



Pravilnik o delovnih razmerjih v razpravi

Trenutno je v razpravi po delovnih enotah osnutek novega pravilnika o delovnih razmerjih. V tem sestavku vas bom skušal seznaniti z vsemi novostmi, ki jih prinaša novi pravilnik na področju urejanja medsebojnih delovnih razmerij.

Pri sestavi osnutka novega pravilnika smo imeli za osnovo:
— zakonske spremembe,
— določbe novega statuta,
— dosedanja prakso.

Novela zakona o delovnih razmerjih, ki je bila objavljena v Uradnem listu SFRJ, št. 20/69, prinaša nekaj novosti, ki jih morajo gospodarske organizacije vnesti v svoje splošne akte.

Novi statut podjetja ima v svojem tretjem poglavju — družbeno ekonomski položaj delavcev — nekaj novosti, katere je potrebno dokončno urediti s pravilnikom o delovnih razmerjih.

Prav tako pa je dosedanja praksa na področju urejanja delovnih razmerij narekovala določene spremembe in dopolnitve pravilnika. **Katere so bistvene spremembe in dopolnitve?**

● Organi, ki urejajo ta razmerja, so v bodoče:
— komisija za urejanje delovnih razmerij ali drug pristojen organ (zbor) delovne enote za delavce do vključno tehničnih delovnih mest;
— odbor za zaposlovanje in izobraževanje za vsa ostala delovna mesta, vključno tudi tehnična delovna mesta, če imajo vodstveni kader (izmenski ali drugi delovod-

ja). Ta organ je pristojen tudi za vodilna delovna mesta, za katera je bil do sedaj pristojen upravni odbor.

● Določbe o sklenitvi medsebojnega delovnega razmerja na osnovi razpisa so prenešene iz statuta v pravilnik.

● K posebnim pogojem za sprejem na delo so dodani:
— psihofiziološke sposobnosti,
— uvajalni seminar,
— poskusno delo.

● Prekinitev dela v času poskusnega dela je vezana na krajši odpovedni rok 3 dni.

● Pri razporejanju delavcev na druga delovna mesta je možna odpoved delovnega razmerja, če delavec ne pristane na utemeljeno premostitev.

● Vrnitev delavca na delo po mirovalni dobi (JLA, funkcije):
— poleg delavcev, ki so na odsluženju vojaškega roka, velja to tudi za delavce, ki začasno profesionalno opravljajo javne funkcije,

— pogoj za sprejem na delo je predhodno obvestilo prizadetega (30 dni pred vrnitvijo),
— možna je začasna razporeditev povratnikov na manj zahtevna delovna mesta (6 mesecev).

● 27. april se v bodoče šteje za narodni praznik.

● Za določanje dolžine letnega dopusta se predlaga nov kriterij — zahtevnost dela — ob ustreznih korektur dveh dosedanjih kriterijev (pogoji dela, delovna doba).

V osnutku pravilnika sta za določanje dopusta po novem kriteri-

ju navedeni dve varianti. Ena temelji na zahtevnosti delovnega mesta in ima za osnovo število točk po zahtevah A iz analitične ocene delovnega mesta, druga pa ima za osnovo dejansko izobrazbo delavca.

Uvedbo novega kriterija je narekovalo dejstvo, da delavci, ki so se šolali na poklicnih, srednjih in visokih šolah, niso v enakopravnem položaju s tistimi, ki so se zaposlili takoj po končani osnovni šoli (15 let).

Pri kriteriju — delovna doba — pa se je skala za določanje dopusta razširila, skladno s povečanjem delovne dobe.

Pravico do dodatnih dni se po novem predlogu pridobi že po treh letih delovne dobe, da se s tem zniža občutni padec dolžine dopusta za mlade delavce, ki so dopolnili 18 let in imajo več pravice do dodatnega dopusta 7 dni na leto.

Poleg tega se kriterij — nočno delo upošteva pri ženskah in mladini do 18 let starosti in ne samo za gumarje, kot je bilo do sedaj.

Pravico do skrajšanega dopusta imajo tudi delavci, ki so zaposleni za določen čas in tako razmerje traja vsaj 6 mesecev.

Vse te spremembe kriterijev za določanje dolžine letnega dopusta pa ne smejo bistveno vplivati na skupni fond letnega dopusta, zato bo potrebno temu primerno postavljati ključ za določanje dopusta po novem kriteriju.

● Primeri plačane odsotnosti so v pravilniku točneje opredeljeni kot v statutu. Tako je v pravilniku razvidno, kaj so »drugi svojci« — brat, sestra, starši, tast, tačča, svak, svakinja in vnuki. Torej se strici in tete ne štejejo med »druge svojce« in za primer smrti le-teh ne pripada plačan dopust.

● V poglavju o odgovornosti za kršitev delovnih dolžnosti so predlagane manjše spremembe, kot so:

— sprememba naziva izvršilnega organa, ki vodi postopek in izreka ukrepe, in sestav izvršilnega organa skladno z določbami statuta in pravilnika o volitvah organov upravljanja,

— postopek za izključitev iz delovne skupnosti — delavski svet podjetja sklepa o izključitvi z javnim glasovanjem, pri čemer pa je



Zdravko Korenčan

potrebna večina glasov vseh članov delavskega sveta,

— kdaj je možna odstranitev z delovnega mesta, oz. podjetja in višino nadomestila osebnih dohodkov v teh primerih (50 %).

● V poglavju o prenehanju dela pa so predvidene naslednje spremembe:

— dajanje lažnih podatkov ob zaposlitvi je razlog za prekinitev dela,

— starejši delavci (žene s 25 in moški s 30 let delovne dobe) so z zakonom zaščiteni v primerih prenehanja dela brez pristanka (ukinitve delovnega mesta, pomanjkanje dela, neizpolnjevanje zahtev delovnega mesta) kolikor pristanejo na ustrezno razporeditev;

— za samovoljno prekinitev dela se šteje, če je delavec 3 dni zaporedoma neopravičeno izostal z dela;

— določbe o odpovednih rokih so prenešene iz statuta v pravilnik in ostanejo nespremenjene;

— plačana odsotnost z dela za iskanje dela v času odpovednega roka je omejena na najmanj 3 dni in največ 6 dni. Pri sporazumnem prenehanju dela na željo delavca, nima pravice do plačane odsotnosti za iskanje dela.

● Odločbe o prenehanju dela morajo v bodoče obvezno vsebovati pouk o prijavljanju na Komunalni zavod za zaposlovanje. Kolikor delavec noče sprejeti odločbe, oz. mu jo je nemogoče izročiti, se odločbo obesi na oglasno desko in se po osmih dneh šteje za vročeno.

● Če pristojni organ ne odloči o ugovoru na izdano odločbo v roku 30 dni, lahko delavec sproži delovni spor, kot da je zahtevke vrnil.

ZDRAVKO KORENČAN

Začenja se obdobje poslovanja po novem statutu

(Nadaljevanje)
Po ustavnih in zakonskih predpisih se samoupravljanje uresničuje v podjetju kot celoti in v organi-

zacijah združenega dela v njegovi sestavi. Za takšno uresničevanje samoupravljanja smo naše podjetje organizirali po delovnih enotah, ki so organizacije združenega

dela po tehnološko ali funkcionalno zaključeni delih enotnega delovnega procesa v podjetju. Posamezno delovno enoto sestavljajo delavci v delu podjetja, ki je funkcionalno zaokrožen, katerega delovne zadolžitve se dajo planirati in meriti, in ki delavcem omogoča samoupravljanje in delitev dohodka (ali dela dohodka) po uspehih dela.

V delovnih enotah delavci opravljajo določeno poklicno in upravljalno delo. Uspešnost obojega je odvisna od tega, v kakšne ustrezne delovne in samoupravne oblike se združujemo in organizirano ter odgovorno delujemo za doseganje boljših poslovnih uspehov. Organiziranost združenega dela delavcev v delovnih enotah podjetja dosegamo z ustreznimi oblikami in metodami; za opravljanje poklicnega dela so to razne obračunske enote, oddelki, delovne skupine, referati, delovna mesta in podobno, za opravljanje upravljalnega dela pa zbori delavcev, sveti enot, komisije za delovna razmerja in druge. V tej zvezi statut podjetja med drugim tudi določa, da je potrebno zaradi praktičnosti in uspešnosti upravljalnega dela pri organizacijskem formiranju delovnih enot upoštevati tudi primernost številčnega sestava njihovih delavcev. To pomeni, da bi bilo v delovnih enotah z velikim številom delavcev težko uresničevati samoupravljanje (in težko obvladati organizirano delo) kot celovit družbeno-ekonomski odnos, ki naj se dejansko uveljavi

v skupnosti delavcev vsake delovne enote.

Po navedenih kriterijih razvrščamo delovne enote podjetja v:
— delovne enote strokovnih služb,
— proizvodne delovne enote,
— vzdrževalne delovne enote in
— storitvene delovne enote.

Stem se po določenih statutu jasno določa vrsta vsake delovne enote in njen organizacijski položaj. Organizacijski položaj posameznih delovnih enot je še toliko važnejši, ker nam kaže, kakšna je organizacijska struktura podjetja in kakšni so temeljni organizacijski odnosi v podjetju. Ti odnosi pa so dejansko odraz samoupravne delitve dela in odgovornosti po skupnostih delavcev enot in podlaga za urejanje vseh drugih odnosov: odnosov iz medsebojnih delovnih razmerij, družbeno-ekonomskih, samoupravnih in medsebojnih odnosov. Zaradi tolikšnega pomena organizacijskih odnosov statut podjetja določa, da poleg njegovih določil predpisuje organizacijo podjetja in njegovih delovnih enot še naknadni posebni organizacijski predpisi. Z njimi se mora podrobno določiti delovne funkcije posameznih delovnih enot, predpisovati organizacijske postopke, v katerih odgovorni delavci in pristojni organi upravljanja združeno delajo, in sistemizirati delovna mesta za vse delovne enote.

Statur tudi določa, da so vse delovne enote dolžne organizirati delo v skladu z enotnim organizacijskim sistemom podjetja, upoštevajoč pri tem uvajanje sodobnejših metod dela in uporabljanje znanstvenih dosežkov. Zato so nekatere delovne enote dolžne, da pri odločitvah o organizaciji dela upoštevajo stališča in mnenja strokovnih

o statutu

služb, s katerimi predstavljajo operativno celoto. To organizacijsko načelo in statutarno določilo ponazarja tudi priložena shema organizacijske strukture podjetja, ki kaže medsebojno povezanost delovnih enot. Vse spremembe v organizacijski strukturi podjetja in delovnih enot sprejema delavski svet podjetja, predloge pa predhodno obravnavajo in o njih povedo svoje stališče pristojni organi upravljanja delovnih enot. Organizacijske spremembe ali izpopolnitve je treba sproti predlagati, da bi se tako zagotovila večja organiziranost in odgovornost delavcev pri delu. Za to so posebej odgovorni vodje delovnih enot in ekonomsko organizacijska služba ter kadrovska služba; prva izdeluje predpise o določanju delovnih funkcij delovnih enot, organizacijskih postopkih in organizacijskih profilih delovnih mest, druga pa na osnovi organizacijskih profilov še druge profile v zvezi s sistemizacijo delovnih mest. Tako je organizacija posamezne delovne enote predpisana in dokumentirana z organigramom, pregledom sistemiziranih delovnih mest in z opisi ter analizami pogojev in zahtev na delovnih mestih. Med drugim statut določa, da je neupoštevanje organizacijskih pravilnikov in predpisov tudi kršitev delovnih dolžnosti.

Statut torej najprej določa organizacijski položaj delovnih enot, zatem pa družbeno-ekonomski in samoupravni; v nadaljevanju se bo tolmačenje nanašalo na njihov družbeno-ekonomski položaj.

STEFAN MARCIJAN



Obisk iz ZR Nemčije

19. marca se je mudil na obisku razgovoru preveriti nekatera določila — kako veljajo v praksi. Intervju je opravil s tovariši: Borutom Šnuderlom, Zdravkom Korenčanom, Vilijem Zenerjem, Slobodanom Diničem, Jožetom Knificem in še nekaterimi.

Ogledal si je tudi delovno enoto pnevmatikarno in na koncu se je zahvalil za razumevanje, ki ga je bil deležen.

Kaj so delali in kaj naredili v raz

O delu razvojno tehnološkega in-stituta v preteklem letu imam pred seboj zajetno knjigo poročil o delu oddelka.

V uvodu je zapisano: »Leto 1969 je leto kadrovske in organizacijske konsolidacije službe. Ob koncu 1969. leta sta bila v službi zaposlena 102 delavca, od tega 44 na DIDM, 84 delavcev službe je delalo neposredno v razvojnih skupinah in laboratorijih, 10 v INDOK, 4 v tajništvu in 4 na vo-dilnih mestih v službi.



Celotno strokovno in organizacij-sko delo vodi Lev Premru, doktor kemijskih znanosti.

Med letom so delavci službe obravnavali 1364 nalog, od česar jih je bilo do konca leta zaključenih 1263, 101 (kar predstavlja 7,4%) pa nedokončanih in se delo nadaljuje v letu 1970.

Od nalog je bilo 64% tehnoloških, 28% razvojnih in 8% drugih.

Da bi bralcu predstavili, kaj so delali in kaj naredili delavci razvojno tehnološkega inštituta v preteklem letu, kaj pravzaprav predstavlja številka 1364, bi bilo najboljše objaviti celotno poročilo. Toda to ni izvedljivo. Ko sva se z dr. Premrujem o tem menila, mi je predlagal, naj vsak od vodij od-delkov pove najvažnejše oz. naj odgovorj na naslednja vprašanja:

- KAJ STE DELALI V LANSKEM LETU
- CEMU STE POSVETILI NAJ-VEČ POZORNOSTI?
- ALI STE UVEDLI KAKSNE NOVE IZDELKE?
- KAJ VAM JE PREDSTAVLJA-LO NAJVEČ TEŽAV?
- VAŠI PREDLOGI?



Ludvik Brence

ODGOVORI:
inž. LUDVIK BRENCE, razvojna skupina za tekstil

Naša razvojna skupina je bila formirana šele lani. Reševali smo vso problematiko tekstila, ki ga uporabljamo v Savi.

V razvojni skupini delamo trije, vendar se bo skupina verjetno še razširila, saj je področje zelo ši-roko.

Naša najvažnejša naloga lani je bilo izboljšanje kvalitete ovojnega blaga za avtopnevmatikarno.

Novih izdelkov nismo uvajali. Vsako delo ima svoje težave, vendar pa mislim, da so pri nas v normalnih mejah.

Če imam predloge, se o njih po-govorim z direktorjem službe, z dr. Premrujem.



Iztok Vidmar

inž. IZTOK VIDMAR, razvojna skupina za avtopnevmatiko

Delo razvojne skupine se je od-vijalo na dveh področjih:
— pravo razvojno delo (40%),
— reševanje tekoče problematike (60%).

Lani smo največ pozornosti posvetili osvajanju novih izdelkov in prilagajanju Semperitovi tehnolo-giji.

Problemov je dosti, ker je tre-ba Semperitovo tehnologijo »pri-krožiti« našo strojno opremo, našim razmeram. Le-ta se ne da eno-stavno prenesti. Pri tem se pojav-ljajo težave, ki zahtevajo veliko časa in intenzivnega ter natančne-ga obdelovanja posameznih tehničnih rešitev. Dostikrat je bilo to zaradi surovin. Kljub temu lahko rečem, da je Semperitova tehnolo-gija že v precejšnji meri osvojena oz. vpeljana.

V program smo uvedli nove di-menzije avtoplačščev, ki jih delamo za Semperit.

Glavna težava naše skupine je preobsežna tekoča problematika, s katero se mora v glavnem ukvar-jati naša služba, čeprav bi precej-šen del lahko opravili in odpravili strokovni delavci v proizvodnji ali v ostalih službah. Zaradi tega ima-mo premalo časa za razvojno delo.

Med letom so bile v naši skupini tudi kadrovske spremembe, kar je dodatno oviralo naše delo.

Poostriiti bi morali kontrolo v tehnološkem procesu, ker je še vedno preveč možnosti, da neka-teri delajo samovoljno, to se pra-vi, da ne delajo po predpisih.

inž. PAVEL MUNIH, raziskoval-ni oddelak

Dejavnost raziskovalnega oddel-ka je razdeljena v dve smeri:
— uvajanje novih surovin,
— R-pnevmatika.

Naš oddelak opravlja razisko-valna dela in spoznanja posreduje drugim razvojnim skupinam. Išče-mo enakovredne ali podobne suro-vine in jih preizkušamo. Posamez-ne surovine moramo potem pravil-no uvesti v zmes in določiti po-goje za predelavo in uporabo. Iz-sledke in ugotovitve posredujemo



Pavel Munih

tehnologom, ki jih preizkušajo v proizvodnji.

Uvajanju R-pnevmatike posveča-mo veliko pozornost, pripravljajna dela potekajo po programu.

Naša skupina se bo morala raz-širiti. Predvsem bi potrebovali strokovnjaka s področja elektro-nike.

Pri delu zelo pogrešamo vodjo raziskovalnega oddelka inž. Škofi-ca, ki je na študijskem izpopolnje-vanju. Njegovo znanje in izkušnje bodo v prihodnosti nedvomno pri-pomogle k še večjim uspehom.



Vlado Lah

VLADO LAH, RS ZA OBUTEV

Obseg dela naše razvojne sku-pine je v glavnem določen z let-nim planom. V preteklem letu nismo uspeli opraviti vseh postav-ljenih nalog, ker so se med letom pojavile težave tako s surovina-mi kot s strojno opremo.

Lani smo razvili nekaj novih izdelkov, od tega pa so bili v pro-izvodnjo vpeljani trije (3). Za ostale pa ni bilo resnih naročni-kov.

Proizvodnja obutvenih izdelkov je obsegala 4% vse savske proiz-vodnje, oz. 20% tehničnih izdel-kov. Z ozirom na trenutne zahte-ve trga je obnova in razširitev nujna, vendar je sredstev za to premalo.

Pogosto spreminjanje surovin je vplivalo predvsem na stalnost kvalitete, kar je pogosto tudi pogoste zahteve proizvodnje po našem sodelovanju.

Obstoječa strojna oprema in orodje ne omogočata proizvodnje izdelkov, ki jih naš trg zahteva.

Glede na vse večjo konkurenco se bomo morali usmeriti v serijsko proizvodnjo. To pa zahteva tudi dodatno opremo. Za takšno odločitev pa so potrebni oprijem-ljivi rezultati, ocena trga. To pa bo moralo biti čimprej rešeno, če želimo, da bomo lahko obdržali dosedanj ugled na tem področju.



Meta Mitrovič

inž. META MITROVIČ, razvojni laboratorij

Naš oddelak nima s planom točno določenih nalog, ker delamo usluge vsem razvojnim skupinam. Lani smo dobili tri nove stroje, ki jih nujno potrebujemo za pre-izkušanja.

Težave smo imeli, ker je naš od-delek lokacijsko dokaj nerodno postavljen, zato po parovodu pri-haja v naše preše slaba para, kar povzroča težave pri prešanju.

Imam pripombo: delo našega razvojnega laboratorija nekateri napačno ocenjujejo, kar povzroča »nemirne duhove«.

Strokovne predloge dajemo spro-ti na posvetih službe.

inž. JOŽE AŽMAN, razvojna sku-pina za prešane izdelke

Imeli smo več nalog: injekcijsko prešanje, konstrukcije kalupov, uvedba nove tehnologije...

Naloga so bile opravljene le del-no zaradi pomanjkljive strojne opreme in zaradi zahtevnosti teh-noloških postopkov.

Največ pozornosti smo posvetili iskanju možnosti prostih strojnih kapacitet. To smo skušali rešiti s skrajšanimi vulkanizacijskimi ča-si, da bi s tem povečali produ-ktivnost, iskali smo nove mož-nosti za uvajanje veliko serijskih in rentabilnih izdelkov.

Težave smo imeli zaradi dina-mičnega spreminjanja dobave, ne-konstantnih surovin, zastarele teh-nologije, dokaj zastarele strojne opreme, velikega asortimenta iz-delkov.

Predlagam, da marketing bolj razišče trg in dá sugestije o mož-nosti serijske proizvodnje.

V bodoče naj bi ne sprejemali naročil za malo serijske izdelke, pač pa bi taka naročila odstopili obratnim delavnicam.

Prešani izdelki I in II naj bi se lokacijsko združili.

V naši razvojni skupini so pred-vsem mladi delavci, zato potrebujemo sugestije in pomoč sodelav-cev, ki imajo na tem področju že določene izkušnje.



Jože Ažman

inž. RENATA JAN, razvojna sku-pina za cevi

Naša razvojna skupina je imela veliko drobnih nalog, precej pa smo se ukvarjali tudi z razvojem.

Pričeli smo z rekonstrukcijo ce-varne, in pripravili smo več pred-logov, kako naj bi le-ta v prihod-nje izgledala.

Pri profilih za brizgane izdelke smo pregledali nove, moderne na-prave, da bi izboljšali kvaliteto in da bi naši izdelki ne bili tako dragi. Če bi bili stroji dobri, bi



Renata Jan

kvaliteto in produktivnost še iz-boljšali.

Premalo dobimo podatkov o tem, kaj trg zahteva. Mislim, da bi moral marketing sodelovati s specializiranimi biroji za raziskavo trga.

Na trg smo dali precej novih iz-delkov. Kar smo pripravili novega, je bilo v glavnem na željo večjih odjemalcev.

Mislim, da je pri nas nápak, da včasih sploh ne vemo, kdo je za kaj odgovoren, ker je odgovornost preveč deljena.

Med letom smo imeli tudi direkt-ne stike s strankami, ker so jih komercialisti napotili kar k nam.

Predlagam, da bi se tudi naš tehnolog — ko bomo šli v novo re-konstrukcijo — pripravil na te no-vosti (specializacija v tujini).

inž. JOŽE VUK, razvojna skupi-na za konstrukcijo tehničnih iz-delkov

Naša razvojna skupina je nekak-šen servis, saj delamo usluge za ostale razvojne skupine. Delamo vse — od rekonstrukcije izdelkov pa do elaboratov.

Kalupi so dotrajani. Nujno po-trebno bi jih bilo obnoviti. To pa je trenutno nemogoče, ker bi za to potrebovali novo mehanično de-lavnico.

Z delom smo zelo obremenjeni, ker nas je premalo. Sodelujemo pri pripravi investicijskih progra-mov, uvajamo novo tehnologijo, sodelujemo pri načrtovanju novih obratov, konstruiramo nove iz-delke.

Predlagam, da se naša skupina poveča, da bi se lahko bolj poglobili v posamezne študije (naloge).

Zelo tesno sodelujemo s službo vzdrževanja in investicijske izgrad-nje, ki nam je dostikrat v pomoč.

V gumarski industriji nimam ve-liko izkušenj, zato bi si rad ogledal sorodne tovarne, da bi spoznal, kako daleč je sploh gumarska teh-nologija.

inž. JANEZ BOHORIC, razvoj-na skupina za umetno usnje

Lani smo predvsem uvajali nove izdelke (umetno usnje), pocenili tehnologijo, uvedli nekaj novih surovin.

Uvedli smo tudi nekaj novih vrst umetnega usnja za oblačilno industrijo.

V čevljarstvu smo razvili čevljar-sko umetno usnje za vrhnje dele, pripravili vse za proizvodnjo čev-ljarske podloge obutve na trikoju (stan boks ekstra) na flizelinu.

V galanteriji smo pocenili teh-nologijo in uvedli galantit in gi-gantit.

Pri proizvodnji umetnega usnja za tapetniško uporabo ni bilo bist-venih sprememb, začeli pa smo s



Janez Bohorič

pripravami na proizvodnjo umet-nega usnja za avtomobilsko indu-strijo.

Uvedli smo proizvodnjo cerad, in sicer z drugo metodo izdelave, kot je veljala doslej. Kljub teža-vam smo uspeli in smo jih sposob-ni izdelovati.

Težave smo imeli z neustreznim tekstilom in dobavo surovin. Vča-sih smo morali prekinjati razvojno delo ter posegati v operativno pro-izvodnjo. To je oviralo normalno delo.

vojno tehnološkem institutu?

To so deloma objektivne težave. Vmes pa so tudi težave, ki jih ne bi bilo treba.

Sedaj se poizkušamo v avtomobilski industriji, ker je to danes pač eden največjih potrošnikov umetnega usnja. Pri tem se srečujemo s pomanjkanjem aparatur za preizkušanje fizikalnih lastnosti. Včasih zaradi tega strankam ne moremo ustreči, ali pa jim ustrezemo, vendar z določenim rizikom, strahom, da izdelek ne bo povsem ustrezen. Zato se moramo večkrat zateči po usluge k drugim podjetjem, vendar je tako čas za preizkušanje predolg, usluge same pa so precej drage.

Smo edini proizvajalec umetnega usnja te vrste v Sloveniji; Prebold in Tekstina sta specializirani samo za oblačilno industrijo. V SFRJ izdelujeta umetno usnje še Ohis in Jugovinil, vendar smo s kvaliteto še vedno pri vrhu.

Morali bomo v korak s časom, izbrati bomo morali pravo usmeritev.

Težave? Lokacija, saj smo nekako »izven« tovarne. O selitvi pa še ni govora, dokler ne dobimo novega stroja.

Predlogov je veliko, v glavnem vse napišemo in posredujemo naprej.

S prodajno službo dobro sodelujemo, marketing pa nas pri razvoju ne vodi ravno najbolje. Letos računamo na njegovo večjo pomoč, saj je bilo nekaj razgovorov in upamo, da bo bolje.



Tomaž Stepišnik

inž. TOMAŽ STEPIŠNIK, razvojna skupina za kemične izdelke

Naše delo je bilo razdeljeno takole:

— finiševanje umetnega usnja (površinska zaščita),

— čevljarska pomožna sredstva.

Glavna pozornost je bila posvečena finiševanju umetnega usnja. Tu smo imeli tudi največ problemov. Surovine smo uvažali iz inozemstva, kar je povzročilo precej težav. Stalno smo morali nekaj popravljati in smo imeli zato prepirs s kontrolo. Več kot pol leta smo se ukvarjali samo s tem, sedaj pa je to končno urejeno.

Manjša pozornost je bila posvečena čevljarskim osnovnim sredstvom.

Dobavni roki surovin večkrat »zabremzajo« rešitev razvojnih nalog. To je problem, kjer ne moremo nič narediti, močno pa vpliva na naše delo.

Razen modnih novosti nismo pripravili novih izdelkov. Najbolj smo se ukvarjali z laki, kar se nam je zelo izplačalo.

Lani smo imeli velik uspeh pri pripravi lepil za plastificiran cepljenec. Tu smo bili na začetku lanskega leta zelo zaposleni.

PRIPOMBA:

Tov. Dobrevski Desanki in tov. Vuk Jožetu se opravičujemo ker nismo objavili tudi njihovih slik. Pri kliširanju se je pojavila napaka in vsi poskusi da bi zadevo uredili so bili brezuspešni.

Žal se nam včasih to zgodi v najbolj neprimernem trenutku in tedaj ko se ničesar ne da več narediti. Hvala za razumevanje.

Urednik

Težave smo imeli zaradi slabih signalov s trga, premalo je povezave med trgom in proizvodnjo. Marketing nam posreduje premalo podatkov, kakšne so zahteve trga. Sploh ne vemo, kaj je na trgu aktualno. Tehnologi premalo poznajo zahteve kupcev, Sava pa premalo sodeluje s tujimi firmami.

inž. DESANKA DOBREVSKA, razvojna skupina za premaze in ročno konfekcijo

Imeli smo precej dela v proizvodnji, čeprav večjih problemov le ni bilo. Tudi večjih reklamacij lani ni bilo. Stroji so nekoliko zastareli, novih izdelkov je vedno več in le-ti so vedno zahtevnejši.

Pripravljamo tudi načrte, kako naj bi izgledala premazovalnica, lepila v prihodnje. Naša razvojna skupina je izdelala nekaj predlogov za nove izdelke, ki pa v proizvodnji niso bili v celoti osvojeni (ne po naši krivdi). Lani smo za neko stranko delali izdelek, ki nam

je vzel veliko časa. Ob ponudbi pa smo na licitaciji izpadli, naročilo je dobil naš konkurent, čeprav ni bil naš izdelek slabši in je bila naša cena ugodnejša.

Nujno potrebujemo prototipno delavnico, kjer bi lahko delali. Prihaja vedno več naročil za konfekcionirane izdelke.

Radi bi več informacij iz marketinga. Včasih so stranke kar same prišle k nam. Mislim, da bi moral marketing z nami bolj sodelovati.

Posebnih težav in ovir nismo imeli.

Tako. Saj je tole morda res skromen prikaz dela, prizadevanj in naporov neke delovne enote. Morda semle ne sodi laskavo priznanje, da je bilo opravljeno nedvomno veliko delo. Toda tako je. Vsem tudi v prihodnje veliko uspehov in hvala vsem, ki ste sodelovali pri pripravi tega sestavka.

UREDNIK

Naš razgovor Ela Černe, tajnica direktorja

Po opravkih sem bila v obratu II, v upravni stavbi. In spomnila sem se, da smo na uredniškem odboru pred nekaj dnevi razmišljali o naslednjem razgovoru za našo stalno rubriko. »Razgovor z Elo Černe bi bil zanimiv!« sem si dejala. Obiskala sem jo in povedala željo. Kljub delu, ki jo vedno vso zaposli, je na razgovor pristala.

Ko jo človek takole opazuje pri njenem delu, se mu zdi, da je kot rojena za tajnico. Telefoni, stranke, vprašanja, odgovori, pisma, sestanki... Včasih je v njenih dveh sobicah pravi direndaj. Toda z veliko mero dobre volje, lepo, včasih šegavo besedo in prijetnim nasmeškom se vse spet uredi. In vsi so zadovoljni.

● Ali je težko biti dobra tajnica?

»Težko in lahko, odvisno od človeka. Zame na primer delo tajnice ni težko, ker imam veselje do tega dela. Ali sem dobra tajnica ali ne — tega ne vem — moram se še veliko naučiti, sodijo pa naj drugi.«

● Pa vseeno, ali vam je pri vašem delu kaj posebno zoprno?

»Prav nič!«

»Vsak dan!«

● Doživite kak vesel dogodek?

● Pride tudi pri vašem delu do nesoglasij in slabe volje?

»Pri mojem delu ne prihaja do nesoglasij; seveda pa je človek lahko včasih tudi slabe volje. Tudi meni se to zgodi, toda prizadevam si, da zaradi tega delo ne trpi, oz. da drugi tega ne opazijo.«

● Saj res, kako dolgo pa ste že tajnica?

»Eno leto v Savi, prej pa 10 let v Ljubljani.«

● Kako pa, da ste prišli prav k nam?

»Preselili smo se iz Ljubljane v Kranj, službeno mesto pa sem imela še vedno v Ljubljani. Zato je bila moja tiha želja, da bi dobila primerno mesto v Kranju. V dnevnem časopisju sem zasledila razpis za tajnico v Savi. Ko sem prišla na razgovor, sem imela priložnost spoznati tudi glavnega direktorja. Njegov nastop in odnos mi je ugajal (upam, da tudi moj njemu) in zato sem se odločila za to delovno mesto. Ni mi žal, kajti delati s takim človekom, kot je naš direktor, je pravi užitek.«

● Hm, kaj pa kadar je slabe volje?



● No, sedaj pa še kaj privatnega. Vaši hobiji?

»Tako malo časa imam zanje. Včasih sem smučala, drsala; sedaj pa le še kdaj pa kdaj. Saj veste — služba, družina, stanovanje... Ostanem mi le še čas za dnevno zasledovanje dogodkov doma in po svetu ter ob večerih kakšna dobra knjiga.«

● Hodite na izlete?

»Zelo rada, kolikor mi dopušča čas.«

● Tudi v tujino?

»Tudi.«

● Po rodu?

»Ljubljankanka, sedaj živimo v Kranju.«

● Kaj vas razjezi?

»Neupravičene zahteve, izjave in očitki nekaterih posameznikov, ki žele za vsako ceno razlagati svoje — ali pa tudi ne svoje — težave ravno glavnemu direktorju, pa čeprav bi lahko take zadeve urejali tudi drugje.«

● Želje?

»Želja je veliko in velikih, vendar v življenju navadno niso vse uresničljive.«

● Vaš življenjski moto?

»Z dobro voljo po najboljših močeh opravljati delo na delovnem mestu, nato pa se posvetiti družini.«

DANICA DOLENC

VOLITVE

Prepričan sem, da večina vas niti približno ne ve, koliko Savčanov je vsako leto v naših organih upravljanja. Poglejte: 3. aprila smo izvolili svete delovnih enot in delavski svet podjetja — skupaj nad 250 delavcev. Pred nami so volitve odborov podjetja, kjer bo delalo približno 100 članov kolektiva. Nato moramo v delovnih enotah izvoliti kadrovske komisije, porotnike v odbor za kršitev delovnih dolžnosti ter občasne člane arbitraže.

(Nadaljevanje na 5. strani)

Izredno šolanje v našem kolektivu

V vsaki delovni organizaciji se srečujemo s problemom, kako doseči čim boljšo kvaliteto dela. To lahko dosežemo na več načinov. Najvažnejši faktor pa je delavec in njegova usposobljenost na delovnem mestu. Delovna mesta vsebujejo namreč določene zahteve, ki jih postavlja proizvodni program podjetja in ki jih mora delavec obvladati, če hoče zadovoljivo reševati številne naloge. Da to lahko doseže, se mora stalno izobraževati in izpopolnjevati svoje osnovno strokovno znanje.

V našem podjetju se v raznih šolah strokovno izpopolnjuje 151 delavcev.

Uspehe članov kolektiva, ki se izredno šolajo na navedenih šolah, je obravnavala komisija za kadre podjetja na svoji seji 30. Na volitvah v obratu IV



Na volitvah v obratu IV

	Število izrednih študentov
III. stopnja fakultete za naravoslovje in tehnologijo — oddelek za kemijo	12
III. stopnja medicine dela	1
III. stopnja ekonomske fakultete	3
II. stopnja ekonomske fakultete	2
I. stopnja ekonomske fakultete	7
II. stopnja filozofske fakultete — oddelek za germanistiko	1
II. stopnja fakultete za naravoslovje in tehnologijo — oddelek za kemijo	1
I. stopnja fakultete za naravoslovje in tehnologijo — oddelek za gumarsko tehnologijo	12
II. stopnja fakultete za strojništvo	2
I. stopnja fakultete za strojništvo	2
II. stopnja pravne fakultete	1
II. stopnja visoke ekonomsko-komercialne šole	3
I. stopnja visoke ekonomsko-komercialne šole	9
višja tehniška šola — strojni oddelek	6
višja tehniška šola — oddelek za kemijo	8
višja tehniška varnostna šola	1
višja pravna šola	1
višja šola za organizacijo dela	12
tehniška srednja šola — strojni oddelek	4
Tehniška srednja šola — elektro oddelek	4
ekonomska srednja šola	10
srednja komercialna šola	5
trgovska šola	1
upravno administrativna šola	1
tehniška gumarska šola	24
delovodska šola — elektro	5
delovodska šola za kovinarje	11
šola za trgovske poslovodje	2
skupaj	151

Število izrednih študentov

marca. Ugotovila je, da so uspehi v poprečju kar zadovoljivi, seveda pa so med izrednimi študenti tudi izjeme, ki zaradi objektivnih ali iz drugih razlogov ne opravljajo svojih dolžnosti do podjetja oz. obveznosti po pogodbi o izrednem šolanju.

Med drugim je komisija na prošnjo ali soglasje delavcev štiri pogodbe o izrednem študiju sporazumno prekinila, več izrednim študentom pa je podaljšala rok za izpolnitev pogodbenih obveznosti.

Člani komisije so soglašali, da so med našimi številnimi delavci — študenti tudi taki, ki imajo s podjetjem sklenjeno pogodbo, pri študiju pa niso resni, oz. se ne pripravljajo na izpite. Zato so sprejeli sklep, da moramo od takih zahtevati program izpitov, ki ga moramo najmanj dvakrat letno kontrolirati. Če ugotovimo, da se tega programa ne drže, lahko takoj ukrepamo.

Ker je komisija za kadre skoraj na vsaki seji obravnavala prošnje delavcev za povrnitev stroškov šolanja na eni ali drugi šoli in ker se letošnje šolsko leto že bliža koncu, je na seji 20. februarja letos komisija sprejela naslednji sklep:

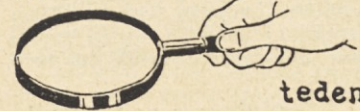
Komisija do razpisa, ki bo javno objavljen v glasilu Sava in informatorju junija 1970 za šolsko leto 1970/71, ne bo več obravnavala prošenj za kritje stroškov šolanja, ne glede na to, ali ima prosilec obveznost šolanja na delovnem mestu ali ne.

Poleg tega naj se v bodoče vsi kandidati za izredno šolanje, ki nimajo obveznosti na delovnem mestu, pred vključitvijo v šolo, povežejo z izobraževalnim centrom, kjer bodo dobili napotke za usmeritev v šolanje glede na planske potrebe podjetja po kadrih z določeno izobrazbo.

O tem sklepu so že bili obveščeni vodje delovnih enot in predsedniki svetov delovnih enot, objava v časopisu pa naj bo obvestilo za vse mlade pa tudi starejše člane kolektiva, ki bi si z izrednim šolanjem morali ali bi radi pridobili zahtevano izobrazbo na svojem delovnem mestu, oz. bi se radi dodatno izpopolnjevali.

DRAGICA RIHTARŠIĆ

ta



teden

Kaj delajo mladi?

Na nekaj vprašanj o delu mladih nam je odgovoril tov Peter Bogataj:

1. Zadnje pol leta o delu mladinske organizacije v Savi skoraj nismo ničesar pisali (slišali). Ali to pomeni, da niste ničesar delali ali pa da ste, in — predvsem mladih — o tem niste obveščali?

Res je, da smo o našem delu premalo obveščali člane kolektiva, čeprav je obveščanje eden pomembnih faktorjev pri delovanju družbenopolitične organizacije. Komisija, ki je bila ustanovljena s tem namenom, ni izpolnila svoje naloge, prav tako tudi ni bil realiziran sklep, ki govori o tem, da so za informiranje odgovorni vsi člani predsedstva. Mislim, da ni dovolj samo skleniti, da bomo o delu in življenju mladih pisali, temveč se moramo strokovno pogovoriti o načinu in namenu obveščanja. Eden od vzrokov je nedvomno tudi kadrovska zasedba predsedstva. Ob tako majhnem številu mladih dopisnikov nikakor ne moremo biti zadovoljni. Mislim, da je nujna ustanovitev več-

nje, šele za tem pa ostale dejavnosti (šola, družbeno-politično delo itd.). Z reorganizacijo smo prešli v novo obdobje delovanja našega aktiva, narejeni pa so bili tudi programi, vendar so se pokazale nekatere slabosti. Premajhna povezanost z ostalimi organizacijami v DE, neustrezna delitev dela in ne dovolj poudarjena odgovornost. Zaradi teh pomanjkljivosti bomo zopet ustanovili mladinske aktivne po DE, ki bodo potem samostojno delali, predsedstvo pa bo izvršilni organ let-teh. Za posamezna področja dela bodo odgovorne komisije, ki jih bo izvolila konferenca mladinske organizacije.

3. Kako se je v akcijo pred volitvami v organe upravljanja vključila mladinska organizacija (sindikati in ZK sta organizirala zborovanja, pripravila kriterije ipd.)?

Za volitve v samoupravne organe je bila izvedena delitev dela med družbeno-političnimi organizacijami. Organizirani so bili med



Mladi so pomagali tudi pri letošnjih volitvah

je skupine mladih, ki bo delala samo na tem področju, in ji dati možnost, da bo uvajala nekatere literarne oblike v našem glasilu (spisi, dnevniki, zgodbe itd.).

2. Na mladinski konferenci ste sprejeli precej konkretnih nalog: poživitev dela po aktivih, ugotovili, kaj si mladi želijo, kje želijo delati (šport, kultura, politično delo...).

Izvedena je bila anketa, v kateri je sodelovalo 270 mladink in mladincev. V večini je bilo na prvem mestu športno udejstvova-

drugim tudi sestanki političnih aktivov po DE, na katerih so sodelovali stalni člani konference mladinske organizacije, in mladi komunisti. Rezultat je 8 izvoljenih (od 17 kandidatov) v DS podjetja in 37 (od 67 kandidatov) v svete delovnih enot.

4. Čeprav zvenj nekoliko provokativno, pa ne mislim zlobno: ali bomo na prihodnjo informacijo o delu mladih spet čakali pol leta? Na prihodnjo informacijo o našem delu ne bo treba čakati pol leta; mislim da le 14 dni.

PISEJO NAM IZ JLA

Kakor vi, ki služite vojaški rok, smo tudi mi v uredništvu veseli vsakega vašega pisma. Mnogi nam že kar redno pišete, drugi se oglašajo samo včasih.

To pot sta se oglasila le dva:

»Minevajo prvi dnevi služenja vojaškega roka v Šabcu. Velikokrat se spomnim na moje sodelavce.

Želim, da mi pošiljate tovarniško glasilu, da bi bil seznanjen z delom in uspehi kolektiva Sava.

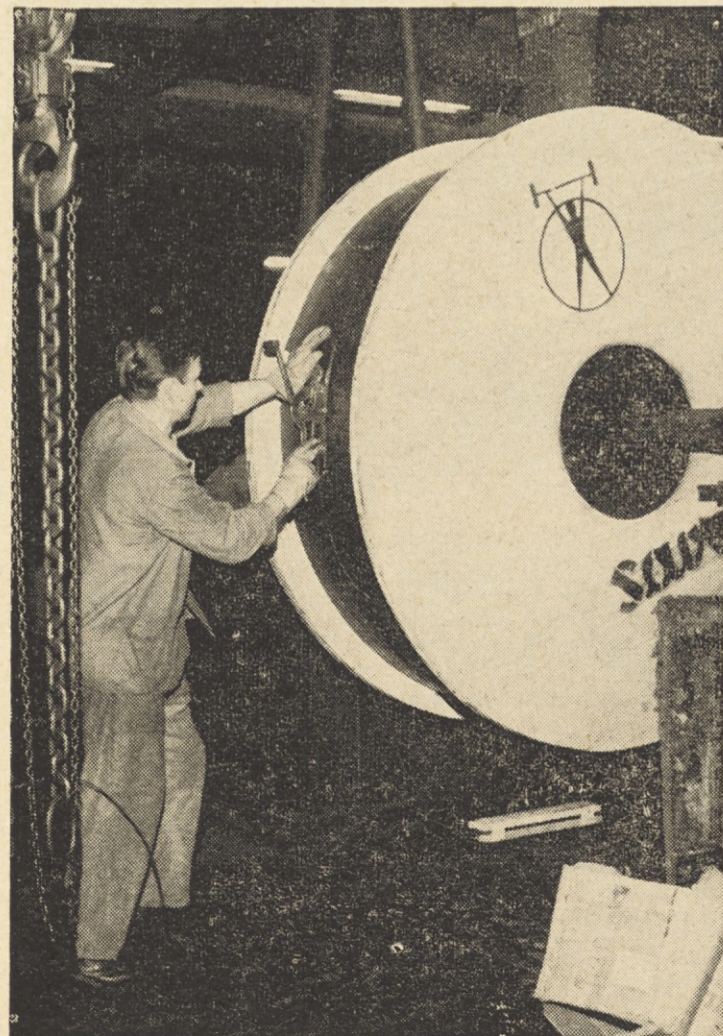
Vsem tovariški pozdrav!

Stanko Rudolf, v. p. 7716/11 A, Šabac, Srbija.

»Po dolgem času sem se odločil, da vam napišem nekaj vrstic. Vojaški rok služim v Samoboru pri Zagrebu. Ne bom vam opisoval vojaškega življenja, saj vsak ve, kakšno je. Rad bi le pozdravil vse sodelavce v avtopnevmatikarni, posebno pa Jožeta Kustra.

Verjetno se bom še oglašil in upam, da moje pismo ne bo romalo v koš.

Prejmite lepe pozdrave od vojaka Janeza Podobnika, v p. 7236/17, Samobor pri Zagrebu, Hrvatska.«



Več izobraževanja — boljše delo

Kako naprej - pri reševanju stanovanjske problematike delavcev?

Urejene stanovanjske razmere predstavljajo za delovnega človeka in družbo veliko pridobitev. Ljudje preživijo večino prostega časa v stanovanju, zato ni vseeno, ali je stanovanje majhno, vlažno in zdravju škodljivo, ali čisto in suho. Neurejeno stanovanje je lahko vzrok za vrsto konfliktnih situacij v družini, ali na delovnem mestu. Odveč je tudi govoriti o pomembnosti urejenih stanovanjskih razmer za zdravje odraslih in otrok.

Sredstva za reševanje stanovanjskih zadev

Naše podjetje daje za reševanje stanovanjske problematike delavcev znatna sredstva. Oblike reševanja so bile v preteklosti različne. Največ sredstev se je dodeljevalo delavcem, ki so gradili individualne hiše v okviru stanovanjske zadruge. Omenjena gradnja je bila z ozirom na velikost in komoditeto objektov razmeroma poceni, negativno pri taki obliki reševanja stanovanjske problematike pa je to, da so se gradnje lahko posluževale predvsem delavci z boljšimi osebnimi dohodki, za ostale oblike pa ni bilo ostalo denarja. Iz sklada skupne porabe se je kreditirala tudi individualna gradnja, vendar so bili krediti manjši kot pri delavcih, ki so gradili v okviru stanovanjske zadruge. Tretja oblika reševanja stanovanjske problematike delavcev je odkup stano-

bodo lahko dokončali gradnjo. Skupno ima torej vložene prošnje blizu 250 prosilcev, to je 10 % vseh zaposlenih delavcev.

Predlog razdelitve sredstev

Na osnovi zbranih podatkov je strokovna služba izdelala predlog razdelitve sredstev in ga posredovala samoupravnim organom v potrditev. Delavski svet podjetja je na seji dne 2. 4. 1970 razpravljal o predlogu in sprejel sklep, da se sredstva v višini 2.600.000 N din razdelijo takole:

1. nakup stanovanj v blokih	900.000 din
2. individualni nakup stanovanj	785.120 din
3. združna gradnja	400.000 din
4. individualna gradnja	400.000 din
5. nerazporejena sredstva	144.880 din
Skupaj	2.600.000 din

Denarna sredstva v višini 900.000 din se bodo namensko vročila v banko za nakup stanovanj v blokih, ki bodo zgrajena v letu 1971.

Za razdelitev sredstev v višini 785.120 din je strokovna služba že izdelala konkretni predlog in ga posredovala samoupravnim organom v potrditev. Delavski svet je na predlog komisije za delitev sredstev sklada skupne porabe razdelil delavcem, ki so prosili kredit za odkup montažnih hiš »Jelovica«

Kdo prosi za stanovanje?

Iz dosedanjih podatkov je razvidno, da v podjetju prevladujeta dve kategoriji prosilcev, in to delavci, ki imajo vložene prošnje za odkup ter brezplačno dodelitev stanovanj in delavci, ki gradijo ali adaptirajo svoje hiše. Strokovna služba je analizirala prosilce za odkup in brezplačno dodelitev stanovanj ter ugotovila sledeče:

1. Od skupnega števila 96 prosilcev živi v eni sobi 35 delavcev, ki imajo več kot tričlansko družino. V enosobnem stanovanju živi 12 delavcev, le-ti pa imajo več kot 4-člansko družino. Če k tem prištejemo še 13 prosilcev, ki živijo v izredno vlažnih in slabih stanovanjih, oziroma imajo od lastnikov odpoved stanovanja, potem je nujno potrebnih prosilcev za stanovanja 60 ali 62% vseh delavcev, ki imajo vložene prošnje.

2. Za ugotavljanje socialne strukture prosilcev je važen tudi podatek, kakšen je osebni dohodek prosilca in osebni dohodek na družinskega člana. Iz podatkov je razvidno, da je od 96 prosilcev 62 takih, ki imajo osebni dohodek manjši od povprečja OD v preteklem letu, to je 1300 N din. Tudi osebni dohodek na družinskega člana je podoben, saj ima 55 prosilcev na družinskega člana manj kot 700 N din na mesec. Omenjena kategorija delavcev si ne more privoščiti individualno gradnjo, ker imajo premajhne osebne dohodke.

3. Za primerjavo je strokovna služba obdelala tudi stanovanjske razmere delavcev in osebni dohodek na družinskega člana. Podatki so sledeči: 29 delavcev, ki imajo na družinskega člana manj kot 700 din živi v eni sobi, v enosobnem stanovanju pa živi 13 prosilcev. Iz teh podatkov je jasno razvidno, da živi precejšnje število delavcev z veččlansko družino v majhnih in neprimernih stanovanjih.

Kaj lahko zaključimo na osnovi navedenih podatkov?

— Z ozirom na število članov kolektiva in višino sredstev, ki so se dosedaj dodeljevala za reševanje stanovanjske problematike delavcev, je še vedno veliko število prosilcev, ki živijo v slabih stanovanjih. Pri tem niso upoštevani delavci, ki so zaposleni v podjetju manj kot 5 let.

— Več kot dve tretjini delavcev, ki imajo vložene prošnje za stanovanje, ima na družinskega člana tako nizke osebne dohodke, da si ne morejo privoščiti združne ali individualne gradnje.

— Iz podatkov o višini OD je razvidno, da je največ prosilcev za stanovanje delavcev, precej manj pa strokovnjakov z višjimi OD.

Kaj pa delavci z nižjimi osebnimi dohodki?

Ker je iz podatkov razvidno, da je največ vloženi prošnji za stanovanje iz vrst delavcev s povprečnimi osebnimi dohodki in da je individualna gradnja za delavce še vedno zelo interesantna, bo treba v prihodnjem obdobju prilagoditi reševanje stanovanjske problematike tem oblikam. Menim, da sta ti dve obliki tudi za podjetje najbolj interesantni, saj spodbujata delavce, da vlagajo v reševanje stanovanjskega problema tudi svoja sredstva.

Z navedeno orientacijo se je strinja tudi delavski svet podjetja, saj je na zadnji seji sprejel sklep, da se pri gradbenem podjetju Projekt naroči 38-stanovanjski blok, ki bo vseljiv do 31. 12. 1971. Omenjena stanovanja bo podjetje delavcem ponudilo v odkup. Delavec bo moral plačati določen znesek, za preostalo vrednost pa bo dobil kredit podjetja in banke. Na ta način bo v prihodnje sodeloval pri reševanju stanovanjskega problema delavec s svojimi sredstvi, podjetje in banka pa s kreditom. Podrobnejše kriterije za do-



Franc Dolenc, referent za družbeni standard

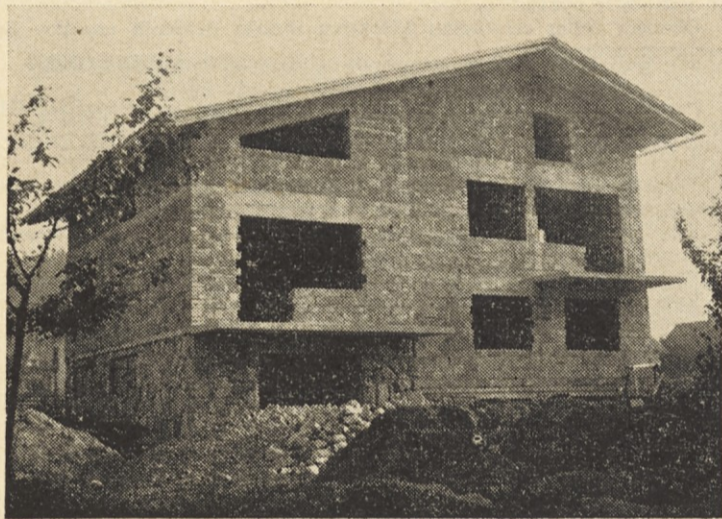
delitev stanovanj v odkup bo še bodo le tako prišli v bližnji letos izdelala strokovna služba. bodo le tako prišli v bližnji prihodnosti do stanovanja.

Iz podatkov je razvidno, da imamo v podjetju tudi delavce, ki zaradi izredno nizkih osebnih dohodkov na družinskega člana stanovanja ne bodo mogli odkupiti. Takim delavcem bomo ponudili stanovanja iz amortizacije ter ostala stanovanja, ki so last podjetja. Samoupravni organi pa bodo morali sprejeti sklep, koga se smatra za socialno ogroženega prosilca. Pri tem bo verjetno najpomembnejši povprečni osebni dohodek na družinskega člana, delno pa tudi bolezen in ostale socialne razmere.

Osnovno vodilo pri bodočem načrtovanju stanovanjske politike bo moralo biti sledeče: s sredstvi, ki jih ima podjetje v ta namen na razpolago, rešiti čimveč stanovanjskih problemov, pri tem pa angažirati tudi sredstva prosilca in komunalne banke. Tistim delavcem, ki imajo neurejene stanovanjske razmere, toplo priporočamo, da namensko varčujejo v banki, ker

Do sedaj je bila tudi navada, da so se posamezniki tudi brez vednosti kadrovske službe dogovarjali za odkup individualnih hiš in v ta namen prodajalcu plačali določen znesek, potem pa prinesli prošnjo za kredit. S takim načinom reševanja stanovanjske problematike so nato izsiljevali strokovno službo in komisijo, češ če mi ne boste odobrili kredita, mi bodo propadla sredstva, ki sem jih vložil kot kavcijo. Takih primerov je bilo nekaj tudi letos. Vse člane kolektiva opozarjamo, da se pred odločitvijo o nakupu hiše ali stanovanja predhodno informirajo v kadrovske službi, ali so kakšne možnosti, da bi dobili zaproseni kredit. V bodoče komisija za delitev sredstev skupne porabe ne bo več odpravila prošnji, iz katerih bo razvidno, da se je delavec mimo kadrovske službe odločil za nakup določenega stanovanjskega objekta.

FRANC DOLENC



Mnogi se odločajo za individualno gradnjo

vanj v blokih. Te oblike se podjetje v preteklosti ni posluževalo v večji meri. Naročenih je bilo nekaj stanovanj za strokovnjake, ki so bili podjetju neobhodno potrebni, lani pa je bilo v imenu stanovanjskih varčevalcev naročenih 20 stanovanj.

Kakšne so trenutno stanovanjske razmere Savčanov?

Z namenom, da se ugotovi, kakšne so trenutne stanovanjske razmere delavcev, je kadrovska služba v mesecu marcu vabila na razgovor vse delavce, ki imajo vložene prošnje za stanovanje, ali si na kakšen drug način želijo rešiti stanovanjski problem (individualna gradnja, nakup stanovanj, nakup individualnih hiš tipa »Jelovica«, zamenjava stanovanj). Na osnovi zbranih podatkov je strokovna služba prišla do naslednjih ugotovitev:

Od skupnega števila delavcev prosi za odkup ali brezplačno dodelitev stanovanj blizu 100 delavcev. Ravno tolikšno število je prosilcev za individualno gradnjo in adaptacijo. Za odkup montažnih hiš tipa »Jelovica« in individualni odkup izgotovljenih hiš je vložilo prošnje 29 delavcev. V okviru združene gradnje je tudi tretja skupina (8) združnikov, ki imajo izdelane hiše do III. faze in rabijo kredit, da

380.000 din, za individualni odkup hiš 280.000 din, ostala sredstva pa so bila odobrena za nakup dveh stanovanj za strokovnjake.

Z razdelitvijo omenjenih sredstev je bilo ugodno rešenih 21 prošnji, 8 prošnji pa je bilo zaradi pomanjkanja sredstev zavrženih. Ob razdelitvi navedenih sredstev bo podjetje še letos pridobilo tri komfortna stanovanja, ki se bodo dodelila tistim socialno ogroženim delavcem, ki živijo v najslabših stanovanjskih razmerah.

Združna gradnja oz. pomoč pri gradnji

Že uvodoma sem zapisal, da gradi v okviru zadruge 8 delavcev svoje hiše. Z namenom, da bi bili omenjeni delavci glede dodelitve kredita izenačeni s prvo in drugo skupino združnikov, ki so hiše že zgradili, je delavski svet sprejel sklep, da se vsakemu združniku dodeli kredit v višini 50.000 din, skupno torej 400.000 din.

Delavcem, ki gradijo svoje hiše je letos po sklepu delavskega sveta namenjenih 400.000 din. Posebna komisija bo v drugi polovici meseca aprila pregledala stanovanjske razmere omenjenih prosilcev in njihove novogradnje. Računamo, da bo v mesecu maju delavskemu svetu predložen predlog za razdelitev navedenega zneska.



(Nadaljevanje s 3. strani)

Po približni oceni imeli v vseh organih upravljanja nad 400 delavcev. To je veliko in velikega pomena in negira pripombo — ki jo je včasih slišati ali pa nekateri mislijo tako — da je delavski svet podjetja začetek in konec samoupravljanja. Da 400 ljudi kot predstavniki nas vseh upravljajo, vodijo, rešujejo in načrtujejo življenje kolektiva Sava pa tudi pomeni, da je vsaka njihova odločitev, izraz in volja kolektiva.

Volitve 3. aprila smo opravili popolnoma zadovoljivo. Udeležba je bila odlična, volišča lepo urejena.

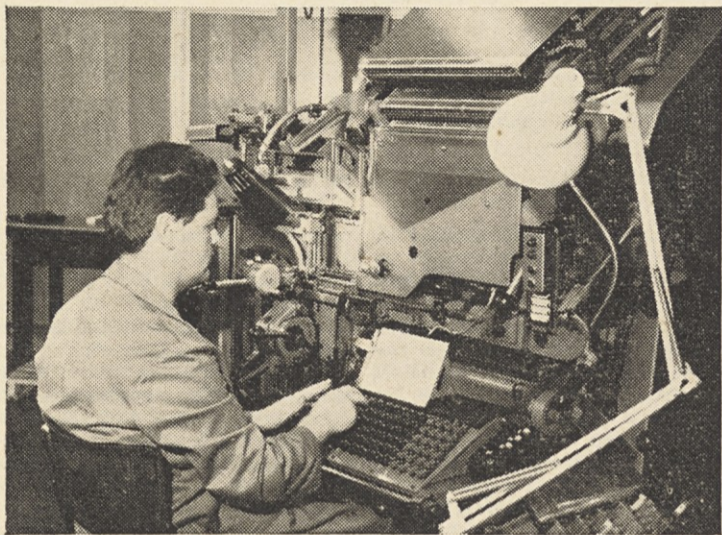
Vsem novolizvoljenim čestitamo in želimo uspešno delo.

Kako obveščamo?

V eč let je že slišati, da je informiranje v Savi dobro. To nam priznavajo delavci v tovarni in tudi naše družbeno politične organizacije. Prav tako pa je naše informiranje dobilo priznanja zunaj našega podjetja. Da dobra obveščenost delavcev podjetja pripomore tudi k dobremu gospodarjenju, ni treba posebej poudarjati.

tudi to ni dovolj. Če hočemo o nečem imeti jasno predstavo, moramo zadevo pobliže spoznati. V razgovoru o neposrednem dogajanju se urednik obrača na ljudi, ki so temu najbližji. Velja ugotoviti, da nihče ne pozna problematike neke delovne enote bolj kot ljudje, ki so v njej zaposleni. Prav bi bilo, da mu pri tem pomagajo vsi po svojih močeh.

Č istopis in slikovni material oddamo v Gorenjski tisk. Tu začne časopis dobivati svojo končno podobo. Fotografije prevzamejo v roke reprodukcijski fotografi in iz njih napravijo kličej. Tekst postavijo v stolpce strojni stavci. Tako pripravljen material prevzame ročni stavec, ki skupaj z urednikom Save postavi oz. razporedi sestavke in slike. Naloga urednika je, da sestavke razporedi glede na aktualnost po straneh. Nato pride na vrsto odtis po straneh, kamor urednik in njegovi sodelavci opravijo še zadnjo — avtorsko korekturo. Zdaj je vse nared za tisk.



Strojni stavec Lojze Erjavec

Tokrat bi vam rad prikazal, kakšna je pot informacije od zamisli — ideje — pa do bralcev.

O ddelek za informiranje se poslužuje treh oblik obveščanja: izdajamo glasilo, ciklostirani bilten Informator, imamo 5 desk za zidni časopis. Dostikrat posredujemo novice tudi po zvočniku v obratu II ali pripravimo krajše informacije v pisni obliki. Za to delo skrbi »tričlanski kolektiv« oddeleka za informiranje s svojimi več ali manj aktivnimi dopisniki in sodelavci. Kot vsak samostojni oddelek, ima tudi naš plan dela za tekoče leto. Plan je treba vestno in natančno izpolnjevati, če tega ne bi bilo, bi to takoj opazilo vseh 2700 delavcev. Pa si oglejmo, kako zberemo gradivo za glasilo Sava.

Z a dobro reportažo ali intervju je potrebna ideja, če hočemo, da bo le-ta zanimiva za širši krog bralcev. Taka zamisel je včasih plod širšega posveta (odbora za informiranje), ali pa se porodi v glavi posameznika. Naj bo tako ali drugače, za realizacijo ideje je po službeni dolžnosti zadolžen urednik. Če naj bo članek strokovnega značaja, odbor za informiranje zadolži oz. zaprosi zanj ljudi, ki so za to sposobni in kvalificirani. Če pa je članek informativnega značaja, kot sestanki, seje, obiski, razne slavnosti, tekmovanja in tekoča problematika, pa le-te obdela urednik sam. Velikokrat

P isano besedo najbolj verno dopolnjuje slikovno gradivo, ki se zbira vzporedno s članki. Ko gradivo prispe v uredništvo, opravi urednik prvo korekturo. Stilno in oblikovno popravi sestavke, nakar jih administratorka prepiše. Naj povem, da je nekatere članke treba prepisati tudi 3—5-krat, predno so zreli za objavo. Ko je gradivo zbrano in dokončno prepisano, ga damo v korekturo lektorju — slavistu. Le-ta ves material pregleda in popravi. Popravlja oblikovno stavek za stavkom in popravlja slovnične napake.

N aslednji člen pri nadaljnji obdelavi je odbor za informiranje. Ta samoupravni organ, voljen od kolektiva, ima dolžnost in nalogo uskladiti zbrano gradivo z določili o informiranju. Odbor za informiranje se sestane na 14 dni. Na seji razpravljajo o predloženem materialu, o potrebnih dopolnitvah ali popravkih. Dostikrat se zgodi, da odbor za informiranje izloči sestavke, ki ni popoln in na naslednji seji o njem ponovno razpravlja, ko se urednik pogovori o njem z avtorjem.

V tem času fotograf že pripravi fotografije ali slikovna ponazorila, kar objavljamo skupaj s članki. S tem gre delo za eno številko glasila v oddelek za informiranje h kraju; redakcija je zaključena.



Rudi Bizovičar, metêr (ročni stavec), ima »čez« prelom našega glasila

Glasiło Sava

N aše glasilo tiskajo v 3200 izvodih. Po tisku prevzame delo odprem-ljevalka, ki opremi vsak izvod z naslovom Savčana, pa naj bo ta v podjetju ali je v pokoju ali pa pri vojaki. Zadnji, ki pomaga, da pride časopis v vaše roke, je poštar. S tem bi bil krog okoli na videz tako enostavnega kroga sklenjen.

Bilten Informator

N aslednja oblika obveščanja je Informator. Tega uporabljamo tedaj, ko je novica časovno pomembna in bi bilo v glasilu največkrat že zastarela. Informator lahko člani kolektiva dobe že 2 do 3 ure po nekem dogodku. Material zanj je različne vsebine: od obvestil, predlogov, do sklepov samoupravnih organov. Pa si oglejmo, kako nastane informator.

N ovico, vest ali informacijo največkrat preskrbe strokovne službe. Vzemimo za primer informator pred izplačilom osebnih dohodkov. Podatke dobimo iz ekonomsko organizacijske službe. Administratorka jih pretipka in razporedi ter doda slikovna ponazorila. Ves material razporedi tako, da ima informator takšno obliko, kakršno dobe bralci. To predlogo po posebnem postopku preslikamo na matrico, od koder na ciklostilnem stroju razmnožimo 3000 izvodov informatorja. Delo opravi delavka v razmnoževalnici. Ko je informator stiskan, ga prevzamejo kurirji in raznosijo v vse obrate do vratarjev.

Zidni časopis

T retja oblika obveščanja je zidni časopis. Gradivo za to največkrat pripravi fotograf in je predvsem slikovno. Dobra fotografija pove več, kot kup napisanih besed, najbolj verno informira o dogodku. Da je ta vrst obveščanja priljubljena, nam pove dejstvo, da je vedno dovolj radovednežev, ko zamenjamo slikovni material. Res da ima tudi svoje slabe strani (nekatere fotografije se predolgo zadržijo na deskah). Skratka, premalokrat jih menjamo. Prav in lepo bi bilo, da bi sleherni Savčan skušal prispevati k večji pestrosti takega obveščanja, tako da bi uredniku ali fotografu sporočil, kaj bi bilo zanimivega. Čim več bo vašega sodelovanja, tem večkrat bomo lahko menjali zidni časopis, saj bi bilo gradiva tako vedno dovolj.

S tem člankom sem vas hotel seznaniti z delom in oblikami obveščanja. Moj prvotni namen sem — vsaj upam — dosegel, tako da ste seznanjeni z našim delom. Vsake vaše pobude, pohvale kot tudi upravičene kritike bomo veselili, vsak prispevek bomo objavili in tudi honorirali.

JANEZ JEREB



Zal zidnega ne moremo menjati tako hitro, da bi bil vsak dan zanimiv za vas. Pa se vseeno mnogi ustavijo in pogledajo, kaj je novega

ZAHVALE

Sodelavcem se iskreno zahvaljujem za darilo in izkazano pozornost ob odhodu v pokoj.

Obenem želim celotnemu kolektivu mnogo delovnih uspehov in osebnega zadovoljstva.

ANTON OMAN

Prisrčno se zahvaljujem sodelavcem delovne enote prešani izdelki II za lepo darilo ob odhodu v pokoj.

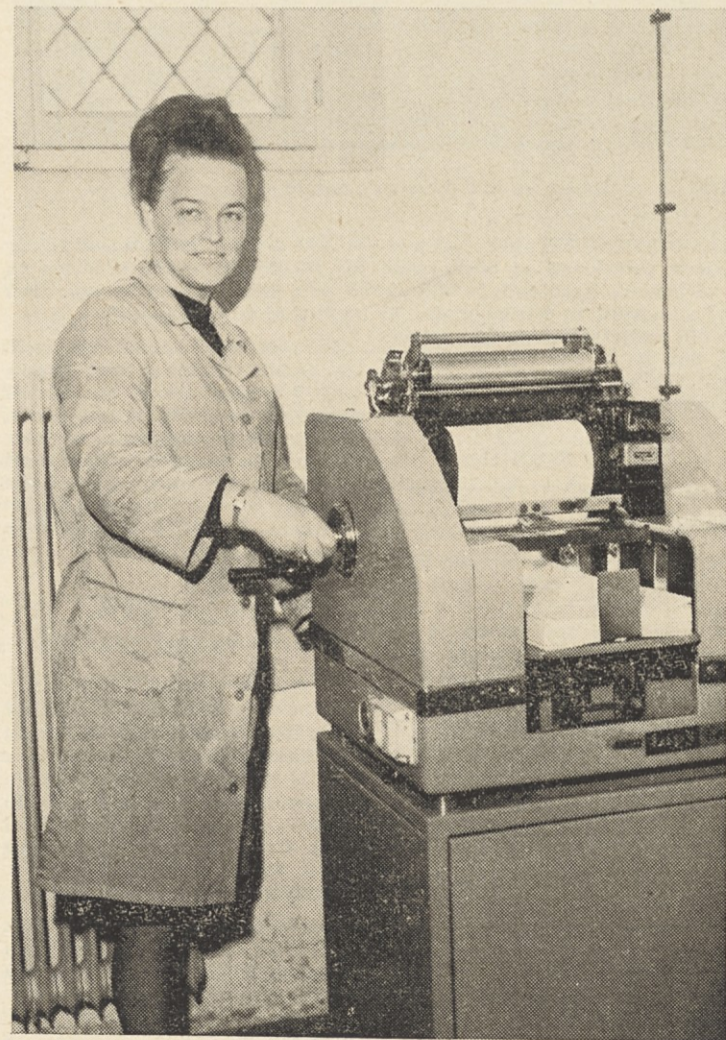
IVAN BITENC

Vsem sodelavcem cevarne se najiskrenejše zahvaljujem za lepo darilo, pozdrave in šopek ob upokojitvi.

Bila sem prijetno presenečena, ker me niste pozabili. Ohranila vas bom v lepem spominu.

Tovarišicam Julki, Tilki in Anici pa še posebno hvala za obisk. Vsem skupaj želim mnogo dobre volje in delovnih uspehov.

TONCKA KOROSEC



Slavka Beton. Če kdaj dobite zadnjo stran informatorja nenatisnjeno, se lahko jezite na njen stroj. Drugače pa zelo skrbi, da je informator vedno pravočasno pripravljen za vas

O B I S K I

Iz naših prodajaln

Da je šel sloves naše tovarne delo na gospodarskem in politični tudi preko meja naše domovine, nem področju. Skoraj ne mine nam potrjuje dejstvo, da se vedno den, da se pri nas ne bi mudil več ljudi iz tujine zanima za naše gost ali dva.

● IZ SEMPERITA

6. aprila so se mudili pri nas tudi trije vodilni delavci iz Semperita, in sicer dr. FREITAG, dr. KOGERT in inž. PERNAU.

V razgovoru so sodelovali inž. Janez Beravs, inž. Helmut Turzanski, inž. Marjan Perpar, inž. Drago Smodiš in inž. Dominik Poženel. Razpravljali so o možnostih skupnih vlaganj za nadaljnjo izgradnjo oddelka za proizvodnjo pnevmatike. V razgovoru so pregledali in ocenili dosedanje sodelovanje. Dogovorili so se o uvedbi kontrole avtomobilskih plaščev v našem podjetju v zvezi z obstoječo licenčno-izdelovalno pogodbo. Ugotovili so, da je bilo sodelovanje uspešno in izrazilo željo, da se take oblike sodelovanja še poglobijo.



Predstavniki Semperita in Sava med razgovorom: inž. Perpar, inž. Pernau, inž. Smodiš, inž. Turzanski, dr. Freitag in dr. Kogert (od leve proti desni)



● IZ DANSKE

20. marca nas je obiskal predsednik danske socialistične narodne stranke SIGURD ÖMANN. V našem imenu so mu izrekli dobrodošlico tov. Stefan Marcijan, tov. Vili Zener, tov. Borut Šnuderl in tov. Maks Jeza. Gost iz Danske si je najprej ogledal nekatere delovne enote, kjer se je zanimal predvsem za delovne pogoje.

V razgovoru, ki je sledil, so ga predstavniki podjetja seznanili z organizacijskimi oblikami samoupravljanja. Vprašanja, ki jih je gost postavil, so bila zelo konkretna; organiziranost v delovnih enotah, samoupravna telesa v podjetju, amortizacijska doba, delitev dohodka, referendum in informiranje kolektiva. Na vsa zastavljena vprašanja so mu predstavniki podjetja izčrpno odgovarjali. Na koncu obiska pa se je prisotnim zahvalil z besedami: »Osnovno koncepcijo sem poznal, vendar pa sem se hotel prepričati, če je samoupravljanje tudi v praksi takšno, kot sem ga spoznal iz raznih materialov. Prepričali ste me v tem in za to se vam toplem zahvaljujem.«

● IZ SOVJETSKE ZVEZE

6. aprila nas je obiskal pomočnik glavnega urednika moskovske PRAVDE tov. VADIM NIKOLAJEVIČ NJEKRASOV. Najprej si je ogledal nekatere delovne enote, nato pa se je s predstavniki podjetja zadržal v daljšem razgovoru. V razgovoru so sodelovali: inž. Janez Beravs, glavni direktor podjetja, tov. Borut Šnuderl, direktor kadrovske službe, inž. Filip Majcen, direktor službe za organizacijo proizvodnje in inž. Vili Zener, namestnik direktorja službe za organizacijo proizvodnje.

Le-ti so gosta najprej seznanili s strukturo zaposlenih, nato pa še z organizacijsko strukturo podjetja. Primerjali so našo organizacijo podjetij in organizacijo v Sovjetski zvezi. »Čeprav sistema nista najbolj slična, pa je verjetno njuna skupna točka v tem, da morata biti ekonomsko rentabilna,« je dejal tov. Beravs in še dodal: »Prav zaradi takih zaključkov smo pri nas v Savj združili samoupravljanje z odgovornostjo. Dejstvo nas sili, da se vključimo v mednarodno delitev dela, ker le tako si bomo zagotovili svoj obstoj. Pomembno pri tem pa je tudi dobro počutje slehernega delavca, dobri medsebojni odnosi, dobro informiranje in seveda osebni dohodek. Vse to skupaj s samoupravljanjem daje garancijo za uspeh.«

V tej številki nadaljujemo oz. končujemo zapis iz naših prodajaln. Kako naši prodajalci delajo, kaj jih teži in kaj predlagajo? Mislim, da je bila naša reportaža razmeroma objektivna, konkretna in celovita.

Zahvaljujem se vsem, ki so pri tem sodelovali, zahvaljujem se predvsem poslovodjem naših trgovin in tov. Bidovčevi za sodelovanje. Te dni, ko zaključujemo redakcijo te številke, so bili v Kranju vsi, ki smo vam jih v prejšnji in današnji številki predstavili. Z vodstvom podjetja so razpravljali — poleg ostalega — tudi o tem, kar so povedali za vas. Upam, in seveda želimo, da bi se njihove želje izpolnile, da bi bilo njihovo delo še uspešnejše.

V današnji številki pišemo o prodajalnah na Reki, v Sarajevu, Skopju, Kopru in v Osijeku, in sicer (za tiste, ki so vprašanja pozabili) odgovore na vprašanja:

● KAKO JE Z NASIMI IZDELKI ZALOŽENA VAŠA PRODAJALNA?

● PO KATERIH IZDELKIH V VAŠEM MESTU IN V POSAMEZNIH MESECIH KUPCI NAJVEČ SPRAŠUJEJO?

● TEŽAV MENDA NIMATE — ALI PA?

● KAKO JE Z UREJANJEM IZLOŽBE VAŠE TRGOVINE?

● VAŠE PRIPOMBE?

Duka Ante, prodajalna v Kopru

● Kljub najboljši volji vodstva trgovske mreže in komercialnih faktorjev v prodajalni nimamo dovolj proizvodov, po katerih povprašujejo kupci.

Če se prav spominjam, je bilo na enem od preteklih sestankov postavljeno vprašanje: »Ali lahko Sava kot tovarna zadovolji jugoslovanski trg kvantitativno in kvalitativno?« Na to je generalni direktor odvrnil: »Če se bodo investicije izvajale, kakor je to plansko predvideno, bo naša tovarna zadovoljila jugoslovanski trg šele 1975. leta.«



Iz tega je razvidno, da so kapacitete premajhne in da je posebno potniške pnevmatike manj, kot jo zahteva trg.

Objektivne težave nastajajo po mojem tudi zaradi tega, ker ima tovarna izvozne obveznosti in obveznosti do obstoječega konzorcija.

Kljub sklepu delavskega sveta, da se po izvršenih obveznostih napram izvozu zadovoljijo potrebe trgovske mreže, je po mojem mnenju to v praksi neizvedljivo. Upoštevati moramo, da trgovska mreža v svoji realizaciji zajame okoli 10 % skupne realizacije v teku leta, ostalih 90 % pa izvoz in ostali koristniki savskih proizvodov, posebno člani konzorcija, katere mora brezpogojno zadovoljiti.

Če upoštevam vse navedene težave, moram istočasno tudi povedati, kakšne težave nastajajo zaradi tega v naših prodajalnah.

Nesortirana prodajalna ne more funkcionalno zadovoljiti potrošnika — v tem primeru se kupec obrne na konkurenta, pa čeprav se zaveda, da so izdelki pri konkurentu dražji in slabše kvalitete.

V našem primeru je to še toliko težje, ker gre kupec — če ne dobi pri nas izdelka, ki ga zahteva — v sosednjo Italijo.

Posledica takih primerov je, da prodajalna ne izpolnjuje planskih obveznosti, da se s tem zmanjšuje celotni dohodek podjetja pa tudi pri izplačilih osebnih dohodkov se to čuti.

● V našem mestu kupujejo potrošniki največ avtopnevmatiko, pa tudi tehnični izdelki gredo dobro v promet.

● Težave seveda imamo, in sicer v glavnem zaradi premajhne prodajalne. Tudi skladišni prostor je majhen in neprimeren, kar onemogoča, da bi imeli večje zaloge.

Posebna težava prodaje tovarne pnevmatike so avtomobilska transportna podjetja. Le-ta nam konkurirajo s savskimi izdelki po občutno nižjih cenah, kar nam onemogoča večjo prodajo.

● Naša izložbena okna so majhna. To težavo skušamo zakriti tako, da izložbe večkrat menjamo. Za to imamo honorarnega aranžerja, tako da nam aranžiranje ne dela nobenih težav.



V nadaljevanju razgovora so se menili tudi o sodelovanju s podjetji iz SZ. Sava je z nekaterimi že navezala stike (Toljati — umetni kavčuk), vendar pa togost z njihove strani onemogoča širše sodelovanje.

Na koncu sestanka se je gost zahvalil z besedami: »Priznati moram, da sem obiskal že veliko kolektivov, vendar tako odkritega pogovora nisem bil deležen nikjer.«

To ni majhno priznanje za naš kolektiv, saj je bilo izrečeno od človeka, ki dela pri časopisu z milijonsko naklado.

J. J.



Vadim Nikolajevič Njekrasov (v sredini) med ogledom tovarne

● Moja želja je, da bi Sava kot renomirano podjetje čim hitreje osvajalo nove izdelke v večjih količinah kot doslej. Prav tako želimo, da se več pozornosti posveti reklamam, posebno preko lokalnega radia in časopisa.

Moj predlog je, da vskladi — v kolikor je to sploh mogoče — delo trgovskih potnikov in trgovske mreže oz. prodajaln, da bi na tem področju ne prišlo do medsebojne konkurence in bi s tem ne nastala tudi materialna škoda za celoten kolektiv.

Pripomb k poslovanju nimam.



Vlado Grubišić, prodajalna na Reki

● Na vaše prvo vprašanje lahko odgovorim, da v skladišču nimamo dovolj savskih izdelkov, po katerih sprašujejo naši kupci. Nekaterih izdelkov ne dobimo tudi po nekaj mesecev (npr. avtozračnice 135 x 380).

● Težje je odgovoriti na drugo vprašanje. Kupci vprašujejo npr. za cevi za butan plin, in sicer pripravljene za montažo, mi pa jih prodajamo samo na metre. Povprašujejo tudi po polokroglih usmerjevalcih vode vseh dimenzij in za tesnilke pri avtomatskih WC.

● Težave imamo, in sicer zato, ker v prodajalnah nismo sproti založeni s posameznimi izdelki, čeprav jih od trgovske mreže zahtevamo. Naj navedem primer: preteklo leto, v juliju, ko so bili vsi delavci tovarne na kolektivnem dopustu, so bile vse prodajalne brez avtomobilskih plaščev 520 x 12. Podobno se dogaja tudi pri drugih izdelkih, kadar jih zahtevamo, jih v tovarni ni. To velja tudi za potniško pnevmatiko: pri nas kupci veliko povprašujejo in zahtevajo 550 x 12 za fiat 850 — Sava pa jih trenutno ne dela.

● Za urejanje naše izložbe imamo najetega aranžerja, ki opravi svoje delo dva do trikrat na mesec, pa tudi večkrat, če je potrebno.

● Želimo in predlagamo, da bi imeli v skladišču — v Kranju — vedno na zalogi dovolj izdelkov, ker to v skladiščih prodajaln ni mogoče. V večini so naša skladišča majhna in je skoraj nemogoče, da bi imeli v prodajalnah večje zaloge. Ob boljši založenosti matičnega skladišča pa bi bila naša naročila in naše želje lahko hitro izpolnjene.

Zlatko Dolčić, prodajalna v Osijeku

● V naši prodajalni smo — vsaj v zadnjem času — z večino savskih izdelkov dobro založeni. Primanjkuje nam le potniške pnevmatike, nekatere dimenzije zračnic.

Cesto nam zmanjka lepila Savanol, čevljarskega lepila in tesnilnih plošč. Po teh izdelkih je pri nas precej povpraševanja. Z vsemi vrstami cevi pa smo dobro preskrbljeni.

Kupci nas dostikrat sprašujejo za izdelke, ki jih ne izdeluje Sava ne kakšno drugo podjetje. Mi

(Nadaljevanje na 8. strani)

Iz naših prodajaln

(Nadaljevanje s 7. strani)

slim, da bi bilo o tem dobro razmisliti.

Pred nedavnim smo dobili prvo pošiljko blatnikov za osebne avtomobile, žal samo za fiat 750. Žal zato, ker gre ta izdelek dobro v prodajo in kupci dosti sprašujejo tudi za druga vozila.

● Prodaja v I. tromesečju letos »gre«. Skoraj v enakih količinah smo prodali avtopnevmatike kot tehničnega blaga. Nekoliko slabše je s tovarno pnevmatiko. Trenutno prodamo največ cevi, podplatnih plošč in tesnilnih plošč. Sky platno (umetno usnje) se (še) ne prodaja kot smo pričakovali. Kvaliteta je sicer dobra, kupci pa pripominjajo, da je dražji kot pri drugih proizvajalcih.



Miro Lopičić, prodajalna v Titogradu

● Na zalogi imamo sicer dovolj savskih izdelkov, vendar ne vseh vrst. To pa bistveno vpliva na poslovanje naše prodajalne. Že več mesecev npr. nismo dobili nekaterih dimenzij potniške avtopnevmatike, klinastih jermen, lepila v tubah ipd. Če bi imeli v prodajalni tudi te izdelke, bi bil promet dosti boljši in kupci bi bili bolj zadovoljni.

● Otvoritev prodajalne Sava v Titogradu je bila za mesto velika pridobitev in moram reči, da smo zadovoljni z odzivom kupcev. »Teško« pnevmatiko in tehnične izdelke kupujejo največ podjetja in gospodarske organizacije, potniško pnevmatiko in izdelke za široko potrošnjo pa prebivalci Titograda in okolice. Če bi imeli večjo izbiro, bi bilo zanimanje še večje. Tako pa izgubljamo kupce.

● Naša največja težava je skladišče. Ne zato, ker je majhno (meri le 120 m²), ampak tudi zato, ker je prav pod prodajalno (v kleti). Ko nam kamioni pripeljejo blago, je le-tega treba nositi skozi prodajalno in po stopnicah v skladišče.

Mislím, da ni potrebno posebej opozoriti na to, kako naporno je iz kleti nositi težko pnevmatiko v prodajalno. To težavo bomo odpravili, ko bo postavljen (vsaj) ročni škripec in ko bomo našli pomožno skladišče.

Blago, ki nam ga pošiljajo iz Kranja, prispe po železnici k nam

v 20 do 30 dneh, kar povzroča pomanjkanje v naši trgovini.

● Izložbo urejamo občasno. Za to najamemo poklicnega ranžerja, zato so naše izložbe vedno lepo urejene.

● Menimo, da bi morali imeti v savskih prodajalnah tudi izdelke, ki jih Sava sicer ne izdeluje, so pa tesno povezani z našimi izdelki. Npr. snežne verige, ventile in kapice za ventile zračnic, vrvi za vleko ter ročne zračne črpalke za avtomobiliste in kole sarje.

Kupci pogosto sprašujejo, zakaj takih izdelkov nimamo, ko so vendar funkcionalno vezani na naše izdelke.

Blagoje Lazarevski, prodajalna v Skopju

● Prodajalna v Skopju ima na zalogi sicer po količini dovolj savskih izdelkov — slabša pa je izbira v posameznih obdobjih. Zgodí se, da imamo nekaterih izdelkov veliko preveč, nekaterih pa nam primanjkuje. Veliko je odvisno od pravočasnih naročil v predsezonskem obdobju. Takrat, ko začnejo kupci spraševati po nekem izdelku, je navadno prepozno zahtevati, kaj naj nam pošljejo.

Poleg tega pa nam tudi skladišče ne dovoljuje, da bi se pravočasno in bolje založili. In da bo težava še večja, naj povem tistim, ki tega ne vedo, da je naša pro-



dajalna najbolj oddaljena od tovarne: nad 1000 km. Kadar nam iz Kranja pošljejo (po železnici) blago, le-tega dobimo po 12–14 dneh, medtem ko prevoz s kamionom traja dva do 3 dni. Toda za tovarno prevoz s kamionom ni vedno mogoč.

● Pri nas največ povprašujejo za vse vrste potniške, poltovorne in težke pnevmatike. Mnogi zahtevajo avtomobilске plašče z nylon kordom za osebne avtomobile in tudi za tubele nas kupci kar dosti sprašujejo.

Vsi izdelki savske proizvodnje imajo svoje kupce — odvisno od sezone. To zimo nam je primanjkovalo avtomobilskih plaščev — zimski desen. Sicer smo jih nekaj dobili, toda pozno. Prav tako v sezoni nismo imeli dovolj cevi za vodo.

Lani so kupci vztrajno povpraševali po gumiranem platnu. To se dogaja tudi letos. Dobava je negotova.

● Zaradi izgradnje novega Skopja (po potresu) je naša prodajalna popolnoma zakrita. Dohod do prodajalne z vozili je zelo težak, saj morajo vozniki skozi mnogo majhnih ulic naokrog do nas. Lahko pa vozniki parkirajo svoja vozila nasproti naše prodajalne — pred prodajalno Borovo. Čestokrat se zgodi, da nam zvbijo kupca, ki je bil namenjen v našo prodajalno.

Plaščev za kolesa prodamo v zadnjem času zelo malo. Čeprav je v našem mestu gotovo 100.000 koles in mnogi uporabljajo savske plašče, smo te kupce izgubili, ker



Kolektiv prodajalne Skopje

le-ti lahko dobijo plašče ceneje v prodajalni Jugobicikel.

Mnogo težav nam povzroča prodajalna Rekord (Rekord Rakovica, tovarna gumijevih izdelkov, op. ur.). Odvzeli so nam mnogo stalnih kupcev: prodajajo namreč stare, a na novo protektirane grupe, predvsem za vprego in to 50 odstotkov ceneje. Če bi imeli tudi mi na razpolago izdelke z napako ali vsaj nekaj druge vrste, bi vse te kupce lahko zadovoljili. Edina sreča, da Rekord teh izdelkov nima vedno na zalogi.

Priporočamo, da bi imeli nove izdelke, ki jih je tovarna že dala med potrošnike, vedno na zalogi, npr.: lepilo Savanol je izrinilo Boropor — zdaj pa ga nimamo vedno oz. ga nismo dobili že tri mesece.

Lahko pa povem, da kljub vsem težavam smo poskušali v našem mestu opozoriti nase. Postavili smo nekaj reklamnih panojev in obvestili potrošnike, kje smo in kaj prodajamo. Seveda pa bi radi, da se naša prodajalna preseli iz sedanjega labirinta na boljše, za potrošnika dostopnejše mesto.

● Naše izložbe so okusno urejene. To nam opravi kvalificiran aranžer, ki pripravi tudi lične napise in cene izdelkov. Izložbe urejamo po sezonah. Če bi bila prodajalna na boljšem mestu, ki bilo treba izložbe urejati še pogosteje.

● Prepogosto se zgodi, da ne moremo ustreči kupcem, ki prihajajo tudi po trikrat, štirikrat in sprašujejo: »Ali ste že dobili...?« Predlagam, da nam iz podjetja vsakih 15 dni vnaprej sporočajo, kaj lahko dobimo oz. kaj je v proizvodnem programu. Tako bi bili naši odgovori bolj konkretni, obdržali bi stalne kupce in stik z njimi. Potrošniki bi nam bolj zapu ali.

Dobava blaga iz Kranja je zadovoljiva. Upoštevamo, da se tudi v tovarni ne da vse tako urediti in prilagoditi kot trg želi.

Pripomb na cene pri nas skoraj ni — ker so nižje od cen večine trgovin v Skopju, zato imamo velike možnosti za uveljavitev. Mislim, da kljub vsem težavam dose-gamo dobre poslovne rezultate — kar pa je zasluga vsega našega kolektiva v Skopju.

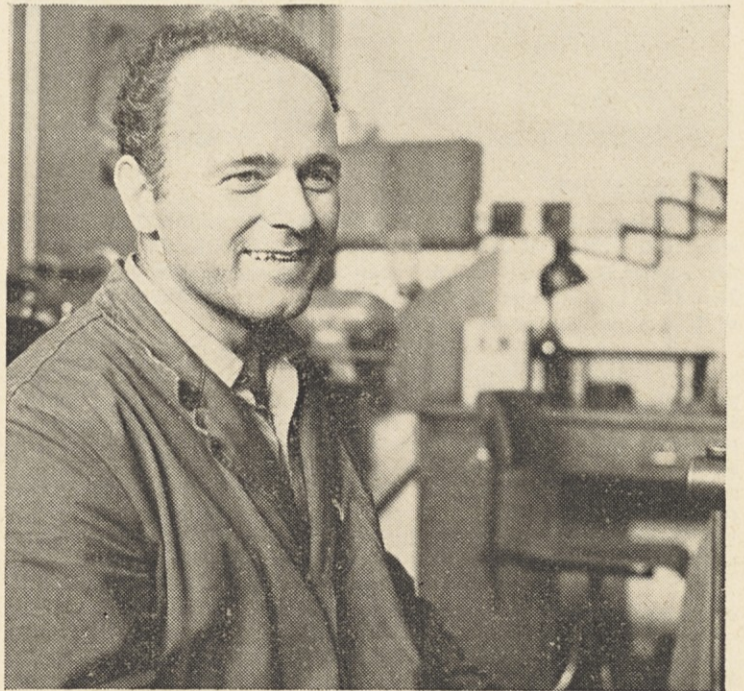
Franc Peternel, kandidat za olimpijado

Streška zveza Jugoslavije je sklenila, da pošlje na olimpijske igre v München, Franca Peternela, ki je na zadnjih preglednih tekmovanjih dosegel zavidljive rezultate v streljanju s hitrostrelnó pištolo.

Franc Peternel je že nekaj let državni reprezentant v streljanju s pištolo. V streljanju z malokalibrsko pištolo, precizno in navadno ter vojaško pištolo ima Peternelj v Jugoslaviji več tekmecev, v streljanju s hitrostrelnó pištolo pa je že več let nepremagljiv.

Če bo Franc Peternel res zastopal Jugoslavijo na olimpijskih igrah, mu želimo veliko uspeha.

BLAZ STUDEN



Franc Peternel, kandidat za olimpijske igre v Münchnu

ZAHVALA

Beseda HVALA je premalo, da bi mogla izraziti, kar čutim ob tem, ko ste se me spomnili v težkih dneh bolezni, da ste mi prinesli planinsko cvetje in darilo. Iskreno se zahvaljujem vsem planincem in vas lepo pozdravljam.

MARUŠA PISKERNIK



Konferenca »trgovcev« v Kranju