotoviti optimalno proizvodnjo in prodajo. Skupne strokovne službe podjetja bo potrebno zato na novo organizirati in programsko opredeliti. Takšna organiziranost tovarne pnevmatike bo omogočila, da se bo zanjo (po zahtevah sklenjene pogodbe) posebej obračunaval poslovni uspeh in ugotavljal dohodek, katerega dobiček se bo vsako leto delil na obe podjetji.

Pri upravljanju tovarne pnevmatike bo uvedena posebnost: poleg samoupravnih organov (npr. delavski svet, izvršilni odbori in direktor kot individualni izvršilni organ) bo tudi 6-članski poslovni odbor (3 člani iz vsakega podjetja).

II.

Ne samo pnevmatika, ampak tudi tehnično blago

Uvajanje produktnega koncepta organizacije dela v pnevmatikarni vsiljuje zahtevo za istočasno enako organiziranost v preostalem delu proizvodnje, t. j. v proizvodnji tehničnega blaga. Naravna posledica tega je, da se v skupni enoti, v tovarni tehničnega blaga, organizacijsko združijo sedanje enote:

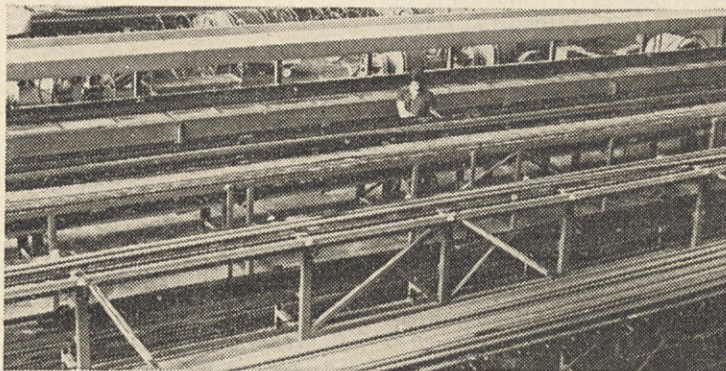
- valjarna (sedanji polizdelki),
 - velopenvmatika,
 - prešani izdelki,
 - cevi,
 - prevleke,
 - umetno usnje,
 - ročna konfekcija
- in naslednje funkcije strokovnih služb:
- tehnološko in tehnično pravo,
 - konstrukcijo orodij in strojev,
 - študij dela in časa,
 - uvajanje in usposabljanje delavcev,
 - operativno planiranje in lansiranje,
 - tekoče vzdrževanje in transport,
 - tekoča in prevzemna kontrola,
 - skladiščenje in operativna prodaja,
 - kalkulacije ter
 - finančno in stroškovno računovodstvo.

Skupne strokovne službe drugače

Na ta način naj bi se tudi za proizvodnjo gumenega tehničnega blaga na enem mestu in pod skupnim strokovnim vodstvom združile našete proizvodne in strokovne

funkcije, da bi zagotovili optimalno proizvodnjo in prodajo. Zaradi takšne organiziranosti tovarne tehničnega blaga se bodo skupne strokovne službe podjetja morale na novo organizirati in programsko opredeliti.

(Nadaljevanje na 2. strani)



Z odpiranjem novih množnosti za neposredno udeležbo delavca v procesu ustvarjanja in delitve dohodka torej ne zasledujemo le samoupravno-političnih, marveč predvsem ekonomske cilje.

Danes:

Ustavna dopolnila in mi

Splošna praksa kaže, da je dosednji omejen delavčev vpliv na dohodek zmanjševal njegov gospodarski interes povečati produktivnost lastnega in skupnega dela ...

To je del stavka iz obširnega sestavka. Potrudite se in ga preberite — več boste zvedeli kot pa za vogalom.

Naše izložbe so naša kravata

Prodajna služba — trgovska mreža in izobraževalni center sta pripravila tečaj za naše prodajalce, ki bodo tudi aranžerji. Rekli so, da so zadovoljni.

Nadurno delo

Tudi pri nas imajo vsak mesec precej nadur. Večina gotovo ne po svoji želji, kdo pa morda le ...

Mladi mladim o mladih

- Spet so pripravili tri sestavke:
- aktiv mladih DE cevi — prevleke se je sestala
 - mladi Savčani kot novinarji
 - seminar v Bohinju

35 požarov v Savi

Lani je pri nas gorelo 35-krat. Gasilci in delavci so preprečili najhujše.

Gotovo ne veste

Kar enainvajset informacij smo nabrali in vsaka naslednja je bolj zanimiva — razen zadnjih.

Ljudje, ne tako

Osem hudih prekrškov na delovnih mestih zaradi alkohola, da o možnostih nezgod sploh ne govorim. In vse to v samo štirinajstih dneh.

Letni zbor zveze borcev

Borci NOB morajo biti aktivni v družbeno-političnih organizacijah in samoupravnih organih, so že lani ugotovili v Savi, na nedavnem običnem zboru pa še enkrat potrdili.

Kako bomo morali delati? ...

Gotovo ste že opazili precejšnje prizadevanje vodstev delovnih enot in strokovnih delavcev, ko iščejo možnosti boljših postopkov, racionalizacije delovnega časa itd. Preberite sestavek, ker se tiče tudi vas.



Sedanji sistem upravljanja podjetja bo treba zaradi uvedbe produktnega koncepta organizacije podjetja v precejšnji meri spremeniti.

Učinkovitost samoupravljanja

Nadaljevanje s 1. strani

Končni namen takšne organiziranosti v proizvodnji tehničnega blaga pa je tudi omogočitev posebnega obračuna poslovnega uspeha in ugotavljanje doseženega dohodka, da bi se na ta način lahko izbiralo ustrezne ukrepe za izboljšanje gospodarjenja in povečanje dohodka. Tovarna tehničnega blaga bo predstavljala posebno organizacijsko enoto podjetja, zato bo potrebno posebej proučiti sistem upravljanja zanj (delavski svet, izvršilni organi in direktor kot individualni izvršilni organi) in za delovne enote, ki se v njej združujejo in že danes imajo nekatere svoje samoupravne organe.

III.

Predvsem izboljšanje gospodarskega položaja podjetja in uspešnega poslovnega sodelovanja

Postavitev dveh produktivnih organizacij (tovarne pnevmatike in tovarne tehničnega blaga) in združitve proizvodnih ter nekaterih strokovnih delovnih funkcij v vsaki organizaciji posebej bo neposredno pomenilo zmanjševanje števila skupnih strokovnih služb, zmanjševanje števila njihovih delavcev in ožjenje programa sedanjih strokovnih nalog. Glede na to, da se bodo operativne strokovne funkcije skoraj v celoti prenesle v obe tovarni, bo program dela skupnih strokovnih služb vseboval predvsem razvojne, projektivne in druge kreativne naloge, na podlagi katerih se bo zagotavljalo skladno izvrševanje skupnih gospodarskih načrtov in razvojnih programov. Vloga in odgovornost skupnih strokovnih služb pa bo še posebej morala biti usmerjena v analize in predloge nadaljnjega izboljševanja gospodarskega položaja podjetja in uspešnega poslovnega sodelovanja in vključevanja v tržne pogoje poslovanja.

Prve primerjave kažejo, da bodo skupne službe morale izvesti različne organizacijske spremembe:

- delne spremembe: nabavna služba, kadrovska služba z delavsko restavracijo in varnostjo podjetja ter izobraževalni center,
- večje spremembe: finančno-računovodska, ekonomsko organizacijska in prodajna služba s trgovsko mrežo,
- na novo se organizira služba za področje energetike in del vzdrževanja, ki še ostane,
- ukine se služba za organizacijo proizvodnje.

Zaradi manjšega števila služb in delavcev v njih bo potrebno postaviti racionalno organizacijo bodočih skupnih služb in se odločiti glede njihovega skupnega organizacijskega in ekonomskega položaja v sestavi produktivnega koncepta organizacije podjetja. Ustrezna rešitev bo tudi potrebna glede načina obračunavanja njihovih poslovnih uspehov oziroma njihovega dohodka.

Današnji položaj skupnih strokovnih služb kot strokovnih delovnih enot z lastnimi samoupravnimi organi se bo spremenil tako zaradi notranjih organizacijskih sprememb kot zaradi postavitev sistema upravljanja za vse službe skupaj, ki bodo predstavljale posebno organizacijsko enoto podjetja (npr. skupen delavski svet in ustrezni izvršni organi).

IV.

Drugačna oblika samoupravljanja

Sedanji sistem upravljanja podjetja, ki ga predstavljajo:

- delavski svet kot organ upravljanja,
 - 13 kolektivnih izvršilnih odborov in
 - glavni direktor kot individualni izvršilni organ
- bo treba zaradi uvedbe produktivnega koncepta organizacije podjetja v precejšnji meri spremeniti. Ta sprememba zadeva ukinitve večine kolektivnih izvršilnih odborov,

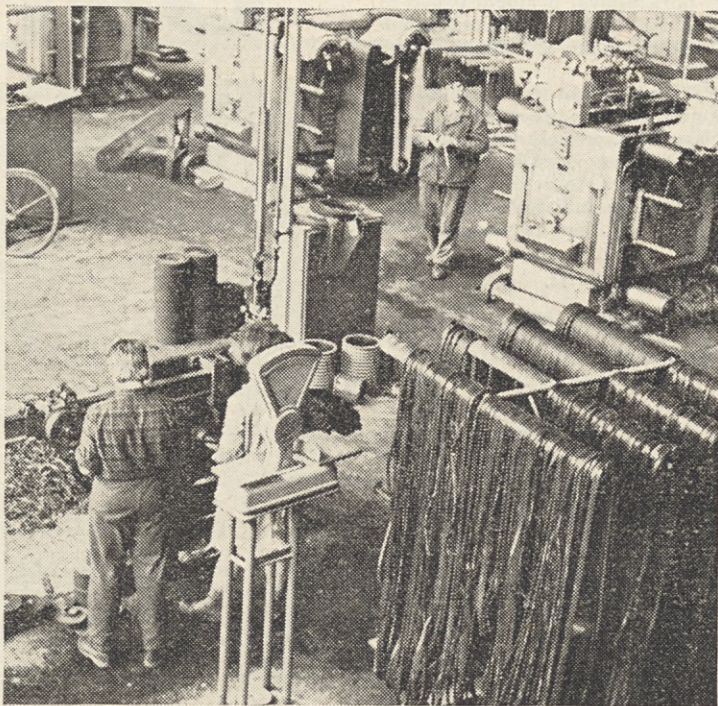
ker jih bodo imele same produktivne organizacije oziroma jih bodo imenovali njihovi delavski sveti.

V.

Postavitev obrazložene produktivne organizacije podjetja pomeni, da bi v podjetju imeli 3 večje organizacijske enote kot temeljne organizacije združenega dela: tovarno pnevmatike, tovarno tehničnega blaga in skupne strokovne službe, ki bodo predstavljale centre neposredne odgovornosti za proizvodnjo in prodajo, za kar najboljše gospodarjenje in ustvarjanje dohodka. Spričo takšnega položaja bodo te organizacije predstavljale osnovne družbeno-ekonomske celice podjetja, v katerih bodo proizvodni delavci skupaj z delavci — inženirji, tehniki, delovodji in drugimi strokovnimi delavci skrbeli za organizirano proizvodnjo, za zmanjševanje stroškov in povečanje dohodka v svojih delavskih svetih ter drugih organih pa sprejemali takšne upravljavske odločitve, ki bodo za njih pomenile krepitev samouprave poslovnosti in učinkovitosti.

Konkretizacija ustavnih dopolnil

Takšen razvoj samoupravnega gospodarjenja in samoupravne odgovornosti delavcev v našem podjetju bi bila konkretna realizacija določil ustavnih dopolnil, ki so bili sprejeti predvsem kot imperativ hitrejšega gospodarskega napredka v posameznih podjetjih in v družbi kot celoti. Neposredni vpliv proizvodnih in strokovnih delavcev v posameznih enotah podjetja na ukrepe v zvezi z delom in odločitve v zvezi z ugotavljanjem in delitvijo dohodka bo nedvoumno povečeval njihov ekonomski interes v zvezi s tehnološko in delovno disciplino, produktivnostjo lastnega in skupnega dela ter gospodarjenja s sredstvi reprodukcije.



Vloga in odgovornost skupnih strokovnih služb pa bo še posebej morala biti usmerjena v analize in predloge glede nadaljnjega izboljševanja gospodarskega položaja podjetja in uspešnega poslovnega sodelovanja in vključevanja v tržne pogoje poslovanja.

Le skupno in enotno

Razumljivo je, da v tako razvitih organizacijskih, ekonomskih in samoupravnih odnosih znotraj podjetja ostaja podjetje primarna integracija vseh organizacij združenega dela, ki s skupnimi organi upravljanja zagotavlja njegov skladen razvoj in uspešno izpolnjevanje skupnih gospodarskih načrtov. To bi dosegli oziroma zagotovili z ustreznim samoupravnim aktom (sporazumom) o ustanovitvi organizacij združenega dela, v katerem bi poleg drugega uredili in določili:

- enotno oblikovanje prodajnih cen in pogojev ter skupno nastopanje na trgu;
- enotno oblikovanje internih prodajnih cen s stopnjo pokritja, ki je določena z gospodarskim načrtom;
- financiranje stroškov skupnih služb v odvisnosti od poslovnega uspeha organizacij združenega dela;
- stopnje amortizacije osnovnih sredstev;
- višino in način priznavanja osebnih izdatkov v breme poslovnih stroškov;
- skupno sprejemanje pogodbenih obveznosti;
- enotno politiko delitve osebnih dohodkov (kalkulativnih);
- enotno politiko delitve čistega dohodka na osebne dohodke in sklade v odvisnosti od poslovnega uspeha;
- enotno politiko in način financiranja skupne porabe (stanovanjska izgradnja, letovanje, izobraževanje, dotacije, socialne pomoči in drugo);
- enotno oblikovanje rezervnega sklada ter namen uporabe teh sredstev;
- enotni sistem oblikovanja priporočil cen med delovnimi enotami t. j. po skupnih variabilnih stroških;
- enotni sistem planiranja in obračun poslovnega uspeha organizacij združenega dela;
- uvedba ločenega knjigovodstva ter sestavljanja periodičnih obračunov in zaključnih računov za posamezne organizacije;
- zbir obračunov oziroma računov predstavlja obračun oziroma račun podjetja.

VI.

Projekti in predpisi, strokovno politični aktiv

Postavitev produktivnega koncepta organizacije podjetja in ustrezne organizacije samoupravljanja bo terjalo daljše skrbno prouč-

2. Imenuje se politično-strokovni aktiv, ki bo dolžan spremljati nastajanje osnutkov, jih obravnavati in odločati o njihovi javni razpravi oziroma predložiti delavskemu svetu podjetja, v sestavi:

- a) predstavniki OO ZK: Slobodan Dinič, Mirko Klemenc, Žumer Franc,
- b) predstavniki OO sindikata: Štefan Marcijan, Tone Bajuk, Franc Sirc,
- c) predstavniki OO ZM: Štefan Zrinski, Ernest Mikoletič, Zvone Gantar,
- d) predstavniki aktiva ZB: Vinco Kepic, Jože Surc,
- e) strokovni delavci podjetja: Janez Beravs, Lev Premru, Viljem Žener, Filip Majcen, Slavko Mihelič, Rudi Babnik, Slavko Solar, Anton Božič, Bruno Skumavc.

3. Skupna tovarna pnevmatike Sava — Semperit bo morala začeti poslovati že v letošnji pomladi, zato se zaradi pravočasnih priprav imenuje za v. d. direktorja pnevmatike tov. Viljem Žener, dipl. ing.

4. Istočasno bo potrebno zagotoviti tudi novo organizacijo poslovanja drugega dela proizvodnje, t. j. vsega tehničnega blaga in začeti s pripravami, zato se za v. d. direktorja tehničnega blaga imenuje tov. dr. Premru Leva.

5. V poslovni odbor pnevmatike se imenuje 3 člane:

- Helmut Turzanski, dipl. ing.
- Filip Majcen, dipl. ing.
- Slavko Mihelič, dipl. oec.

6. Politično-strokovni aktiv je dolžan izdelati program dela in napraviti osebne zadolžitve za člane aktiva in druge delavce podjetja; za določitev mikro organizacije dela in postavitev sistemizacije delovnih mest v vseh treh organizacijah velja rok 1. oktober 1972.

7. Politično-strokovni aktiv se ustanovi tudi v obeh proizvodnih organizacijah iz predstavnikov družbeno-političnih organizacij, predsednikov svetov delovnih enot in določenega števila strokovnih delavcev; predlog o sestavi izdelajo družbeno politične organizacije in v. d. direktorja obeh organizacij.

a) člani politično strokovnega aktiva tovarne avtopnevmatike:

Organizacija:	Ime in priimek:
SO	Ljubo Kosmač
	Isak Sujkovič
ZK	Slobodan Dinič
	Edo Bertonec
ZM	Peter Bogataj
	Borut Kavčič
ZB	Josip Vilič
	Niko Plešec
predsednik SDE	Franc Sirc
vodja DE	Janez Perčič

Viljem Žener, Silvo Grozel, Alojz Štefanec, Tomaž Iglič, Anton Kušter, Alojz Grčar

b) člani politično strokovnega aktiva tovarne tehničnega blaga:

PROIZVODNJA POLIZDELKOV

SO	Stane Rotar
ZK	Jurij Borič
ZM	Danijel Milec
ZB	Srečko Kopušar
predsednik SDE	Jakob Ajdovec
vodja DE	Aleksander Gajger

VELOPNEVMATIKARNA

SO	Rezka Kastigar
ZK	Aleš Draksler
ZM	Brane Belcijan
ZB	Peter Verbič
predsednik SDE	Ludvik Sušlec
vodja DE	Franc Sušnik

PRESANI IZDELKI II

SO	Alojz Kokalj
ZK	Stane Valentar
ZM	Iztok Fon
ZB	Erna Mladenovič
predsednik SDE	Franc Čimžar
vodja DE	Ivo Gerzinič

CEVI

Organizacija:	Ime in priimek:
SO	Alojz Jeras
ZK	Rudi Lopatič
ZM	Rajko Pervanja
ZB	Franc Belehar
predsednik SDE	Franc Dolhar
vodja DE	Franc Flander

TEHNIČNI IZDELKI

SO	Jože Klemenčič
ZK	Jože Kopac
ZB	Tone Javornik
predsednik SDE	Miha Klavžar
vodja DE	Marija Gogala
ZM	Ernest Mikoletič

PREVLEKE

SO	Ludvik Jaklin
ZK	Marija Šmid
ZM	Damjan Stirn
ZB	Marija Šmid
predsednik SDE	Jože Benedičič
vodja DE	Egidij Rode

UMETNO USNJE

SO	Peter Praprotnik
ZK	Alojz Komovec
ZM	Marija Melink
ZB	Stane Cej
predsednik SDE	Janez Komovec
vodja DE	Franc Jurgele

ROCNA KONFEKCIJA III

SO	Franc Moškon
ZM	Albina Miklošič
ZB	Alojz Mrak
predsednik SDE	Pavla Rančov
za vodjo DE	Mimi Troha

ROCNA KONFEKCIJA IV

SO	Alojz Likozar
ZM	Draga Gajser
ZB	Angela Pajk
vodja DE	Franc Sonc

Politično strokovni aktiv podjetja je imenoval delovno skupino petih članov, ki je dolžna postaviti celoten program dela in začeti izdelovati prve osnutke projektov in aktov.

Okvirni program je že postavljen in obsega več skupin nalog:

I. Organizacijsko-kadrovske naloge zaradi uvedbe produktivne organizacije podjetja kot podlage za opredelitev temeljnih organizacij združenega dela;

II. Gospodarsko-obračunske naloge zaradi opredelitve statusa temeljnih organizacij združenega dela v oblikovanju, ugotavljanju in delitvi ustvarjenega dohodka ter načina urejanja medsebojnih družbeno-gospodarskih odnosov;

III. Organizacijsko-samoupravne naloge zaradi postavitev ustreznih samoupravnih organov za podjetje kot celoto in za posamezne TOZD ter odločitve njihovega sestava in pristojnosti;

IV. Samoupravne - zakonodajne naloge zaradi izdelave osnutkov splošnih aktov: samoupravnega sporazuma o ustanovitvi TOZD, o usmerjanju delitve dohodka in OD v posameznih TOZD in drugih aktov (statut, pravilniki).

Podroben program nalog z odgovornimi nosilci in roki pa je izdelan za 1. skupino, za 2. pa se pripravlja.

Štefan Marcijan

SAVA, glasilo delovne skupnosti industrije gumijevih, usnjeih in kemičnih izdelkov, izdaja uredniški odbor. Glasilo izhaja štirinajst-dnevno, glavni in odgovorni urednik Jože Stular. Naslov uredništva: Kranj, Škofjeloška 6, tel. 22-521, interno 282. Tisk in kličjeji ČP Gorenjski tisk Kranj

Poslovni uspeh razmeroma dober

NAŠE POSLOVANJE
V LETU 1971

Na svoji deseti redni seji je delavski svet podjetja dne 28. 2. 1972 obravnaval in potrdil zaključni račun in poslovno poročilo za leto 1971. V strnjeni obliki posreduje mo osnovne značilnosti poslovanja podjetja.

Na poslovanje podjetja so vplivali številni zunanji in notranji dejavniki. Od zunanjih dejavnikov, na katere podjetje v največji meri ne more vplivati, je v prvi vrsti treba omeniti devalvacijo v januarju in decembru. Pri tem so se sicer povišale cene našim izdelkom, in sicer v januarju za 4,5 %, v aprilu za 5,5 % in decembra za 10,7 %. Vendar so te podražitve le delno ublažile posledice devalvacije, ki se predvsem odražajo v po-

dražitvah osnovnih surovin in materiala.

Samoupravni organi in družbenopolitične organizacije so sistematično skozi vse leto spremljale izpolnjevanje gospodarskega načrta ter preko teamov in strokovnih služb pravočasno odklanjale večje odmike na posameznih področjih. Podjetje je med letom sprejelo stabilizacijski program, s katerim so bile zahtevane kratkoročne in dolgoročne naloge, in ukrepe za odpravljanje nelikvidnosti.

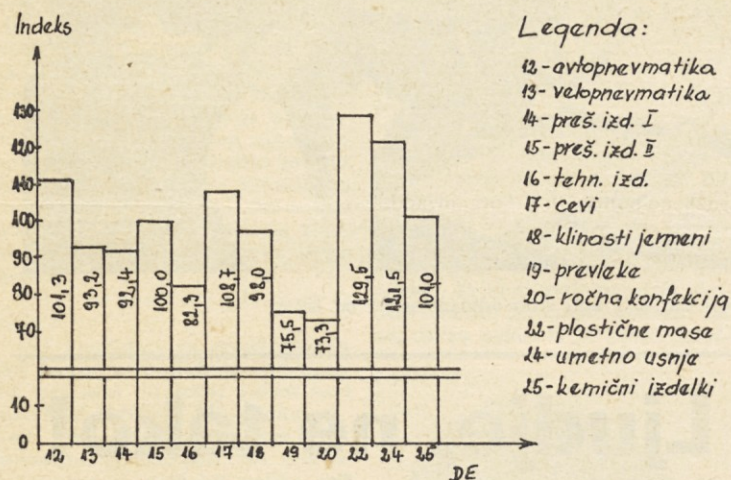
PROIZVODNJA

Proizvodnja, planirana za leto 1971, je bila dosežena z indeksom 101,0 in je v primerjavi z letom 1970 večja za 7,2 %. Količinski obseg proizvodnje v primerjavi z letom 1970 kaže naslednja dinamika:

	Proizvodnja 1971	Indeks 71/70	Poprečno na dan	Indeks 71/70
— guma in gum. tehn. izdelki v tonah	22.242,4	110,5	84,7	106,8
— umetno usnje v 000 m ²	2.642,7	127,5	9,7	127,6
— kemični izdelki	251,7	91,5	1,0	90,9

Indeks izpolnjevanja proizvodnega plana po posameznih delovnih enotah je različen in je prikazan z naslednjim grafikonom:

Grafični prikaz izpolnjevanja proizvodnje po DE:



PRODAJA

Eden od ključnih faktorjev, ki je vplival na doseženi finančni rezultat podjetja, je prodaja. Plan prodaje je bil izpolnjen z indeksom 100,9, vendar moramo poudariti, da so na realizacijo plana v precejšnji meri vplivale višje prodajne cene.

Prodaja se je med letom odvijala po ekonomsko najučinkovitejših prodajnih poteh. Zlasti ugotovljamo za to obdobje vse bolj intenzivnejše usmerjanje prodaje preko lastne trgovske mreže. Po posameznih prodajnih poteh je bila dosežena naslednja dinamika:

	Indeks na plan	Struktura real. 1971
— domača prodaja	98,8	75,77
— trgovska mreža	118,6	14,53
— lastna poraba	144,3	0,89
— izvoz	90,0	8,81
S k u p a j	100,6	100,00

Dinamika izvoza je bila izpolnjena z 90 %, in sicer predvsem zaradi spremenjenih prodajnih pogojev pri plasmanu pnevmatike na zapadnoevropskem trgu, katerim se podjetje v celoti ni moglo prilagoditi.

Iz analize zalog ugotavljamo, da le-te niso problematične v celoti, vendar so odstopanja pri posameznih skupinah izdelkov. Obseg zalog gotovih izdelkov je enak eno in polmesečni proizvodnji.

Kakšne so zaloge po skupinah izdelkov, nam kažejo naslednji podatki:

	Indeks zalog na začetno stanje	Indeks končnih zalog na popr. mes. proizvodnji
— pnevmatika	87,7	69,7
— gum tehn. blago	144,2	288,4
— umetno usnje	90,5	264,9
— kemični izdelki	83,0	164,3
S k u p a j	107,5	150,2

OBRATNA SREDSTVA

V prikazanem obdobju je imelo podjetje visoko angažirana obratna sredstva. Na tako stanje je vplivala predvsem splošna nelikvidnost, ki povzroča visoke terjatve do kupcev. Le-te v strukturi obratnih sredstev predstavljajo ob koncu leta 48,4 %. Podjetje je med letom v okviru stabilizacijskega programa začelo usmerjati prodajo plačilno sposobnim kupcem ter se močneje angažiralo pri izterjavi zapadlih plačil.

NABAVA

Pogoji nabave, tako osnovnega kot pomožnega materiala, in tudi osnovnih sredstev so bili zaradi navedenih zunanjih faktorjev oteženi. To je razumljivo zlasti glede na dvakratno devalvacijo. Za gumarsko panogo je namreč poleg tekstilne značilno, da je vedno najbolj prizadeta v primeru sprememb oziroma poslabšanja uvoznih pogojev.

	Na novo zaposleni	Odšli
— osnovna šola		
● nedokončana	41,7	49,1
● zaključena	21,8	17,9
— poklicna šola		
● neustrezna	5,8	7,9
● ustrezna	18,8	11,3
— srednja šola	5,9	8,3
— višja šola	1,9	2,2
— visoka šola	4,1	3,3
S k u p a j	100,0	100,0

OSEBNI DOHODKI

Osebnih dohodkov so se gibal v letu 1971 skladno z doseženo proizvodnjo in prodajo. Poprečni izplačani osebni dohodki so bili višji od planiranih za 5 %, in sicer zaradi manj zaposlenih, kot je bilo predvideno. Gibanje osebnih dohodkov v preteklem obdobju je bilo pogojeno z naslednjimi vsebinskimi spremembami pri nagrajevanju:

— sprememba pravilnika, ki zajema:

● prehod na neposreden obračun po cenah dela na normiranih delovnih mestih,

Poleg devalvacije pa je potrebno omeniti še velike podražitve domačih surovin, predvsem tekstila, kar prav tako zelo negativno vpliva na poslovne rezultate podjetja.

KADROVSKA POLITIKA

Dinamika zaposlovanja se je gibala odvisno od potreb, plan kadrov je bil dosežen z 51 %. V lanskem letu se je v podjetju zaposlilo 459 delavcev in v istem obdobju zapustilo podjetje 363 delavcev. Odstotek fluktuacije se je povečal proti letu 1970 za 1,73. Na dan 31. 12. 1971 je bilo stanje zaposlenih naslednje:

— v tovarni	2.704
— v delavski restavraciji	32
— v trgovski mreži	78
S k u p a j	2.814

Naslednja slika kaže strukturo po izobrazbi na novo zaposlenih delavcev in tistih, ki so odšli:

	Na novo zaposleni	Odšli
— osnovna šola		
● nedokončana	41,7	49,1
● zaključena	21,8	17,9
— poklicna šola		
● neustrezna	5,8	7,9
● ustrezna	18,8	11,3
— srednja šola	5,9	8,3
— višja šola	1,9	2,2
— visoka šola	4,1	3,3
S k u p a j	100,0	100,0

● spremembo osnove za oblikovanje vrednosti točke in s tem osebni dohodki delavcev v strokovnih službah,

● novo obliko dodatnega osebnega dohodka za napredovanje tistih delavcev, ki najbolj kvalitetno opravljajo svoje naloge,

— sprejem samoupravnega sporazuma o delitvi dohodka in osebnih dohodkov v gumarski industriji Slovenije,

— usklajitev nekaterih določil pravilnika o delitvi osebnih dohodkov s samoupravnim sporazumom.

Kako so se gibal v letu 1971 poprečni osebni dohodki v podjetju, ponazarja naslednja tabela:

	Poprečni OD I—VI	Poprečni OD I—XII	Indeks
— proizvodne DE	1.394	1.548	111
— vzdrževalne DE	1.592	2.122	109
— storitvene DE	1.200	1.330	111
— strokovne službe	1.870	2.020	108
SKUPAJ PODJETJE	1.584	1.742	110

SREDSTVA ZA DRUŽBENI STANDARD

Sredstva sklada skupne porabe so bila planirana v višini 7.381.000 din in tudi skoraj v celoti izkoriščena — 98,5 %. Kljub težki finančni situaciji v preteklem obdobju so bila skladi zagotovljena potrebna finančna sredstva. Namenska poraba sredstev sklada skupne porabe je razvidna iz naslednje strukture:

— stanovanjska dejavnost	53,9
— socialna in počit. dejavnost	28,6
— zdravstveno varstvo	2,1
— dotacije in družbenopolit. organizacije	2,5
— izobraževalna dejavnost	8,4
— drugo	4,5

Po doseženih rezultatih v analiziranem obdobju lahko zaključimo, da je poslovni uspeh podjetja razmeroma ugoden.



Marjan Čeferin je ponovno izvoljen za predsednika gasilskega društva Sava.

Gasilci

V soboto, 26. februarja 1972, so imeli naši gasilci redni letni občni zbor, ki so se ga udeležili skoraj vsi. Prisotnih je bilo tudi več gostov, ki so počastili zborovanje, da je bilo še bolj slovesno. Pogrešali pa so — razen nekaj izjem — vodje delovnih enot. Po pozdravnih besedah je predsednik društva prebral poročilo o opravljenem delu. V uvodu je opisal pomen gasilske organizacije v miru in vojni ter poudaril kako si večina izmed nas želi mir in v miru ustvarjati lepše, boljše življenje. V poročilu je bilo med drugimi podatki povedano, da je v lanskem letu v Savi zagorelo kar 35-krat. Skoraj v vsakem od teh požarov pa je bila nevarnost, da bi se razširil in povzročil veliko materialno škodo ali zahteval celo življenja delavcev. Ta podatek opozarja, da morajo biti gasilci in vsi ostali člani kolektiva še bolj poučeni o preprečevanju požarov. Da ni bilo večje gospodarske škode, gre zahvala delu gasilskega društva, poklicnemu gasilcu, tehnični varnosti podjetja ter tudi posameznim delavcem. Lahko bi bilo tudi drugače in o tem nam povedo primeri o požarih, uničenih tovarnah in podjetjih širom Jugoslavije v preteklem letu. Skoda prehaja v stomilijonske in milijardne vrednosti, veliko je bilo tudi takih požarov, ki se ne dajo opisati s številkami. Zato lahko ponovno povemo, da so dobili gasilci Save posebno pohvalo in zahvalo za trud, ki so ga vložili pri gašenju požara v tovarni Tekstilindus, obrat II. Zahvalo jih je podelila uprava omenjene tovarne.

Iz obširnega poročila in njihovih zapisnikov je skoraj nemogoče pobrati samo površne številke, kajti njihova delavnost in pripravljenost sta nas marsikdaj rešila iz zagate. To so bile čisto negasilске akcije. Na primer tedaj, ko se je pokvarilo črpališče za vodo, pa so s svojimi »motorkami« priskočili na pomoč.

Ali pa podatek, da so lani naredili 2005 prostovoljnih ur, bodisi da so bili dežurni gasilci v tovarni v prostih sobotah, nedeljah, praznikih. Da so bili kar 103 ure v pripravnem stanju (nevarnost požarov ali naravnih nesreč).

Se in še bi lahko našteval. Pa ne bom, kajti z gledalo bi neskromno. Prepričan sem, da jim prav vsi priznamo veliko delavnost in tudi učinkovitost. Besede zahvale pa so zato premilo.

Ko sva se s tov. Čeferinom, ki je bil ponovno izvoljen za predsednika gasilskega društva Sava, pogovarjala o tej informaciji, mi je dejal: »Za našo delavnost in učinkovitost pa se moramo poleg članom organizacije — gasilcem, zahvaliti tudi glavnemu direktorju podjetja in organom upravljanja za podporo in veliko pomoč. S praviim odnosom in polnim razumevanja nam je uspelo, da smo zelo dobro opremljeni in usposobljeni, kar nam priznajo tudi strokovnjaki gasilstva izven podjetja.«



Na seminarju občinske konference ZK Kranj so razpravljali o odpravljanju socialnih razlik v naši družbi. Seminar je bil na Jezerskem

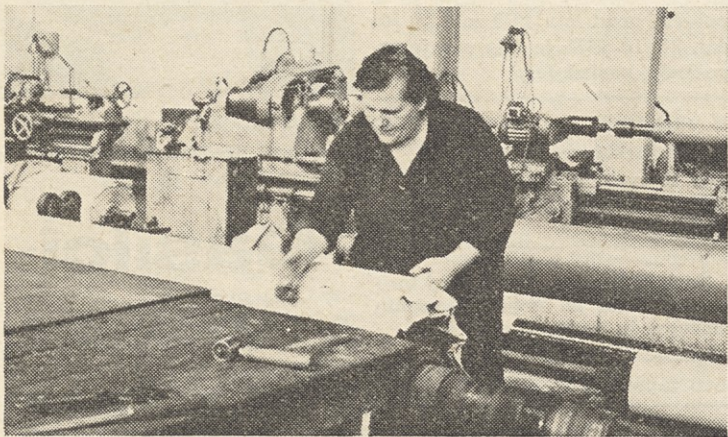
Kako bomo morali delati in koliko bomo zaslužili v letu 1972

Informacijo z enakim naslovom smo objavili že v posebni številki biltena, vsebovala pa je zgoščen pregled gospodarskega položaja v Savi ter napoved, kaj moramo narediti, da bo naš dohodek boljši.

Skupina strokovnih delavcev, ki je zadolžena za izvedbo gospodarskega načrta, dela neutrudno. Kakor predloge za spremembo gospodarskega načrta je tudi za sedanjo, zadnjo sejo delavskega sveta podjetja pripravila obširno

izvodnjo določene skupine na drugi strani, brez bistvenega povečanja investicij. To pomeni, da so skupine zadolžene zlasti:

- izbrati najugodnejši prodajni in proizvodni asortiman,
- uvesti proizvodnjo novih izdelkov ali povečati količino že obstoječih, če je njihova stopnja in masa pokritja ugodna,
- izdelati program proizvodnje, s katerim bomo optimalno izkoristili proizvodne kapacitete,



Več reklame za prevleke

gradivo — predloge za normalizacijo gospodarskega položaja podjetja.

Ker je informacija o teh ukrepih preobširna, objavljamo le splošni del, vsi v enotah pa boste z ukrepi seznanjeni (vsaj moralo bi biti tako!) na delovnih sestankih.

Pa še opozorilo — čeprav že tolikokrat izrečeno in zapisano — prizadevanja za resno, redno in kvalitetno delo vodijo k edinemu cilju: k boljšim poslovnim rezultatom z večjim dohodkom.

Bolj kot kdajkoli bomo letos odvisni sami od sebe.

Zdaj pa k ukrepom:

Ugotovljeno je, da je na nivoju podjetja že narejeno, kar je potrebno za izboljšanje gospodarskega položaja podjetja, da pa je potrebno hitro storiti isto na nivoju delovnih enot. Zato je glavni direktor na predlog skupine 17. januarja 1972 imenoval po vseh delovnih enotah skupine za analizo vrednosti, katerih naloga je zagotoviti dobro gospodarjenje posamezne delovne enote. Te skupine vodijo vodje delovnih enot, v njih pa so še odgovorni delavci prodaj-

— kolikor je mogoče racionalizirati tehnološki postopek,

— proučiti možnost zamenjave dražjih surovin s cenejšimi, ne da bi se kvaliteta bistveno poslabšala,

— zamenjati uvožene surovine z domačimi,

— standardizirati določene postopke oziroma polizdelke,

— proučiti vzrok odstopanj med predpisano tehnologijo in dejanskim stanjem, še posebej, če so razlike občutne,

— doseči boljše izkoriščanje delovnega časa delavcev,

— s pomočjo kontrolnih predpisov in kontrole povečati procent kvalitete ter zmanjšati iztis in odpadek,

— predlagati manjša investicijska vlaganja, ki bi bistveno povečala rentabilnost posamezne skupine izdelkov,

— povečati prilagodljivost proizvodnje tržnim potrebam s tem, da se bistveno skrajšajo časi uvajanja novih izdelkov oziroma tehnoloških sprememb,

— predlagati ustrezne kadrovske spremembe oziroma dodatno usposabljanje na delovnem mestu (teor., prak.),

Vodje skupin so dolžni najmanj enkrat mesečno izdelati problemsko poročilo o delu skupine, ki ga predlože skupini za realizacijo gospodarskega načrta. Pomoč in podatke, ki so skupini potrebni za normalno delo, zahtevajo od direktorjev ustreznih strokovnih služb.

Skupine so do konca januarja pripravile delovne načrte in predloženi akcijski programi so rezultat njihovega dela.

Kaj bodo naredili v posameznih delovnih enotah?

— Delovna enota polizdelki: Skupno s službo vzdrževanja bodo organizirali boljše oziroma hitrejše popravilo strojev, sprostili bodo nekatere stroje oziroma povečali kapaciteto s spremembo delovnega postopka ter poosttrili kontrolo pri gumiranju korda.

— Delovna enota umetno usnje: S pomočjo manjših investicij bodo odpravili ozka grla, namesto uvoženih surovin bodo uvedli nekaj domačih. S prodajno službo so se tudi dogovorili, naj le ta naredi vse, da bi kapacitete v delovni enoti čimbolj izkoriščali.

— Delovna enota velopnevmatika: Z izboljšanjem organizacije dela in s povečano produktivnostjo bodo za več kot 10 % povečali proizvodnjo, poleg tega pa bodo s cenejšimi zmesmi pridobili 12 % več dohodka.

— Delovna enota prešani izdelki: Kar za 10 % bodo boljše izkoriščali strojne kapacitete — z boljšo disciplino. Tudi v tej enoti bodo zamenjali nekatere surovine s cenejšimi, ne da bi bila kvaliteta slabša. Precej bodo pridobili tudi z manjšimi spremembami in dopolnitvami nekaterih strojev.

— Delovna enota cevarna: Kakor smo v zadnji številki pisali, imajo največ težav v cevarni s planiranjem in (delno) z zastarelimi stroji. Zato ni čudno, da se zavzemajo najprej za boljše planiranje z določitvijo normativov časa (SOP, PS). Uvedli bodo tudi

drugačno proizvodnjo nekaterih cevi, kar bi jih pocenilo, ter zamenjali drage surovine s cenejšimi. Pomoč potrebujejo predvsem pri zmanjšanju mesečnega asortimana izdelkov, ker je ravno na tem področju najtežje prebiti dolgoletno miselnost, da moramo ob vsakem času delati vse, čeprav vemo, da nam to v znatni meri podraži izdelke.

— Delovna enota prevleke: Sklenili so, da bodo znižali stroške materiala, izdelavnega osebnega dohodka, da bodo poosttrili nadzor nad porabo materiala. Z uvedbo kontrole bodo izboljšali kvaliteto. Sodijo, da so bili doslej izdelki prevlek premalo reklamirani in da potrošniki premalo vedo o teh izdelkih. Skupaj s prodajno službo in razvojnotehnološkim inštitutom bodo to popravili, dodatno pa bodo z razvojnotehnološko službo iskali možnosti izdelovanja novih izdelkov.

— Delovna enota tehnični izdelki: K tehničnim izdelkom sodijo plastične mase, lepila in gumiran tekstil. Če bodo imeli dovolj naravnih, predvsem za serijsko proiz-

vodnjo, bodo precej prihranili pa tudi nekatere sedanje cene niso ustrezne. Skupno z razvojnotehnološkim inštitutom bodo uvajali nove vrste lepil ter nadomestili — pri gumiranem tekstilu — dražje surovine s cenejšimi.

— Delovna enota ročna konfekcija: Prvotno predviden asortiman blazin bodo spremenili. Nadomestili bodo sedanjo vrsto tekstila z drugo, izdelovali pa bodo novo zračno tlačilko, ki je na trgu iskana.

Kot na začetku povedano, so to konkretne akcije v proizvodnih delovnih enotah. Strokovne službe, ki bodo pri tem sodelovale, so povsod imenovane, prav tako roki, do kdaj mora biti naloga opravljena. To je nedvomno veliko, odgovorno in obsežno delo. V večini delovnih enot so se ga že lotili, marsikje še ne. Mislim, da ni odveč še tole: uresničevanje vseh ukrepov, ki so bili (ali pa še bodo) sprejeti, je naloga nas vseh. Ne samo skupin, ne samo strokovnih delavcev, vodij.

Vseh!

Jože Stular



Bolj kot kdajkoli smo odvisni samo od sebe!

Na rob!

Seminar za sekretarje oddelkov Zveze komunistov na Jezerskem

Občinska konferenca ZK Kranj je 18. in 19. februarja 1972 organizirala seminar za sekretarje tovarniških osnovnih organizacij in oddelkov ZK v delovnih organizacijah Kranja. Seminar je vodil sekretar občinske konference ZK Franček Rogelj. Na seminarju so bili tudi sekretarji oddelkov ZK iz Save. Program seminarja je bil namenjen vlogi ZK v delovnih organizacijah, kjer je treba vložiti veliko naporov za stabilizacijo in ureditev stanja v našem gospodarstvu. Za razliko od dosedanjih podobnih seminarjev, ko smo sklepali in pripravljali dokumente resolucij, je bil to pot pripravljen program dela ZK in akcijski program socialne politike v občini Kranj. Ta akcijski program vključuje tudi prizadevanja ZK za odpravljanje razlik, o katerih je bilo veliko rečenega v zadnjem času. O teh nalogah bodo oddelki ZK Save razpravljali in po razpravi pripravili tudi svoj akcijski program dela. Sestanki se bodo pričeli že v prihodnjih dneh.

Ljudje, ne tako!

Pred seboj imam zapisnik 15. seje odbora za oceno kršitev delovne dolžnosti. Kar ne morem verjeti osem: tri liste dolg zapisnik v pretežni meri obravnava pijance. Pijančevanje ni samo naš, Savski problem, ampak se vse pogosteje srečujejo z njim tudi v drugih kolektivih. Kaj storiti?

Vsekakor bo potrebno, da stvari končno pridemo do dna, kot bi se temu reklo. Ni potrebno še posebej poudarjati, da s pijančevanjem rušimo ustaljen delovni red, da je mnogokje od tega odvisna storilnost. Človek, nagnjen k alkoholu, ne naredi kar bi moral, pozabiti pa ne smemo tudi, da na sodelavce vpliva vse prej kot dobro. Pijancev v večji meri ne bo-

mo mogli spremeniti, kar so pokazali tudi že nekateri naši poskusi. Poslužiti se bo treba drugih, bolj učinkovitih ukrepov. Zapisnik? Od osmih obravnavanih primerov pijančevanja je odbor za kršitev delovnih dolžnosti delavskemu svetu podjetja predlagal tri delavce za izključitev iz delovne organizacije. Za nepoboljšljive ni druge možnosti. Pri nas je še nekaj ljudi, ki ne morejo brez alkohola. Bo tudi njihova pot vodila iz kolektiva?

To nerazveseljivo opozorilo smo zapisali njim v opomin.

Janez Jereb

Glede na težo storjenega prekrška in upoštevajoč, da je bil obtoženi že kaznovan za enake prekrške z zadnjim javnim opominom, je odbor sklenil, da mu izreče

PREDLOG ZA IZKLJUČITEV IZ DELOVNE SKUPNOSTI PODJETJA.

... prisel vi... ga je bila, da je začel tov. x vpiiti in groziti iz-

Obtoženi je v zagovoru dejanje priznal in obžaloval svoje neprimerno vedenje; zagotovil je tudi, da kaj takega ne bo več storil.

Odbor je glede na težo storjenega prekrška in glede na to, da obtoženi še ni bil kaznovan sklenil, da mu izreče kazen

ob 9.15 uri tako vinjen na... ti svoje delovno mesto. (0,8 % alkohola.)

Glede na težo storjenih prekrškov in glede na to, da je bil obtoženi za enake prekrške že večkrat kaznovan ter z ozirom na naravo njegovega dela, je odbor sklenil, da mu izreče

PREDLOG ZA IZKLJUČITEV IZ DELOVNE SKUPNOSTI PODJETJA.

Takšen je izsek zapisnika odbora za kršitev delovne dolžnosti



Izbrati najbolj ugoden proizvodni program

ne službe, razvojnotehnološke službe, službe za organizacijo proizvodnje, službe kontrole kakovosti, finančno-računovodske službe in službe vzdrževanja in investicijske izgradnje.

Naloga teh skupin je doseči čim večjo rentabilnost posameznih skupin izdelkov. To bi dosegli tako, da bi vplivali na vse elemente, ki povečujejo razliko med dohodki na eni strani ter stroški za pro-

— zasledovati splošne stroške in skrbeti za racionalno trošenje.

Člani skupin iz strokovnih služb so dolžni svojim predstojnikom redno poročati o sklepih skupine, za katere so zadolženi oni osebno oziroma njihova služba. Vodje služb so dolžni povedati svojim predstavnikom v skupinah stališča in napotke za konkretne akcije pri proizvodnji posamezne skupine izdelkov.

Naš obraz v izloženem oknu

Strokovnjaki za prodajo pravijo, da ni dovolj samo narediti dober, kvaliteten in estetsko zanimiv izdelek. Treba ga je znati tudi prodati, kupca opozoriti nanj in mu ga nevsiljivo ponuditi. Za to je mnogo načinov, poti, ki se jih poslužujemo v Savi. Reklama v radijskih in TV obvestilih, v časopisih in revijah je gotovo »najširši« posredni stik s kupci. Trgovine oziroma izložbena okna trgovin pa kupce, sicer res ožji krog, zelo neposredno privabijo in opozorijo kaj lahko kupijo pri nas in po kakšni ceni.

Sava ima v Jugoslaviji dvanajst prodajal in njihove izložbe urejajo prodajalci sami. Prav gotovo imajo osnovno znanje o aranžiranju, vendar pa je za razstavo naših izdelkov potrebno precej več domislivosti, kot za izdelke široke potrošnje. To je vodilo vodstvo prodajne službe — trgovske mreže, da so v odlični organizaciji izobraževalnega centra pripravili enotedenski tečaj aranžerstva. Udeležilo se ga je 11 prodajalcev iz naših trgovin.

Ker smo menili, da lahko zvezo marsikaj zanimivega, smo nekatere izmed njih prosili za kratek razgovor. Zahvaljujemo se tov. Emi Zagar, ki nam je pri tem pomagala.

Karlo Đerđ, Osijek

Prosim, predstavite se našim bralcem?

»Kaj naj vam povem? Prihajam iz tipičnega slavonskega mesta, ki je obkroženo s samimi ravninami. Ime mi je Karlo Đerđ in sem zaposlen v prodajalni v Osijeku kot namestnik poslovođa od 1. 9. 1964. Začel sem kot vajenec in postopoma napredoval. V tem okolju sem se dobro znašel in sem nadvse zadovoljen. V trgovini nas je 7 in se med seboj zelo dobro razumemo.«

Lahko kaj več poveste o vtisih, ki ste si jih nabrali v tem tednu?

»V Kranju sem prvič in moram priznati, da sem zelo zadovoljen, da so izbrali ravno mene. Z velikim zadovoljstvom sem si ogledal tovarno in sam potek proizvodnje avtomobilskih plaščev, saj mi bo to gotovo zelo veliko koristilo pri delu s kupci. Kvaliteta savskih izdelkov je za nas prodajalce velikega pomena, saj je kvaliteta izdelka dovolj veliko jamstvo za dobro kupčijo.«

Zakaj so prav vas izbrali za ta tečaj?

»Za kandidata za aranžerski tečaj so me v prodajalni izbrali zato, ker sem do sedaj vedno sam aranžiral izložbe. Mi nismo nikoli plačevali aranžerskega dela zunanjim sodelavcem. Na tem tečaju sem si pridobil veliko več znanja o aranžiranju, kot sem ga imel doslej. Mislim pa, da to še vedno ni dovolj, saj se človek uči vse dotlej, dokler živi. S pridobljenim znanjem bom sedaj »osvežil« naše izložbe ki bodo zagotovo boljše.«

Imate kakšno željo ali pripombo?

»Kaj posebnega nimam. Želel bi le to, da bi se dobava blaga izboljšala, in sicer, da bi dobili tisto blago, ki ga v resnici naročimo. Zgodi se, da stranka sprašuje po izdelku, ki ga trenutno nimamo v prodajalni, se pa v tovarni izdeluje, zato stranki rečemo, naj se oglasi čez nekaj dni, da smo blago naročili. Ko pa dobimo kamion z robo, ugotovimo, da smo dobili



povsem drugo blago, kakor smo ga naročili, in tako izgubljam na ugledu. V takem primeru kupec misli, da smo neresni in da nam je vseeno, če ne prodamo.«

Vera Partlič, Maribor

Naša poklicna radovednost — kaj menite o informiranju v kolektivu, ki mu pripadate?

»Informiranje? O dogodkih nas obvešča v glavnem poslovođa, ki je član centralnega delavskega sveta in je tako večkrat v Kranju. Ostalo pa izvem iz časopisa. Zanj mislim da je mnogo preskromen in da se vse preveč piše o sestankih, premalo pa o raznih novih izdelkih ali o novostih v proizvodnji. Pogrešam tudi satirične sestavke, ki so nekaj časa že izhajali.«

Kako ocenjujete organizacijo tega tečaja in koliko vam bo koristilo?

»Sama organizacija tečaja? Zdi se mi, da je bila dobra. Pripombo bi imela le na to, da je bil program prenatrpan. Delali smo dopoldan in popoldan, da človek ni mogel niti o snovi dovolj razmisliti. Lahko bi nam dali kak dan prosto, da bi si malo ogledali okolico Kranja. Ne smete pozabiti tega, da so nekateri tu prvič. Izlož-



be urejam, odkar sem zaposlena v trgovini in tudi drugi mi pomagajo. Poklicni aranžerji so dragi, zato aranžiramo sami, čeprav se nam to pri plači nič ne pozna. Na tečaju sem se naučila dosti novih stvari, ki jih bom uporabila pri nadaljnjem aranžiranju. Nisem pričakovala, da bomo v tako kratkem času izvedeli toliko novega.«

Lahko poveste še kaj za naše glasilce?

»Predvsem mislim, da smo prodajalci premalo povezani med seboj. Sedaj smo se nekateri že malo spoznali. Zdi se mi, da bi bilo dobro, da bi se večkrat sestali in si zaupali želje, težave in probleme. Vidim, da v športu sodelujejo oziroma zastopajo Savo samo Kranjčani, drugi pa smo zastavljeni, čeprav vse prodajalne spadajo pod Savo.«

Zoran Randelovič, Niš

Nam lahko zaupate, kako ste zadovoljni z delom prodajalca v naši trgovini?

»Ne vem, kje bi začel. Povem lahko samo to, da sem z delom in tudi s plačilom zadovoljen. V podjetju, iz katerega sem prišel v Savo, sem bil poslovođa in sem imel občutno manjšo plačo, kot jo imam tu kot prodajalec.«

Kakšno mnenje ste si ustvarili o podjetju potem, ko ste si ogledali tovarno?

»Kako naj rečem? Moj vtis? Bil sem presenečen, ko sem videl nove stroje in naprave. Posebno pa sem presenečen nad novim obratom avtopnevmatikarne. Nisem se pa razveselil, ko sem videl stari del avtopnevmatikarne (valjarne), kjer se delavci kopljejo v znoj in je ves proces več ali manj ročen. Vprašal sem nekega delavca, koliko zasluži. Rekel mi je, da 1500,00 din mesečno, kar pa se mi zdi za take pogoje dela premalo. Ogled tovarne kot celote mi bo v prodajalni veliko koristil, saj sem spoznal način proizvodnje. Predlagal bi, da vsem prodajalcem omogočite ogled tovarne, kar bi jim prav gotovo koristilo pri prodaji izdelkov.«

Slišali smo, da ste strasten voznik rallyja. Kaj lahko poveste o tem?



»Moj oče je bil šofer, avto pa smo imeli doma. Zato ni čudno, če sem že kot otrok brskal po njem. Tekmoval sem na prvenstvih doma in v tujini. Lansko leto sem prvič sedel za volan kot šofer reprezentance Niša na rallyju po Bolgarije. Zasedel sem sedmo mesto. Ko sem drugič tekmoval na rallyju »Mir in prijateljstvo«, sem zasedel četrto mesto. S svojim avtomobilom sem prevozil skoraj vso Evropo. Ena od mnogih tur je bila od Istambula v Turčiji pa do Ostenda v Belgiji. Vse stroške krijem sam, čeprav mi druga podjetja ponujajo sredstva pod pogojem, da bi reklamiral njihove izdelke. Vendar sem raje ostal zvest kolektivu in vseskozi reklamiram naše izdelke. V marketingu so mi obljubili, da bom pri njih dobil reklamni material in kombinezon za sebe in sovoznika.«

Pa preidimo sedaj k aranžerstvu, zaradi katerega ste danes tukaj. Kaj lahko poveste o tem?

»Aranžiranje mi ni bilo nepoznano. Preden sem prišel v Savo, sem aranžiral izložbe v podjetju Šervo. Naša prodajalna nima poklicnega aranžerja, zato sami aranžiramo izložbe. Predstavniki Save so nas že večkrat pohvalili. Na tem tečaju sem si pridobil precej novega znanja. Zdi se mi, da bi morali tak tečaj organizirati vsaj enkrat letno, ker se aranžiranje vedno spreminja. Z organizacijo tečaja sem zadovoljen.«

Bi za konec povedali še kaj za naše bralce?

»Ne vem, kaj naj rečem. Predvsem bi vse lepo pozdravil v imenu kolektiva prodajalne Niš in jim zaželel čimveč delovnih uspehov. Povedal bi rad tudi tole: aktivno igrati nogomet in želim, da ob raznih športnih tekmovanjih, kot je npr. gumijada, ne bi

pozabili na nas, ki smo sicer daleč od podjetja, a smo prav tako njegovi člani.«

Adolf Klopčič, profesor

Za kratko izvaajo smo zaprosili tudi tov. Adolfa Klopčiča, profesorja aranžerstva na šolskem centru za blagovni promet v Ljubljani — aranžerska šola. Kakšen je bil namen tečaja?



»Namen tečaja je bil, da bi se slušatelji naučili urejati in predstavljanje, kaj sodi v izložbo, da bi se seznanili z osnovnimi prodaj-

nimi in estetskimi oblikami izložbe in tudi s tehniko aranžiranja.«

Kako so slušatelji dojemali snov?
»Dojemali so jo zelo hitro, kar lahko vidite po izložbah v prodajalni Kranj. Vidi se, da delajo na tem in da znajo vrednotiti blago. Vendar pa je en teden premalo, da bi se lahko naučili vseh podrobnosti, ki jih zahteva aranžerstvo.«

Ali je že kako drugo podjetje osvojilo tako obliko izobraževanja?

»Še ne. Vi ste prvi. Mislim, da je to treba samo »pozdraviti«. Tako obliko izobraževanja bi lahko uvedla tudi druga podjetja v Jugoslaviji.«

Kaj bi vi, ki ste strokovnjak, na področju aranžerstva še predlagali?

»Da bi se prodajalci še naprej izpopolnjevali, to pomeni, da bi tak tečaj večkrat organizirali. Cilj aranžiranja izložbe ni samo v tem, da je izložba lepa, ampak mora kupca pritegniti tako, da razstavljeno blago kupi.«

Za sklep

Kakšen naj bo zaključek? Vsekakor moramo dati vse priznanje pobudniku te zamisli tov. Bidovičevi iz trgovske mreže, saj je to edinstven primer, da podjetje izobražuje svoje prodajalce za aranžerska dela. S tem bo prihranjen prenekateri dinar, ki nam je v tem trenutku več kot potreben. Rezultati te zamisli pa bodo vodilo za nadaljnje delo na tem področju.

Janez Jereb

Gotovo ne veste:

— da je v obratu III na Vrhniki zaposlenih 67 delavk in 14 delavcev, skupaj 81

— da v zimskih mesecih popijemo Savčani 5000 l radenske, 1800 l jabolčnega soka in 15.600 steklenic oranžade vsak mesec

— da porabimo mesečno 8050 kg kruha in 4600 žemelj

— da se v delavski restavraciji dnevno hrani 2400 delavcev, od tega 1500 s toplimi obroki

— da zavržemo ali razbijemo vsak mesec približno 1100 steklenič oranžade (kar znese 777 din več stroškov in breme delavske restavracije in nas vseh) in 300 steklenic radenske (ter nadaljnjih 300 din)

— da popijemo ali polijemo dnevno 900 litrov čaja

— da bodo v delavski restavraciji (brez obrata IV) morali samo na račun podražitve olja odšteti neplaniranih 45.000 din v tem letu

— da je iztržek bifejev 85.000 din mesečno

— da delavska restavracija kot samostojna delovna enota plačuje vsak mesec cca 5500 din za energiko (para, elektrika)

— da je imela ambulanta prve pomoči v mesecu februarju 476 obiskov

— da v sprejemno-odpremni pisarni vodstva podjetja dobijo in odpošljejo dnevno 400—500 pisem, od tega oddajo 200 priporočenih pisem za poslovne partnerje

— da porabimo za poštnino vsak mesec 7000—8000 din

— da smo maja 1969 kupili kopirni stroj in na njem doslej naredili 100.000 foto kopij

— da je Slavka Beton v letu 1971 razmnožila 1.747.000 izvodov formularjev, zapisnikov, informatorjev in drugih aktov. Poudariti velja, da sta razmnoževalna stroja že toliko izrabljena, da v letošnjem letu še enkrat toliko ne bosta zmogla.

— da je bilo v tovarni v prvih dveh mesecih oddanih 1335 teleprinterjskih sporočil, prejetih pa 1347

— da smo v februarju razstavljali na sejmu »koža i obuća« v Zagrebu (umetno usnje)

— da bo informativni oddelek v kratkem napravil anketo, s katero želimo ugotoviti, kakšna je informativnost kolektiva, kaj manjka in česa je preveč

— da so v izdelavi načrti za zgradbo računskega centra, ki bo stal med novo avtopnevmatikarno in bencinsko črpalko Petrol na Laborah

— da se je tov. Marjanca Jerman iz ekonomsko organizacijske službe uvrstila na zimskih športnih igrah občinskega sindikalnega sveta Kranj v kategoriji žensk od 25. do 35. leta starosti na 10. mesto

— da je tekmovalo na zimskih športnih igrah občinskega sindikalnega sveta Kranj v kategoriji moški od 25. do 35. let tudi nekaj Savčanov. Med 110 nastopajočimi so dosegli naslednja mesta: 4. mesto Janez Udir iz delovne enote vzdrževanja, 6. mesto Ivan Rupar iz mehanične delavnice, 11. Andrej Zupan iz ekonomsko organizacijske službe, 14. Drago Zajc iz prodajne službe, 21. Ferdo Meglič iz ekonomsko organizacijske službe, 42. Viktor Sušterič iz delovne enote vzdrževanje in 53. Alojz Grm iz mehanične delavnice.

— da sta se na zimskih športnih igrah občinskega sindikalnega sveta Kranj v kategoriji žensk do 25 let naši predstavnici Valenčičeva in Zagarjeva uvrstili na 5. oziroma 16. mesto. Tekmovalo je 19 tekmovalk.

Janez Jereb

•••••

Nadurno delo

»Miha!«
»A?«
»Koliko si zaslužil?«
»Stoosemdeset.«
»Hudiča, malo, a?«
»Pa ti?«
»Stodevdeset.«
»Malo, malo, a?«
Premor.
»Ti, nadure.«
»Kako?«
»Ja, nadure, a ne.«
»Ne zastopim.«

»Oh, daj no! Poglej tole morava popraviti. Potegniva malo, saj v takem vremenu v soboto dopoldne nimaš kaj početi.«

»Mhm.«
»Štirikrat osem je dvaintrideset plus petdeset odstotkov je osem-inštrideset jurjev. Si zato?«
»Mhm.«

Premor, oziroma nastopi nadurno delo.

Seveda je vsaka podobnost z nami zgolj slučajna.

Jože Štular

mladi sebi

Prva seja mladinskih enot cevarna - prevleka

Prvega sestanka mladinskega ak-tiva se je udeležilo vzpodbudno število mladih. Na sestanku so bili: Brane Novak, Danica Antolin, Cveta Petric, Stanka Leskovec, Jože Vrtačič, Ivan Bratina, Anton Litrop, Damjan Štirn in Rajko Pervanja. Tega sestanka so se udeležili tudi vodja delovne enote cevarna tov. Franc Flander, predsednik sveta delovne enote cevarna tov. Franc Dolhar in član predsedstva mladinske organizacije tov. Zvone Gantar. Sejo mladinskega ak-tiva je vodil predsednik Rajko Pervanja. Razpravljali pa so o planu dela mladinskega ak-tiva v delovni enoti, o predlogu mladincev za volitve v samoupravne organe in o planu delovne enote za leto 1972.

Tov. Rajko Pervanja je prisotne seznanil z zaključki seminarja, ki ga je imelo predsedstvo in vodstvo aktivov v Bohinju. Na tem seminarju so se menili o delu mladinskih aktivov po delovnih enotah. Domenili so se, da bodo vod-

stva aktivov pripravila konkreten plan za delo.

Predsednik mladinskega ak-tiva je prisotne seznanil o bližnjih volitvah v samoupravne organe in o kriterijih, ki jih mora izpolnjevati vsak kandidat. Za delavski svet podjetja so predlagali Antona Litropa in Danico Antolin. V svet delovne enote pa so bili predlagani: Cveta Petric, Branko Novak, Silvo Jekovec, Ivana Lapajne, Uroš Ravnikar in Marjan Ahčin. Vsi predlagani kandidati so za svet delovne enote cevarna.

Plan za delovno enoto cevarna za leto 1972 je razložil vodja delovne enote tov. Flander. Poudaril je, da v tem letu nameravamo povečati proizvodnjo za 17 % s sedanjimi strojnimi kapacitetami in istim številom zaposlenih, to pa bomo dosegli samo z bolj serijskim delom določenih izdelkov, z ustreznimi dopolnitvami strojne opreme in večjo disciplino posameznika. Nadalje je omenil, da

imamo v enoti 12 % invalidov in okoli 10 % zdravstveno ogroženih delavcev, ki jih ne moremo zaposliti na bolj zahtevna delovna mesta. Asortiman izdelkov, ki je zelo pester, pa se iz meseca v mesec spreminja na enem ali drugem področju, zato je potrebno premeščati tiste delavce, ki so zdravstveno sposobni. Če pa z istim številom delavcev hočemo doseči plan, moramo tudi ta premeščanja razumeti.

Nazadnje so se pogovarjali o odnosih mladih do starejših delavcev, discipliniranosti mladih na delovnem mestu, o fluktuaciji, o izboljšavah detajlov proizvodnega asortimana in delovnih mest. Sprejeli so tudi sklep, da bo ob sprejemu novih mladincev vodstvo ak-tiva imelo z vsakim mladincem kratek razgovor.

S tem je bila tudi zaključena prva seja mladinskega ak-tiva delovnih enot cevarna - prevleka valjev.

Andrej Valenčič



Na občnem zboru ZB so predlagali delavskemu svetu podjetja in družbeno političnim organizacijam v Savi, da tov. Tita proglase drugič za narodnega heroja

Letni zbor Zveze Borcev Sava

Pretekli petek, 25. februarja 1972, so imeli člani zveze borcev Sava svoj redni letni zbor. Za razliko od občnih zborov preteklih let so letos ponovno potrdili odbor ak-tiva, ki bo v letu 1972 opravljal tekoče delo te družbenopolitične organizacije. Druga posebnost, ki je dala zboru precej drugačen pečat kot v preteklosti je v tem, da je poročilo predvsem poudarilo večjo delovno aktivnost članov zveze borcev. V poročilu je ugotovljeno, da je pri nas in po vsej naši domovini večina borcev odmaknjena od družbenopolitičnih dogajanj. To pa zato, ker je premalo borcev vključenih v odbore, svete delovnih enot in centralne organe delavskega upravljanja.

Tudi pri nas v Savi je bilo tako. V prvi polovici leta 1971 pa so se direktor podjetja in vodstva družbeno političnih organizacij dogovorili kako bi se člani zveze borcev aktivno vključili v samoupravno in družbeno politično delo v podjetju, od delovnih enot do centralnih organov. Na osnovi tega, so rekli na zboru, so v strokovno politično akcijske aktivne vseh proizvodnih in drugih delovnih enotah imenovani tudi člani zveze borcev, ki naj z aktivnim delom prispevajo k pravočasni in uspešni rešitvi vseh vprašanj dela

in delovnih odnosov v Savi. Če bi tako delali že v preteklosti, v lanskem letu ne bi prišlo do julijskih dogodkov.

V letu 1972 je odšlo v pokoj 12 članov zveze borcev. V podjetju je zaposlenih še nad 110 članov organizacije, ki je zrasla v narodnoosvobodilnem boju.

Zbor je pozdravil predsednik prosvetne zveze Koroške tovariš Hanzi Weis, ki se je zahvalil za sodelovanje in razumevanje. Janez Beravs, glavni direktor podjetja, se je zahvalil za vzpodbudne besede tov. Weisa in zagotovil tudi v prihodnje popolno podporo naprednim gibanjem na Koroškem.

Zbor borcev je sprejel sklepe o nalogah organizacije zveze borcev. Angažirati se morajo za uresničevanje vseh pomembnih nalog v letu 1972, posebej pa še za realizacijo programa razvoja podjetja. Opozorili so še, da je treba povesetiti vso pozornost zdravstveno ogroženim borcem. Med sklepi so predvideli tudi več oblik sodelovanja z borci Koroške.

Pripis uredništva: Na predlog predsednika organizacije zveze borcev tov. Vinka Kepica je občni zbor sprejel sklep, naj delavski svet podjetja potrdi predlog o ponovnem imenovanju tov. Tita za narodnega heroja.

Vinko Kepic

Postanite član Avto - moto zveze Jugoslavije

Ste v preteklosti že kdaj razmišljali, da bi postali član AMZJ (avto-moto zveze Jugoslavije)? Če še niste, preberite naslednjo informacijo in prepričani smo, da boste postali član te množične organizacije. AMZJ nudi svojim članom naslednje brezplačne storitve:

- letni tehnični pregled vozila,
- službo pomoč in informacije na poziv,
- pregled in nastavitev žarometov,
- pregled zavor,
- pregled podvozja avtomobila,

— službo pravne pomoči prek svojih pogodbenih odvetnikov in

— pravno pomoč in zaščito v inozemstvu.

Vsak član dobi:

- knjižico avto turing pomoč s kuponi za brezplačne storitve,
- mesečno člansko glasilo Moto revija,
- informativni priročnik Kompas AMSJ,
- nalepnicno za avtomobil in obesek za avtomobilne ključke.

Članom je na voljo:

- kreditno pismo v vrednosti 8000 din za pomoč pri potovanju v Jugoslaviji,
- kreditno pismo za plačilo storitev in pomoči v inozemstvu v vrednosti 500 švicarskih frankov s kuponi za vrnitev poškodovanega ali pokvarjenega vozila in potnikov v domovino,
- mednarodna knjižica za taborjenje, ki daje pravico do posebnih ugodnosti v avtokampih v Jugoslaviji in v tujini.

Prepričan sem, da se boste sedaj, ko poznate te ugodnosti, lažje odločili, da tudi vi postanete član AMZJ. V AMZJ se lahko vključite pri svojem področnem avto-moto društvu.

Janez Jereb

PREBERI
TUDI TI!

Mladinski seminar v Bohinju

Komisija za družbeno ekonomske odnose pri predsedstvu mladinske organizacije Sava, je 25. in 26. februarja organizirala seminar v mladinskem domu v Bohinju. Na seminar so bili poleg predsedstva, članov komisij, vodstev mladinskih aktivov in delovnih enotah in strokovnih službah vabljeni tudi nekateri vodilni delavci podjetja, predstavniki ostalih družbeno političnih organizacij in predsednik občinske konference ZMS, Zvone Filipovič.

Najbolj so nas zanimali odgovori na naslednja vprašanja:

— kakšno naj bo delo mladinske organizacije v delovni organizaciji

— kaj je produktivni sistem in povezanost z ustavnimi dolopolnili

— kakšen je aktualno politični gospodarski položaj v svetu in njihov vpliv na naše gospodarstvo

Največ zanimanja je bilo za prvo temo, o kateri je govoril tov. Zlatko Pavšnik, sekretar republiške konference zveze mladine Slovenije. Poudaril je:

»Pri našem delu je pomembna naprednost mladih ljudi v podjetjih, šolah, ustanovah oziroma povsod tam, kjer delajo in živijo. Ne združujemo se in ne delamo samo zato, ker smo mladi, pač pa

nas silijo k združevanju družbeni pojavi. Najprej bi omenil psihološki faktor. Dognano je, da je mlad človek zelo kritičen do sebe in družbe in da ta kritika ni usmerjena samo na posamezen pojav, pač pa na cel kompleks pojavov, da ni obremenjen s preteklostjo, ki bi ga ovirala pri njegovem delu in da je optimist pri reševanju najrazličnejših vprašanj.

Družbeni faktor se kaže v tem, da smo zainteresirani za dolgoročno reševanje vprašanj, saj bomo mi tisti, ki bomo v tej sredini delali in živeli in nam ne more biti vseeno kako in za koliko časa se rešujejo problemi. Končno tudi zato, ker nas je kar 1/3 in nam ne more biti vseeno ali bomo sodelovali pri odločanju oziroma izpolnjevanju našega sistema.

Družbeni faktor in dejstvo, da se kot posamezniki ne moremo uspešno boriti proti negativnim pojavom, nam narekuje, da se čim bolj organiziramo in združujemo, ter dajeta smisel našemu delovanju.

Vsak član mladine ima pravico in dolžnost, da aktivno sodeluje pri uresničevanju programa. Mladinska organizacija ne nudi ničesar tistemu, ki ni pripravljen delati v njej in vedno ocenjuje samo

to, kakšne koristi bo imel od družbe, nikoli pa, koliko je on sam prispeval k njenemu razvoju. Po aktivnosti posameznika ocenjujemo njegov odnos do družbe in ne nazadnje tudi njegove vrednote. Član zveze mladine je vsak, ki ne samo sprejme načela, ampak jih tudi oblikuje in uresničuje.

Vrednote poslanstva naše organizacije so:

- duhovno bogastvo človeka,
- tovarištvo, plemenitost, ljubezen, poštenost itd.,
- osvoboditev človekove ustvarjalnosti.

Zadnji dan seminarja smo udeleženci v štirih skupinah obravnavali posamezna področja delovanja mladinske organizacije. Ta področja so bila:

- delo mladinskih aktivov v proizvodnih delovnih enotah,
- samoupravljanje in volitve v samoupravne organe,
- družbeni standard, šport, rekreacija in kulturna dejavnost in
- izobraževanje.

Menim, da je seminar v Bohinju uspel. Marsikaj smo se pogovorili in to je bil odkrit pogovor mladih. Z novimi spoznanji bi praviloma moralo biti tudi delo nas vseh v mladinski organizaciji boljše, bolj učinkovito.

Peter Bogataj

Aktiv mladih novinarjev

Na pobudo centra za obveščanje in propagando pri republiški konferenci ZMS in revije »M« (Mladina) je bil v ponedeljek 28. februarja 1972 ustanovni sestanek kluba mladih novinarjev v Kranju. Tako so se mladi v Kranju pridružili že do sedaj ustanovljenim klubom v Sloveniji. Namen tega je, da vse zainteresirane mlade ljudi organizira v klub in jih pouči o novinarskem delu, o pisanju reportaž, intervjujev in drugih člankov, istočasno pa bi zapolnili vrzel, ki je sedaj v novinarskem življenju. Čuti se namreč, da ni dovolj novic o življenju, delu, problemih in delovanju mladih.

Sestanka se je udeležil tudi vodja centra za obveščanje in propagando pri republiški konferenci ZMS tov. Dušan Gačnik, ki je na kratko z besedo pojasnil namen ustanovitve tega kluba in sistem tekmovanja za izkaznico revije »M«. Povedal je, da je v Sloveniji do sedaj ustanovljenih 14 klubov. Ko smo se menili o delu tega

kluba, je tov. Gačnik obljubil, da bodo o posameznih temah predavali priznani novinarji in uredniki naših časopisov.

V kranjski klub mladih novinarjev se je vključilo 62 mladink in mladincev, ki se bodo potegovali za pravo novinarsko izkaznico. Društvo novinarjev Slovenije namreč razpisuje tekmovanje mladih novinarjev za izkaznico »Novinar M«.

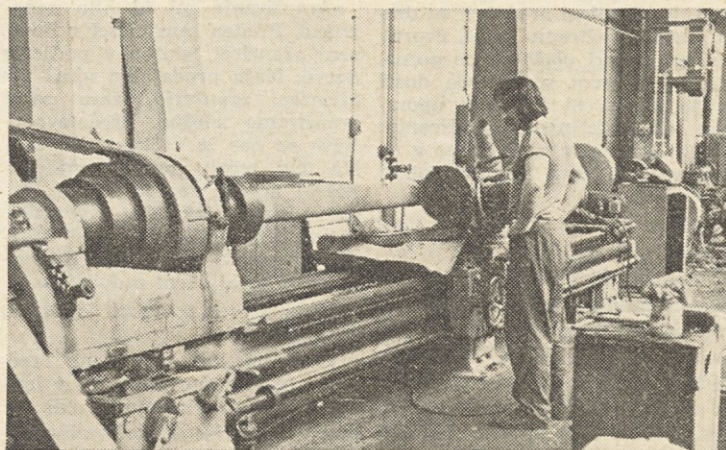
Ocenili bodo vse prispevke, ki bodo objavljeni v časopisih: Delo, Dnevnik, Glas, revija »M«. To pa zato, da bo imela žirija lažje delo.

Člani kluba novinarjev so tudi štirje člani našega kolektiva: Andrej Valenčič, Ernest Mikoletič, Peter Bogataj in Ivanka Pezdirc (štipendistka). Vsi so člani komisije za informiranje pri mladinski organizaciji Sava.

Na sestanku so podelili novinarske izkaznice, ki jih je izdala zveza mladine Kranj in veljajo do 1. julija 1972, ko bo akcija zaključena in bodo najboljšim podelili

novinarske izkaznice »Novinar M«. Klub novinarjev bo imel sestanek vsak petek ob 18. uri v občinskih prostorih.

Andrej Valenčič



Novoustanovljeni mladinski aktiv cevarna-prevleka valjev bo skušal v prihodnje s svojim delom pridobiti čimveč mladih iz omenjenih dveh enot za aktivno delo