

10. MAREC 1971



Sava

ŠTEVILKA 4/5

LETO XI.

Kranj

INDUSTRIJA GUMIJEVIH, USNJENIH IN KEMIČNIH IZDELKOV

KAKO PROSLAVLJAMO NAŠIH PETDESET LET?

Miha Marinko na proslavi 19. 2.

Naj kar takoj povem, da naslov ni ustrezen, kajti v tem sestavku boste brali največ o osrednji proslavi, ki je bila 19. februarja.

Osrednja proslava je v celoti uspela. Priprave, ki so se pričele (bolj formalno) že lani, so bile posebno intenzivne v zadnjih dveh mesecih. Toda priznati moram, da je bilo prav vse v pravem trenutku pripravljeno. Pripravljeno tako, da ne bi moglo biti bolje, če tudi bi delali nekoliko bolj umirjeno.

Kako obsežno delo je bilo to, naj nam povedo samo tile statistični podatki (ki niso čisto od številke do številke natančni, so pa zelo blizu):

— za 19. februar smo v Savo povabili skoraj tristo gostov iz Jugoslavije in tujine, na svečano sejo delavskega sveta podjetja pa 200 Savčanov;

— za goste, novinarje ali novinarske hiše je bilo pripravljenih okoli tristo fotografij o Savi ter 100 tipkanih strani materiala o našem razvoju in naših načrtih;

— 19. februarja si je Savo ogledalo 100 visokih gostov iz domovine in tujine;

— 84 Savčanov je za prizadevno delo odlikoval predsednik republike Josip Broz Tito (v njegovem imenu je odlikovanja podelil predsednik Skupščine občine Kranj Slavko Zalokar). Pa dovolj o tem.

Na dan osrednje proslave je bil za deseto uro dopoldne napovedan prihod gostov. Mnogi so pričeli prihajati že prej, pri vходу so jih sprejemali člani kolegija, v svoji sobi pa jih je pozdravil direktor podjetja inž. Janez Beravs. Gostje so si v skupinah ogledali nekatere delovne enote.

Vsekakor moram povedati, da smo na proslavo povabili tudi tov. Tita, toda zaradi državnih obiskov se vabilu ni mogel odzvati. Povabili smo tudi tov. E. Kardeža, ki nam je poslal naslednje pismo (Faksimile pisma!):

Predolg bi bil seznam, če bi objavili imena vseh, ki so prišli na proslavo, omenim pa naj tov. Miha Marinko,

Po ogledu tovarne je bilo za goste prosto, potekali so pogovori



Udeleženci slavnostne seje DS v Prešernovem gledališču.

Med gosti na slavnostni seji DS je bil tudi tov. Miha Marinko, član sveta federacije in dolgoletni prijatelj Save.

Štefan Marcijan predsednik, Tonček Bajuk tajnik sindikalne organizacije Sava

Na 1. seji novo izvoljenega sindikalnega odbora so izvolili za predsednika sindikalne organizacije Sava Štefana Marcijana, za tajnika Tončka Bajuka.

● Štefan Marcijan je prišel v Savo skoraj natančno pred desetimi leti, točneje 16. 3. 1961.

V kadrovske službi je zaposlen že vsa leta, kjer je delal na področju organizacije izobraževanja delavcev, na področjih poslovne in samoupravne organizacije dela ter izdelave samoupravnih aktov podjetja. Še preden je 16. marca prišel k nam, je bil strokovni delavec na področju proučevanja samoupravnega sistema in znan slovenski sindikalni delavec, zato se je tudi v Savi vključil v to delo. Doslej je bil tajnik SO in predsednik več komisij v sindikatu Save, je pa tudi član občinskega sindikalnega sveta in drugih sindikalnih organov v občini in republiki. Če mu bomo pri delu več pomagali kakor dosedanjemu predsedniku, bo delo zanj lažje in uspehi še večji.

● Tudi Tonček Bajuk je že »stari« Savčan. Pri nas je že skoraj sedem let. Po končani poklicni šoli se je kmalu vpisal v srednjo tehnično šolo, zdaj pa je kontrolor v delovni enoti služba kontrole kakovosti. Tonček pa je naš dober znanec tudi pri delu na družbeno-političnem področju. Da ne bi našteval vseh njegovih dosedanjih funkcij, naj omenim le, da je bil pred dobrima dvema letoma pred-

(Dalje na 6. strani)

med posamezniki in v skupinah. Čeprav za širši krog manj zanimivo, pa je prav omeniti novinarsko konferenco. V posebni sobi hotela Creina se je zbralo deset novinarjev, za katere je bilo pripravljeno precej materiala. Na njihova vprašanja so odgovarjali vodilni delavci Save. Po mnenju nekaterih novinarjev je bil celotni program proslave odlično pripravljen in tudi komentarji v časopisih so bili zelo ugodni.

Popoldne ob 16. uri je bila v prenovljenem in lepo okrašenem Prešernovem gledališču slavnostna seja delavskega sveta podjetja. Zaradi posebnega pomena seje sejo vodilo delovno predsedstvo: Štefan Marcijan, predsednik sindikalne organizacije, Štefan Zrinski, predsednik mladinske organizacije, Borut Snuderl, sekretar organizacije ZK, inž. Janez Beravs, direktor podjetja, in inž. Janez

(Nadaljevanje na 3. strani)

AKTUALNO:

Zakaj delavci odhajajo?

Analiza fluktuacije v letu 1970

Uvod

Do prekinitve delovnega razmerja lahko pride zaradi velikega števila razlogov: nekateri od njih so neizbežni, drugim se lahko izognemo. Poznavanje osnovnih vzrokov, katerim se lahko izognemo, pomaga začrtati preventivno akcijo, katere namen je zmanjšati stopnjo fluktuacije in s tem široške zaposlitve, izobraževanja, profesionalnega treninga itd. To so prihranki, ki so veliko večji, kot se na prvi pogled zdi. Nadomestitev delavca, ki je dalj časa delal na nekem delovnem mestu, lahko zahteva zaposlitev in uvajanje nekaj delavcev, preden ne najdemo novega, relativno stalnega. Pri tem pa so novi delavci najbolj podvrženi nesrečam pri delu, pogostejše povzročajo okvare strojev, predpisani delovni učinek dosegajo šele po določenem času, delajo več napak kot izkušeni delavci, skratka, stroški nadomestitve lahko presežajo ocenjeno vsoto 2.000 — 17.000 novih din (po ocenah izobraževalnega centra in kadrovske službe).

Neposredni stroški pa niso edina škoda, ki jo fluktuacija povzroča. Le-ta je lahko odraz razmer podjetja z visoko stopnjo fluktuacije: te se kažejo v neugodni luči tako delavcem kot celotni službi.

Neizbežne oblike fluktuacije so stalni faktorji in vplivajo na vse oblike dela na vsa podjetja enako. Smrt, stalna nesposobnost za delo, odhod v JLA itd., vse to predstavlja stalne oblike fluktuacije. Za nas so pomembne tiste druge oblike, na katere lahko bolj ali manj vplivamo. Pri odhodu iz podjetja navajajo delavci najrazličnejše povode: preizek osebni dohodek, delo v tujini, slabi delovni pogoji, slabi medsebojni odnosi v grupi, nerazumevanje neposredno predpostavljenegega itd. Vsi navedeni povodi pa so večinoma samo zunanji odraz dveh osnovnih vzrokov: nezadovoljstva z delom in neprilagojenosti delavcev. Neprilagojenosti delavci menjavajo delovna mesta ali podjetja tako dolgo, dokler ne najdejo ustreznega dela. To prilagajanje po metodi poskusov pa je najslabše in najdražje.

Iz podatkov o flutuariji v letu 1970 sledi, da je v tem letu zapustilo podjetje skupno 67 delavcev v strokovnih službah ali 9,20 % vseh, v strokovnih službah zaposlenih delavcev, in 234 delavcev iz proizvodnih DE oziroma 11,72 % v proizvodnji zaposlenih delavcev. Celotna fluktuacija pa je bila 11,04 odst. Ko govorimo o celotni fluktuaciji, upoštevamo pri tem tudi tiste neizbežne odhode, katerim se ne moremo izogniti. Iz diagrama je razvidno, koliko odstotkov od celotne flutuarije odpade na posamezne objektivne vzroke: odhod v JLA in upokožitev so najčestši objektivni vzroki zapustitve podjetja. Največji odstotek vzrokov fluktuacije pa predstavljajo subjektivni vzroki — 68,44 %. Teh nismo sistematično spremljali skozi vse leto, temveč samo v zadnjih mesecih. Najčestše so delavci

(Konec na 2. strani)

SEKRETARIAT ZVEZE KOMUNISTOV O DELU ORGANIZACIJE V SAVI:

Komunisti prizadevno opravljajo naloge

V skoraj tri tisoč članskem kolektivu skupine 230 delavcev — toliko približno je v našem podjetju članov organizacije ZK, ne po-

meni veliko. Veliko pa lahko pomeni tedaj, če je taka skupina enotna in dobro organizirana, če ima jasne cilje, za katere se zavzema in če so ti cilji v interesu večine članov kolektiva, v katerem ta skupina deluje.

Pred dobrim letom in pol so komunisti določili dolgoročne cilje svojega dela in sprejeli novo obliko notranje organizacije. Pred dnevi je sekretariat ZK podjetja na svoji razširjeni seji razpravljalo o tem, v koliki meri so komunisti uspeli doseči zastavljene cilje, katere so bile glavne pomanjkljivosti dela v preteklem obdobju, katere naloge so bile opravljene v redu in kaj bo potrebno še opraviti v letošnjem letu.

Na seji so poleg članov sekretariata sodelovali tudi direktor podjetja Janez Beravs, sekretar občinskega komiteja Franček Rogelj, sekretarji vseh štirih oddelkov, predsednika sindikalne in mladinske organizacije podjetja ter predsedniki petih odborov organizacije ZK, ki so skupaj s člani sekretariata kritično ocenili preteklo ob-

dobje in se pogovorili o bodočih nalogah.

Temeljne naloge komunistov po sklepih konference

Naloga komunistov je, da stalno obravnavajo vse pereče zadeve, ki se pojavljajo pri vsakodnevnem delu delovnih enot in v celotnem podjetju. Dnevni redi sej, grup, oddelkov, odborov in drugih organov morajo zato biti prilagojeni vsakodnevni življenju kolektiva, vendar pa obstojajo nekatere temeljne naloge, katerih razrešitev zahteva več časa in morajo biti tudi stalno prisotne pri urejanju drobnejših vsakodnevnih problemov.

Volilna konferenca ZK podjetja je jeseni leta 1969 sprejela sledeče temeljne naloge za komuniste:

— Potrebno je razvijati takšno samoupravljanje v podjetju, da bodo samoupravni organi lahko

(Nadaljevanje na 5. strani)



dr. Lev Premru, član komisije za znanstveno raziskovalno delo predsedstva Zveze komunistov Jugoslavije

Zakaj delavci odhajajo?

(Nadaljevanje s 1. strani)

navajali kot vzrok odhoda: delo na tri izmene, neustrezne stanovanjske razmere, preveč premeščanja po različnih delovnih mestih, neuvidevnost vodilnih, ni možnosti za napredovanje, neustrezna zaposlitev itd. Statistična analiza fluktuacije kaže, da je podjetje zapustilo 7,65 % delavcev, pri čemer iz strokovni služb 5,91 % in iz proizvodnih DE 8,16. Fluktuaci-

trenj pri načinu nagrajevanja, zlasti plačevanja nadur in zaradi nekontroliranih informacij o zviševanju norm, medsebojni odnosi močno poslabšali, poslabšala pa se je tudi delovna morala in zadovoljstvo pri delu.

Analiza fluktuacije po mesecih kaže sicer na štirimesečne oscilacije, a kljub temu na težnjo splošnega naraščanja. Zlasti je opazen precejšnji porast stopnje fluktuaci-

medsebojni odnosi na relacijah: predpostavljeni — podrejeni in zbor delavcev — svet DE — centralni organi upravljanja;

3. najvišja stopnja fluktuacije je na nižje kategoriziranih delovnih mestih;

4. na IDM in DIDM se pojavlja fluktuacija samo v strokovnih službah (skoraj 20 % tistih, ki so flukturali, ni imelo ustrezne strokovne kvalifikacije za svoje DM);

5. podjetje je zapustilo skoraj 8 % nekvalificiranih in polkvalificiranih delavcev, okoli 9 % kvalificiranih delavcev in delavcev z nižjo strokovno izobrazbo ter skoraj 11 % visokokvalificiranih delavcev, delavcev s srednjo strokovno izobrazbo in delavcev z višjo ali visoko strokovno izobrazbo;

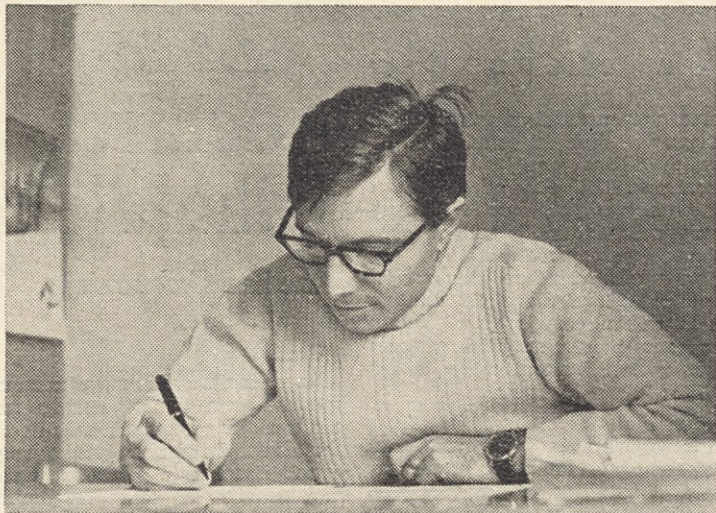
6. skoraj 24 % vseh, ki so zapustili podjetje v prejšnjem letu, še ni imelo niti leto dni staža v našem podjetju;

7. 66,44 % vse fluktuacije odpade na subjektivne vzroke;

8. samo stroški uvajanja novih delavcev znašajo (ocena izobraževalnega centra) okoli 57 milijonov starih dinarjev. Tu pa niso všteti še stroški zaposlitve.

Fluktuacija je torej eden od elementov, ki nam zmanjšuje skupni dohodek, in mnogo bo treba storiti, da bi zavezili vsaj njen porast, če je že ne moremo zmanjšati. Trenutno gospodarsko stanje pri nas nam neko temeljito in uspešno strokovno delo na tem področju zelo otežkoča, saj smo zaradi pomanjkanja delovne sile prisiljeni zaposlovati na določena delovna mesta tudi neustrezne ljudi, ki niti po sposobnostih niti po osebnostih ta delovna mesta ne bi smeli zasedati. Tudi pojav množičnega odhajanja naših delavcev v tujino je eden od vzrokov fluktuacije, na katerega trenutno še ne moremo vplivati. Vendar pa vsaka okoliščina, ki privede do boljših medsebojnih odnosov in izboljšuje delovno moralo, nepreklicno zmanjšuje fluktuacijo in celo nekatere druge oblike izrazov nezadovoljstva. Tudi izboljšanje delovne okolice, skrb za zdravje in blagostanje delavcev in pa postopki, ki spoštujejo človekovo dostojanstvo, vplivajo na boljše odnose do dela in do celotnega podjetja, s tem pa tudi za zmanjševanje fluktuacije. Na vse našete faktorje pa lahko vplivamo mi vsi, s tem pa si ustvarjamo ugodnejše delovno vzdušje in zmanjšuje nezadovoljstvo na delovnem mestu. Tako urejen kolektiv pa nihče ne zapusti z lahkim srcem.

Aleksander Stojanović



Psiholog Aleksander Stojanović, avtor sestavka o fluktuaciji.

ja po posameznih delovnih enotah je razvidna iz diagrama in kaže zaskrbljujoče velik odstotek v štirih DE: tehnični izdelki 22,50 %, delavska restavracija 14,71 %, avtopnevmatika 12,47 % in proizvodnja polizdelkov 11,11 %. Višji odstotek v DE naravno in umetno usnje je razumljiv, saj se je po ukinitvi usnjarne precej delavcev hotelo prekvalificirati in so začeli delati v sorodnih podjetjih svoje stroke, visok delež fluktuacije pa gre tudi na račun stanja tesnobe in negotovosti, ki sta se pojavljala ob govoricah pred formalno ukinitvijo proizvodnje usnja. DE tehnični izdelki je zapustila skoraj četrtina delavcev. Večina od teh je navajala kot vzrok slabe delovne pogoje in nazadnje še obvezno nadurno delo v sobotah, ki ga delavci te DE ravno zaradi nasičenosti zraka s plini ali parami trikloretilena in toluola odklanjajo nasploh.

Zelo velika je tudi fluktuacija v številčno največji DE avtopnevmatiki. To DE je v letu 1970. zapustilo kar 49 delavcev ali 12,47 %. Zanimiv je podatek, da skoraj polovica te fluktuacije odpade na mesec avgust, september in oktober, torej v čas, ko so se zaradi

cije v mesecih: aprilu, avgustu in novembru oziroma v drugi polovici leta. Če pri tem še upoštevamo podatke, da je okoli 65 % tistih, ki so zapustili podjetje že v prvem letu, odšlo v drugi polovici leta, lahko sklepamo, da je osnovni vzrok njihovega odhoda nezadovoljstvo z delovnim mestom, z delom, oziroma, da niso imeli možnosti za napredovanje. Tudi struktura tistih, ki so nas zapustili (v manj kot enem letu), v drugi polovici leta, je za nas neugodna.

Zdi se, da bo v prihodnje nastal problem regrutiranja predvsem nekvalificiranih in polkvalificiranih delavcev, saj kar 61 % vseh tistih, ki so nas v prejšnjem letu zapustili, ni imelo skoraj nobene kvalifikacije. S tem pa ni rečeno, da je odstotek strokovnjakov, ki so nas zapustili, majhen. Če sedaj vsa opažanja in razmišljanja strnemo, lahko ugotovimo:

1. fluktuacija je v porastu: povprečni mesečni porast je skoraj 4 %;

2. najvišjo stopnjo flutuaeije imajo tiste DE, v katerih je tempo dela največji, kjer so delovni pogoji zelo težki in kjer so slabi

Mirko Mežek — kurjač kotla na mazut; Boštjan Marinko, inž. tekstilne tehnologije — komercialist; Zdenka Jurančič, dipl. inž. kemije — vodja tekstilnega laboratorija; Jožica Bolčina, dipl. inž. kemije — stažist; Franc Golob — komercialist; Branko Leskovec — skladiščni delavec; Jože Kilar — skladiščni delavec; Djurdjica Lukežič — administrator v prodajalni Reka; Božidar Momčilov — prodajalec v prodajalni Sarajevo.

V mesecu januarju 1971 pa so podjetje zapustili:

Jože Traven, Danijel Likar, Isuf Djocaj, Lado Perač, Ana Kozamernik, Marija Drobil in Ciril Zuz

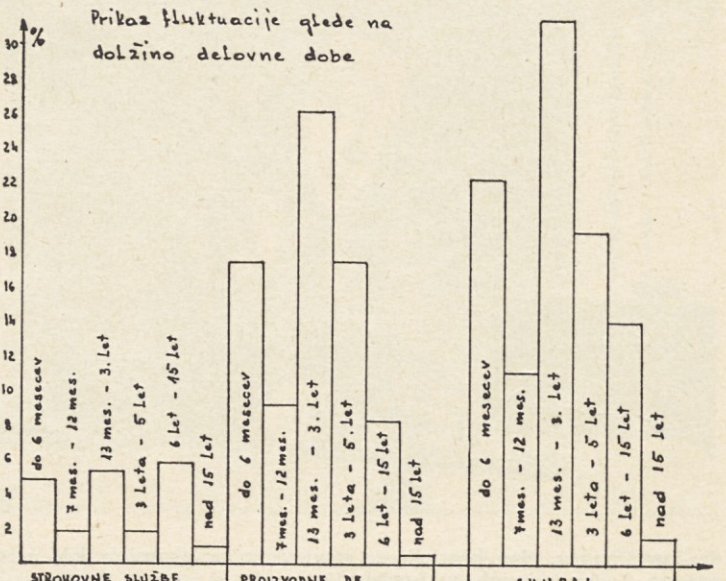
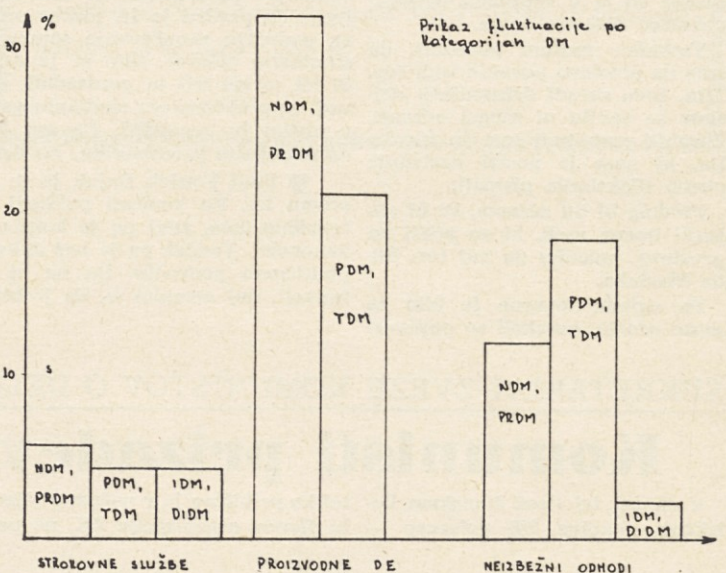
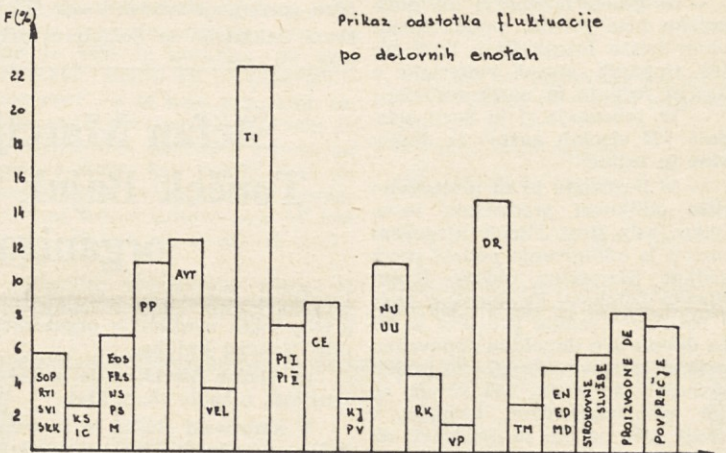
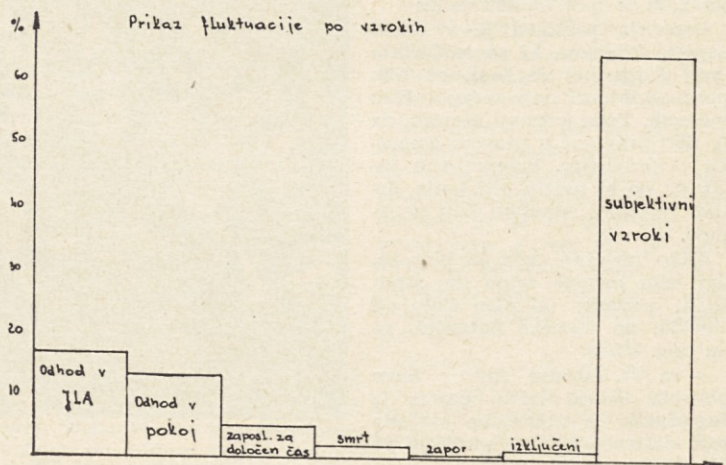
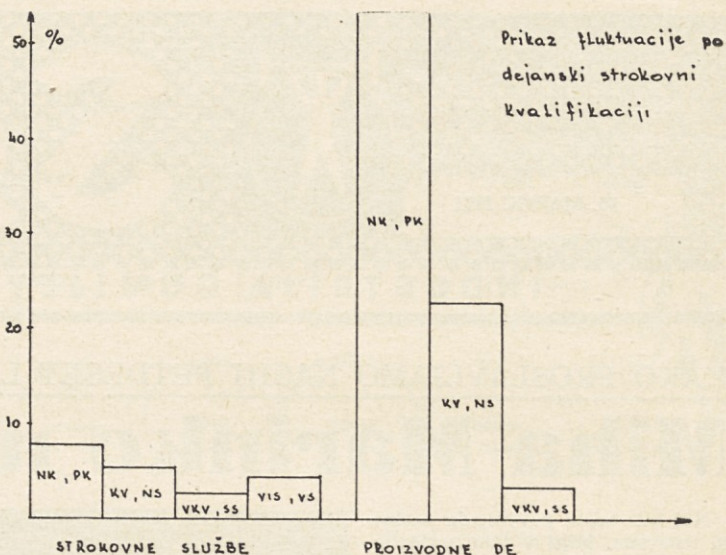
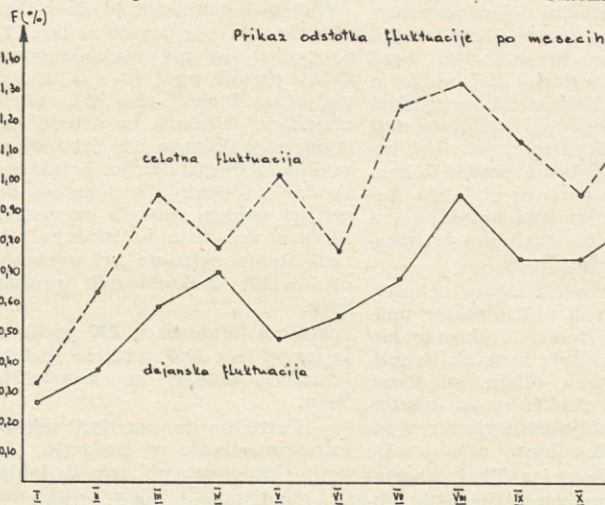
pan — samovoljna prekinitev dela; Ivan Zbogor, Feliks Bogataj, Stane Razdrh, Slavko Zalar, Vladimir Prah, Štefan Razpotnik — upokojeni; Marjan Rakar — samovoljna prekinitev dela; Franc Globočnik, Mirko Pestotnik, Drago Praprotnik, Janez Slatnar, Zvone Fon — sporazumna prekinitev dela; Peter Štefe, Mihael Črnivec, Janez Jereb, Pavel Oblak — odšli na odslužitev vojaškega roka; Boris Čajič dipl. inž. kemije — odšel v čas stažiranja; Stane Kalan, Ivan Vadrjal — odpovedni rok; Štefan Potrebuješ — izključen iz delovne skupnosti.

Slavka Mitrovič

Personalne vesti

V mesecu januarju 1971 so se na novo zaposlili:

Anton Šter, Alojz Čebašek, Franc Prestor, Jože Kožuh, Jože Mihalic — transportni delavci v avtopnevmatiki; Slavko Kamenič — delavec II pri avtoklavu; Alojz Pajer — pomočnik pri potniški konfekciji; Branko Pejčević — premazovalec protektorja; Ferdinand Rožman — pomočnik bomblerja; Dževad Feratović — pomočnik sestavljalca hlačnic; Mirko Štefe in Davorin Seruga — konfekcionerja potniških avtoplaščev; Janko Podobnik — konfekcioner tovornih avtoplaščev; Viktor Najžar — premazovalec ogrevalnih duš; Franjo Perger — pomočnik pri premazovanju blaga; Andrej Jenko — polnillec kalupov; Peter Slemc — pomožni delavec pri brizganju; Franc Krničar — brizgalec surovcev; Angela Marko — delavka pri ročnem izsekavanju tehničnih izdelkov; Franc Šnajder — vulkanizer na preši 500 x 500; Zeljko Kralj — vulkanizer tehničnih izdelkov, Marinka Brce — obrezovalka termoformov; Martin Dacar — brusilec valjev; Stanislav Lamovšek — delavec pri rezanju protektorja; Mirko Šuster — predgrevalce zmesi II; Franc Bergant — pomoč. pri brizganju zračnic; Roman Erjavac — ključavničar II;



Miha Marinko na osrednji proslavi

(Nadaljevanje s 1. strani)

Bohorič, predsednik delavskega sveta. Dvorana gledališča je bila nabito polna, na odru pa je bil ob našem emblemu velik šop rož.

»Dovolite mi,« je dejal tov. Bohorič, »da ob začetku današnje slavnostne seje delavskega sveta, posvečene zlatemu jubileju našega podjetja, pozdravim vse prisotne goste, ki so se prijazno odzvali vabilu in se udeležili prireditve v počastitev 50-letnice obstoja podjetja SAVA ter tako s svojo

nju naših nadaljnjih akcij, pri kreiranju take poslovne politike in sprejemanju odločitev, ki bodo, vsklajene z interesi širše družbenopolitične skupnosti, osnova še večjemu gospodarskemu vzponu podjetja.

Proslavljanje 50-letnice obstoja podjetja se nam dalje zdi primerno svečan trenutek za podelitev odlikovanj tistim članom kolektiva, ki so s svojim delom in požrtvovalnostjo največ prispevali k dosedanjemu razvoju in uspehom podjetja.

nov, res izreden uspeh. V naši tovarni smo izdelali prvi radialni avtoplašč. Na tem mestu se moram zahvaliti vsem, ki so si prizadevali za ta uspeh, zlasti pa še inženirjem Munihu, Mravljetu, Sternu in Skoficu, katerih dvoletna intenzivna prizadevanja so največ pripomogla k temu uspehu. Kljub trenutnim nejasnostim in težavam v gospodarstvu pri nas v Jugoslaviji kolektiv Save ne bo odstopil od začrtane poti in bo z aktivnejšim sodelovanjem inozemskih partnerjev realiziral tudi svoje načrte za osvojitve in normalno proizvodnjo radialnih avtoplaščev.

Medtem ko je tov. Beravs govoril o vse večjem uvajanju in uveljavljanju znanstvene tehnike v neposredni proizvodnji in s tem na humanizacijo odnosov, je opozoril:

»Prvi statut podjetja je nastal leta 1964 na podlagi 14-letnih samoupravnih izkušenj. Ta statut ni predstavljal samo formalne zakonitve obstoječega reda, še manj pa je bil samo prepis zakonskih in drugih določil naše zakonodaje. Pomenil je temelj za kvalitetno višjo samoupravno organizacijo dela. Samoupravljanje ni bilo ločeno od organizacije poslovanja, temveč je bilo usklajeno z načeli sodobne funkcionalne organizacije dela ter je bilo zato pomemben element za doseg skupno določenih ciljev. Prvi statut je predstavljal dogovor kolektiva, ki si je postavil z njim temeljna pravila za svoje delo. Kolektiv ni bil razcepljen na »strokovnjake« in »neposredne proizvajalce«. Dobro smo se zavedali, da je »znanstveno-tehnološka« revolucija, ki se je pričela sredi 20. stoletja, pomenila

pravo in nadzor nad funkcioniranjem avtomatizirane proizvodnje, njegova umska usposobljenost po-

načelo, da je za uspeh celotnega kolektiva pomemben prispevek vsakega posameznega delavca.

Spoznanje, da upravljanje in poslovanje nista dve med seboj ločeni zadevi, da višek samoupravljanja ni v tem, da sleherni odloča o vsem, saj to pomeni neracionalnost in neopredeljeno odgovornost



Gostje so si najprej ogledali tovarno

prisotnostjo dali temu jubileju še poseben pomen.

Posebno smo počaščeni, ker ob tej priliki v naši sredi lahko pozdravimo tovariša Miha Marinko in predstavnike družbenopolitičnih organizacij in organov oblasti iz občine, republike in zveze, predstavnike kranjskih podjetij, podjetij gumarske panoge, predstavnike domačih in tujih poslovnih partnerjev, med njimi zlasti dr. Carla Rügerja, generalnega direktorja Semperita in ostale predstavnike tega podjetja, vse ostale goste ter zaslužne aktivne in upokojene delavce našega podjetja, ki prisostvujejo današnji svečani seji delavskega sveta.

Po pozdravih gostov je tov. Bohorič nadaljeval:

»Namen današnje seje delavskega sveta je analiza zgodovine našega podjetja ob 50-letnici njegovega obstoja, s pregledom delovnih uspehov vseh dosedanjih generacij naše delovne skupnosti, še bolj utrditi prepričanje v pravilnost naše poslovne politike, v pravilnost številnih sklepov in samoupravnih dogovorov, s katerimi smo to politiko skupaj začrtovali v preteklosti in s katerimi smo si postavili naše cilje v prihodnosti.

Pregled prehojene poti, polne zaprek, ki pa jih je znal kolektiv Save vedno uspešno premagovati, nam bo tudi v sedanjem, ne ravno kritičnem, vendar tudi ne rožnatem trenutku, ko smo si nadeli doberšen del bremena stabilizacije, saj smo z velikim delom za našo proizvodnjo potrebnih surovin vezani na uvoz, v oporo pri planira-



Slavnostni govor je imel glavni direktor podjetja inž. Janez Beravs

jetja. S tem sklepom je za današnjo sejo potrdil naslednji

DNEVNI RED:

1. Poročilo o 50-letnem razvoju podjetja
2. Pozdravne besede gostov
3. Podelitev odlikovanj članom kolektiva

Nato je direktor podjetja inž. Janez Beravs orisal razvojno pot naše tovarne in dejal:

»10. februarja letos smo dosegli

le pripravo na današnjo »kibernetško« revolucijo, v kateri se spreminja znanost v napredno proizvajalno silo, s čemer se je tudi pričela rušiti tradicionalna delitev med fizičnim in umskim delom, med upravljanjem in izvrševanjem. Relacijo ODLOČANJE—IZPOLNJEVANJE vse bolj zamenjuje relacija INFORMIRANOST—KONTROLIRANJE, seveda pa z zahtev po vse večji humanizaciji odnosov. Današnje novo obdobje, katerega značilnost je hitro gibanje, nujno zahteva nove poti organiziranja.

Danes nam je jasno, da produktivnost ni odvisna zgolj od preciznih tehničnih norm, temveč tudi od narave človeških odnosov, kar pa zopet pomeni vedno večjo udeležbo v soodločanju in samoupravljanju ter njuni kontroli.

Zavedali smo se, da bomo imeli še dolgo opravka s tendencami preteklosti, pa tudi prihodnosti, s spopadi različnih interesov, zlasti pa na vztrajanju različnih oblik avtoritativnih metod. Premeščanje prepada med umskim in fizičnim delom, upravljanjem in izvrševanjem oblikuje nov tip integralne proizvodnje, saj postaja znanstvena dejavnost sestavni del materialne proizvodnje.

Delavec ne bo več le »dodatek« stroju, vedno bolj se otresa rutinskih del, upravljati pričanja pri-



Glavni direktor Jugo-avta iz Beograda inž. Stanoje Stanojević je čestital glavnemu direktorju Save za naš praznik in mu izročil umetniško sliko.

staja najučinkovitejša oblika produkcije proizvajalnih sil. Potrebe proizvajalca postajajo vse bolj kvalitetne. Odražajo se v potrebi po udeležbi v kulturi, po odnosih človeškega sodelovanja, po ustvarjalnem delu, po vsestranskem razvoju sposobnosti, po informiranosti in po udeležbi pri odločanju. Te potrebe postajajo tista sila, ki spodbuja materialno proizvodnjo. Namesto hierarhije so se razvila nova načela dela: teamsko delo, samostojne delovne skupine, ki jih je mogoče vključno z vodstvom zamenjati glede na vrsto akcij. Rotacija in volitve so postale kot nova oblika kontrole, sestavni del nove organizacije upravljanja. Predvsem smo se zavedali, da mora v bodoče odločanje temeljiti na tako popolnih informacijah o posledicah vsakega sklepa, da bo vsaka odločitev res najbližja našemu skupnemu interesu. Notranja organizacija dela je zaradi tega omogočila sprostitve iniciative večine zaposlenih ter pravilno vrednotenje strokovnega dela na vseh področjih. Člani kolektiva so neposredno ali pa s svojimi predstavniki začeli vse tehtneje in vse bolj kritično ocenjevati družbenoekonomske posledice predlogov strokovnih služb,

ter omogoča uveljavljanje samovolje, primitivnih teženj ter slabša medsebojne odnose, temveč da mora delo vseh biti usmerjeno k naprej določenemu cilju, da je potrebno delo vsakega člana kolektiva občasno objektivno ocenjevati ter številne druge izkušnje so nas privedle k izdelavi drugega in kasneje še tretjega statuta podjetja, s katerim še bolj točno kot doslej opredeljujemo naloge vsakogar izmed nas, naloge vsake delovne skupine, vsake delovne enote in vsega kolektiva. Delitev dela ostaja še naprej eno temeljnih načel. Temeljna načela naše organizacije dela se z zadnjim statutom niso spremenila, temveč so se dopolnila na osnovi dosedanjih izkušenj, še več poudarka pa smo v njem dali strokovnemu analiziranju, planiranju in doslednemu izvrševanju nalog ob ističasnem zaostrovanju odgovornosti na vseh področjih.

Kratkoročni in dolgoročni načrti poslovanja našega podjetja so bili vedno jasno postavljeni in so tudi uspeli, ker so bila prizadevanja vsega kolektiva pri reševanju problematike proizvodnje, kadrovskih vprašanj, pri razvijanju samoupravnega sistema in pri samem postavljanju poslovne poli-



Tudi tov. Pavel Končan je bil odlikovan z redom dela s srebrnim vencem za vse svoje prizadevanje, ki ga je v dolgih letih vlagal za dobrobit Save



Delovno predsedstvo slavnostne seje DS ob praznovanju 50-letnice obstoja tovarne

tike premočrtna, konkretna in prilagojena našim potrebam ter možnostim.

Poglejmo samo nekaj podatkov, ki potrjujejo prejšnjo ugotovitev: obseg proizvodnje se je v zadnjih letih večal izredno hitro — vsakih 5 let se je podvojil, in že nekaj let je nad porastom in obsegom proizvodnje v ostali jugoslovanski gumarski industriji. Naš delež v proizvodnji gumijevih izdelkov v Jugoslaviji predstavlja danes 27 %, delež v proizvodnji pnevmatike pa 37 %, in to ob dejstvu, da ima Sava le 21 % instaliranih ka-

(Nadaljevanje na 4. strani)

Miha Marinko na osrednji proslavi

(Nadaljevanje s 3. strani) na približno 4000, za vsa našeta pacitet za proizvodnjo gumijevih izdelkov v Jugoslaviji. Izvoz na konvertibilno področje se hitro povečuje. Od 448.360 dolarjev izvo-

dela pa bomo porabili približno 400 milijonov N din.

Vzporedno z razvojem podjetja bomo še naprej kot do sedaj po-

tudi živeli, delali in ustvarjali z nami — pokojnih članov našega kolektiva.

Odlikovanja oz. priznanja predsednika Tita našim delavcem

Ko se je bližal čas naše 50-letnice, smo prišli do spoznanja, da je tak jubilej primeren trenutek, da izrazimo posebno priznanje tistim delavcem in upokojujencem našega kolektiva, ki so s svojim delom največ pripomogli k temu, da se je Sava iz male, nepomembne tovarnice razvila v to, kar danes je.

Na predlog organov upravljanja našega podjetja in v soglasju z občinsko, republiško in zvezno komisijo je predsednik republike TITO odlikoval 84 delavcev in upokojujencev našega podjetja, ki so s svojim delom še posebej pripomogli k uspehom podjetja. To pomeni veliko priznanje ne samo za odlikovance, temveč tudi za ves naš kolektiv.

Odlikovanja bo v imenu predsednika republike TITA podelil predsednik občinske skupščine Kranj tov. Slavko Zalokar.

Ob pozdravih vseh in dvorani so odlikovanci drug za drugim prihajali na oder. Morda takole od daleč ne zgleda, pa vendar je bilo res, da so bili mnogi med odlikovanci presenečeni, ganjeni — a predvsem veseli.



Čestitkam ob 50-letnici so se pridružili tudi učenci osnovne šole Simon Jenko in zazeleli vsem članom kolektiva vse najboljše ob zlatem jubileju

Se pred pričetkom dogajanja mi je eden izmed njih, Pavel Končan, dejal: »Povej mi, Jože, kdo se je spomnil name.« Mož, ki je pariznil, ki je bil dolgo med nami, zdaj pa še leto dni v pokoju, je bil presenečen. Pa tudi drugi.

V imenu odlikovancev se je zahvalil Franc Sirc iz avtopnevmatike:

»Za prejeta odlikovanja se v imenu vseh odlikovancev predsedniku republike tovarišu Titu najlepše zahvaljujem. To je priznanje celotnemu delovnemu kolektivu Save za njegove uspehe ob 50-letnem jubileju. K tem uspehom namreč nismo prispevali samo mi, ki smo bili danes odlikovani, temveč še več naših sodelavcev.

Ko zdaj ocenjujemo rezultate našega skupnega dela, smo z njimi lahko zadovoljni, vendar ocenjevanje preteklega obdobja ni namenjeno hvaljenju, ampak mora oceniti služiti predvsem kot izhodišče za naše bodoče delo. Zavedamo se, da smo v Savi tako pri poslovnih uspehih kot tudi pri ustvarjanju boljših medsebojnih odnosov še daleč od cilja, ki ga želimo doseči. Vendar so naši cilji jasni in jih sprejema večina članov kolektiva. Pot do njih ni ne lahka ne enostavna, zato nam bodo prejeta odlikovanja velika vzpodbuda pri našem delu.

V imenu odlikovancev se predsedniku Titu še enkrat lepo zahvaljujem.

Janez Bohorič je nadaljeval sejo: »Na današnjo sejo delavskega

sveta smo povabili tudi tovariša TITA, vendar se zaradi državnškega obiska v prijateljski Zdru-



Tov. Cofu, ki zaradi visoke starosti ni mogel priti po odlikovanje v Prešernovo gledališče, so predstavniki samoupravnih organov in vodstva podjetja obiskali na domu in mu izročili red zaslug za narod s srebrno zvezdo, s katerim ga je odlikoval predsednik republike Josip Broz Tito

ženi arabski republik se žal ni mogel udeležiti, zato delovno predsedstvo predlaga, da mu pošljemo z današnje seje pozdravno brzojavko s sledečo vsebino:

Zvedeli smo, da se naše proslave žal ne moreš udeležiti zaradi

je ta uspeh drag, ker je bil dosežen z velikimi napori in žrtvami pod Tvojim vodstvom, prav v novi socialistični družbi, v kateri je pomemben mejnik tudi v razvoju našega podjetja uvedba delavskega samoupravljanja, ki nam je dala novo vzpodbudo za še plodnejše ustvarjalno delo.

V takih pogojih je naši delovni skupnosti uspelo zgraditi trdne kadrovske, tehnološke in organizacijske temelje za izgradnjo in razvoj poslovno uspešnejšega podjetja in še bolj urejenih samoupravnih odnosov.

Dragi tovariš Tito, tudi danes, ko stoji naš kolektiv in vsa naša družba pred pomembnimi nalogami za gospodarsko in družbeno preobrazbo, smo prav tako kot v preteklosti pripravljeni prispevati svoj delež k skupnim naporom vseh delovnih ljudi Jugoslavije za uresničitev teh ciljev.

Želimo in upamo, da nas boš ob priliki ponovno obiskal in se sam prepričal o rezultatih našega dela.

Udeleženci seje so predlog podprli z aplavzom.

Uradni del seje je bil s tem končan, oktet in folklorna skupina pa sta pripravila še kratek kulturni program, ki je vzbudil posebno pozornost gostov iz tujine. V večernih urah je bil v hotelu Creina družabni večer.

Posebne nagrade

S kratko informacijo smo vas že v Informatorju obvestili, da je delavski svet podjetja sprejel sklep, naj bo vsem izplačana nagrada v višini 20 din za vsako leto zaposlitve v Savi. Ta nagrada sodi v proslavljanje jubilejnega leta, višina pa je za posameznika prav gotovo utemeljena, saj so delavci z daljšim stažem tudi več prispevali k razvoju tovarne.

Nagrade bodo izplačane do 1. maja.

(Nadaljevanje na 7. strani)

SVET FEDERACIJE
EDVARD KARDELJ

S A V A

K r a n j
Gregorčičeva 8

Dragi tovariši!

Iskreno mi je žal, da spričo neodločljivih obveznosti ne morem prisostvovati svečani seji delavskega sveta ob polstoletnem jubileju vašega podjetja. Zato vam po tej poti priskrbo čestitam ter želim še veliko nadaljnjih delovnih uspehov.

Ljubljana, 16.2.1971

Marinko



Tov. Mirko Pavlovič je bil za dolgoletno delo v Savi odlikovan z medaljo dela. Po prejemu odlikovanja pa je sprejel čestitke svojih sodelavcev in prijateljev

za na vsa področja v letu 1963 se je povzpela na 1.911.836 dolarjev v letu 1970, in to samo na konvertibilno področje, za leto 1971 pa predvidevamo še večji izvoz.

Kadrovska struktura podjetja se v zadnjih letih močno menja. Pri 1446 zaposlenih smo imeli leta 1963 2,3 % delavcev z visoko izobrazbo, danes pa jih imamo pri 2747 zaposlenih 5,6 %. Vedno večje število strokovnjakov v podjetju nam omogoča večjo prilagodljivost pri osvajanju nove sodobne tehnologije ter novih metod dela.

Od vrednosti vseh aktivnih osnovnih sredstev odpade pri nas v Savi 68,5 % na delovne priprave. Produktivnost je rasla iz leta v leto in je danes enaka, neke pa celo večja kot produktivnost te dejavnosti v zahodnoevropskih državah. Na prehojeno pot smo lahko ponosni, saj smo, kot je razvidno iz podatkov, v preteklih letih, zlasti pa v obdobju gospodarske reforme, zabeležili pomembne poslovne rezultate. Če vzamemo kot osnovo za leto 1960 indeks 100, potem znaša za leto 1970 za celotni dohodek podjetja indeks 407, za dohodek 329, za sklade podjetja 343 in za povprečni osebni dohodek 545.

Srednjeročni plan razvoja podjetja predvideva dokončno izgradnjo prve faze nove avtopnevmatike, s čemer se bo proizvodnja Save povečala za približno 100 %. Predvideno je tudi povečanje proizvodnje kemičnih izdelkov

glabljal medsebojne poslovne odnose z jugoslovanskimi podjetji gumarske stroke in z ustreznimi tujimi firmami, predvsem pa z dunajskim »Semperitom«.

Kot zaključek bi se dotaknil še problematike, ki povzroča največje socialno-politične napetosti, katerega posledica je malodušje, občutek nemoči in pasivnosti. Mislim namreč na odgovornost javne besede. Absolutno nisem za manj kritike ali za manj resnice. Nasprotno, potrebno je več resnice, več pogumnega odkrivanja napak, več drznega iskanja poti naprej, več ustvarjalne kritike, toda manj površnosti, polovičnih resnic in neresnic, domnev, podtikanj, diskvalifikacij in podobnega.

Vsak kritik se mora v okviru svojih možnosti in sposobnosti tudi sam potruditi, da pride do resnice, zavedati se mora tudi svoje vloge in svojih zmožnosti pri tem iskanju. Kakor so bili do sedaj, morajo biti tudi v bodoče napori za večjo odgovornost in poštenost, nasprotovanje slabemu delu, razsipavanju, špekulacijam, sebičnosti in podobno velik moralni kapital našega kolektiva, ki ga je vedno mogoče mobilizirati za nov vzpon. Samo na ta način, da bomo s takojšnjimi odgovori in analizami odklonili nepreverjene govornice in domneve, bomo lahko obdržali zaupanje v pravilnost vseh naših ukrepov, pa tudi zaupanje v stabilizacijo in reformo.



Tov. Jereb Janez je bil odlikovan z redom dela s srebrnim vencem. Odlikovanje mu je v imenu predsednika Tita izročil predsednik občine Kranj, Slavko Zalokar

in umetnega usnja, rekonstrukcija obrata lepil in premazov, izgradnja lastne tovarne in nabava lastnih strojev za elektronsko obdelavo podatkov, saj smo pri dvoletni intenzivni pripravi, začeli že v začetku leta 1970 uporabljati računalnik konzorcija v Skofji Loki. Število zaposlenih se bo povečalo

Na koncu mi dovolite, da se s tega mesta zahvalim vsem Savčanom, kakor tudi vsem našim poslovnim prijateljem ter družbenim skupnostim, ki so na kakršenkoli način pripomogli k razvoju našega podjetja do današnje stopnje. Prav tako pa mi vleva dolžnost, da se spomnimo tistih, ki so

Komunisti prizadevno...

(Nadalj. s 1. strani)

utemeljeno odločili o najpomembnejših vprašanjih. Posledice najpomembnejših poslovnih odločitev prizadanejo vse oziroma večino članov kolektiva, zato jih ne smejo sprejemati strokovnjaki za posamezna področja, temveč se morajo o njih na osnovi dobro pripravljenih strokovnih predlogov odločiti predstavniki celotnega kolektiva.

— Za usodo vsakega Savčana je zelo pomembno, da bo izvršen srednjeročni program razvoja podjetja, zato je potrebno vsako leto storiti vse, da izpolnimo letni gospodarski načrt.

— Obveščenost in razgledanost članov samoupravnih organov in članov organizacije ZK je treba

saj gotovo obstajajo mnoga vprašanja v podjetju in v organizaciji, ki so dovolj pomembna za razpravo na sejah konference; sklepi konference imajo namreč zaradi svojega pomena več vpliva na hitrejšo in boljše urejanje zadev, o katerih konferenca razpravlja in sklepa.

Poslovanje podjetja in delovnih enot je eno od zelo pomembnih vprašanj. Konferenca je na svoji predzadnji seji o tem temeljito razpravljala, sprejela politično oceno stanja in podprla predloge ter kasnejše sklepe delavskega sveta podjetja. Po splošni oceni in tudi po oceni sekretariata je bistveno pripomogla k izboljšanju poslovanja proti koncu lanskega leta.

enako dobro opravljale svoje funkcije. Naloga sekretarjev oddelkov je, da poskrbe za poživitev dela v tistih grupah, kjer njihovi vodje te svoje naloge niso v redu opravljali.

Oddelki in odbori

Vsi štirje oddelki so obravnavali podobne zadeve kot grupe, poleg tega pa so razpravljali še o sklepih CK ZKS, o gospodarskem načrtu podjetja in o njegovem izpolnjevanju, o srednjeročnem razvoju podjetja, o nelikvidnosti, o obveščanju, o delu komunistov v sindikalni in mladinski organizaciji in o vrsti drugih zadev. Oddelki so obravnavali vprašanje, za katere so njihovi člani menili, da so potrebna obravnave, vsi štirje sekretarji pa so se tudi večkrat posvetovali o tem, katere zadeve v podjetju in v Jugoslaviji so tako pomembne, da bi jih bilo koristno vnesti v dnevni red sej oddelkov. Tako oddelki kot tudi grupe so veliko pozornosti posvetili sprejemanju novih članov v organizacijo ZK podjetja. Najbolj delovna sta bila oddelek v obratu I. in oddelek tehnične hale.

Sekretariat je na zadnji seji ugotovil, da je tudi večina odborov dobro delala.

— Odbor za obveščanje je imel več sej, v glasilu podjetja so njegovi člani objavili več člankov o delu organizacije ZK, izdal je več informativnih za seje političnega aktiva.

— Odbor za družbenoekonomske odnose je pripravil gospodarsko konferenco, razpravo o tetah za 18. sejo CK ZKS in pripombe savskih komunistov k tem tezam, njegovi člani so sodelovali na sejah oddelkov, kadar so ti obravnavali ekonomska vprašanja.

— Odbor za kadrovska vprašanja je sodeloval pri volitvah v samoupravne organe podjetja in delovnih enot, kritično je analiziral strukturo članstva ZK podjetja, postavil je akcijski program za sprejemanje novih članov in ga s pomočjo sekretarjev oddelkov tudi uspešno izpolnil.

— Odbor za ideološka vprašanja ni bil posebno delaven. Trenutno pripravlja program izobraževanja za nove člane ZK in ga glavno delo šele čaka.

— Odbor za razvoj samouprave in organiziranost ZK je poskrbel, da je nova organizacija zaživela, saj je bil pobudnik prvih sej grup, sedaj pa pripravlja tako organizacijo, da bodo v oddelkih člani proizvodnih in neproizvodnih delovnih enot ne pa, da so v nekaterih oddelkih predvsem člani proizvodnih enot, v drugih pa predvsem člani neproizvodnih delovnih enot.

Največkrat se je sestel sekretariat

Sekretariat je imel sedem sej. Obravnaval je vprašanja v zvezi z notranjo organizacijo ZK podjetja, vprašanja, povezana s poslovanjem podjetja in delovnih enot, samoupravljanje v podjetju in zadeve, ki so jih obravnavali centralni komite, republiška konferenca in drugi organi ZK izven podjetja. Sklenil je, da morajo republiški in tudi zvezni organi ZK sprejemati take sklepe, ki bodo jasno določali, kdo je odgovoren za izvršitev posameznih nalog. Menil je, da samoupravljanje izven delovnih organizacij ostaja za samoupravljanjem v delovnih organizacijah in da je treba jasneje opredeliti odgovornost nosilcev političnih funkcij. Na zadnji seji in na nekaterih sejah prej so člani sekretariata odločno kritizirali tiste ukrepe državnih organov, za katere so menili, to so na seji tudi dokazovali, da ne podpirajo teženj po boljšem gospodarjenju. Od obravnavanih vprašanj, ki se nanašajo na širšo družbo, je zanimivo omeniti, da so zahtevali zmanjšanje obremenitev gospodarstva in da so menili, da mora biti ZK bolj pozorna do socialne diferenciacije v družbi, kot je bila pozorna doslej.

Največ pozornosti je sekretariat dal internim vprašanjem podjetja in organizaciji ZK. Ko je analiziral volitve v samoupravne organe podjetja, je ugotovil, da je več kot ena tretjina članov delavskega sveta podjetja včlanjena v ZK in da je trinajst odstotkov članov svetov delovnih enot članov ZK. Na sejah je obravnaval tudi poslovnost sodelovanja podjetja, zadeve, ki so se pojavljale kot problematične v posameznih delovnih enotah, sprejemanje novih članov, delitev OD, kršitev delovne discipline komunistov in podobno. Seveda pa je po vsaki obravnavi sprejel ustrezne sklepe, za njihovo izvršitev so bili zadolženi člani sekretariata, člani oddelkov, predsedniki odborov in drugi komunisti.

In kakšni so zadnji sklepi sekretariata:

— Letni gospodarski načrt, ki bo ustrezno prilagojen, je osnovni zakon podjetja, ki nam bo pomagal vključiti se v stabilizacijo.

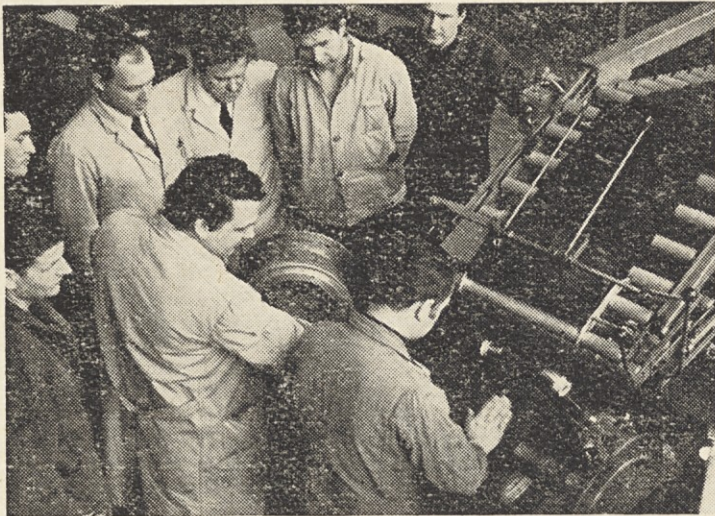
— Naloga vodilnih delavcev je,

da sodelavce seznanjajo z naloga-mi delovnih enot in delovnih skupin, da pojasnjujejo zadeve, ki jih zanimajo, da skrbijo za vse večjo osveščenost članov kolektiva in za stalno zmanjševanje nasprotja med fizičnim in umskim delom.

— Sekretariat je sklenil, da je treba ugotoviti, kakšen je materialni položaj socialno najšibkejših skupin delavcev, in najti ustrezen način, da se jim zagotovi zadostna sredstva za življenje.

Bistvena značilnost dela sekretariata, konference in vseh organov ZK v podjetju je bila v preteklem obdobju ta, da niso obravnavali zadev samo v ozkem krogu, temveč so na svoje seje pogosto vabili tudi nečlane organizacije, člane vodstev drugih družbenopolitičnih organizacij pa tudi člane občinskih, republiških in zveznih organov ZK. Tudi komunisti Save, ki so izvoljeni v občinske in republiške organe ZK, so te svoje naloge prizadevno opravljali.

Borut Šnuderl



Zelja po izobraževanju. Naši strokovni delavci si nabirajo znanje pri konfekciji radialnih avtoplaščev

stalno izboljševati, da bi lahko ti opravljali svoje naloge v organih upravljanja in političnih organizacijah.

— Članom ZK je treba omogočiti, da se čim bolj angažirajo in da čim lažje razpravljajo o poslovanju podjetja in o delu organizacije ZK.

— Komunisti so dolžni tesno sodelovati z drugimi družbenopolitičnimi organizacijami v podjetju, tisti komunisti Save, ki so izvoljeni v občinske, republiške ali zvezne organe, pa so dolžni v njih aktivno delati ter zastopati interese podjetja.

Eno je določiti cilje, druga pa je cilje doseči, zato je sekretariat s pomočjo že navedenih tovarišev obravnaval pregled svojega lastnega dela in dela drugih organov ter sprejel potrebne sklepe za izpolnitev določenih ciljev.

Konferenca — najvišji organ ZK v podjetju

Organizacija v podjetju je razdeljena na štiri oddelke, ki volijo v konferenco svoje predstavnike po ključu en delegat na štiri člane oddelka. Mandatna doba članov konference je dve leti. Konferenca se je v zadnjem letu dvakrat sestala. Mnenje članov sekretariata je bilo, da je potrebno najti način za večjo aktivnost tega organa,

Konferenca je na predzadnji seji obravnavala družbenoekonomske probleme znotraj podjetja, o družbenoekonomskih problemih, ki nastajajo v Jugoslaviji v procesu stabilizacije pa je razpravljala na zadnji seji, na kateri je sodeloval tudi Andrej Marinc, član sekretariata CK ZKS.

Grupe — več možnosti za posameznega člana

Komunisti so v podjetju razdeljeni na štirinajst grup. Ta organizacija velja že dobro leto in pol, sprejeta pa je bila zato, da bi bilo več možnosti za obravnavanje tekočih, včasih morda drobnih problemov, ki pa pogosto posameznega delavca in posameznega komunisto močneje prizadenejo kot kakšen drug, navidezno mnogo širši problem. Nekatere grupe so to možnost zares izkoristile, saj so na svojih sejah obravnavale konkretna vprašanja iz delovnih enot, delo samoupravnih organov delovnih enot, ukinjanje delovnih enot, delovni čas, delovno disciplino, izvrševanje programov in druge aktualne zadeve. Skrbeli so tudi za notranjo disciplino v sami organizaciji ZK ter po potrebi tudi kaznovali nedisciplinirane člane. Ker pa je delo vsakega organa, to velja tudi za organizacijo ZK, odvisno od zavzetosti njegovih članov, vse grupe niso



Med letom so komunisti opozorili na nekatere pomanjkljivosti glede discipline in na posledice, ki iz tega izhajajo. Z zavestnim pristopom k reševanju teh problemov smo dosegli, da se je tehnološka kot tudi osebna disciplina popravila

SEMPERIT

AKTIENGESELLSCHAFT

An die

S A V A

Industrija Gumijskih, Usnjih
in Kemskih Izdelkov

z.Hdn.d.Herrn Generaldirektor
Dipl.Ing. Janex BERAUS

64001 K r a n j
Jugoslavien

Sehr geehrter Herr Generaldirektor !

Die Feier des 50-jährigen Bestandes der Firma SAVA ist uns ein willkommener Anlaß, Ihnen und allen Angehörigen des Unternehmens die herzlichsten Glückwünsche des Hauses Semperit auszusprechen.

Die freundschaftlichen Beziehungen unserer beiden Firmen sind aus der traditionellen Verbundenheit gewachsen und haben das gegenseitige Vertrauen begründet. Wir sind überzeugt, daß wir auf diesem Fundament eine echte und dauerhafte Kooperation zum beiderseitigen Nutzen aufbauen können.

Nehmen Sie bitte das Abbild des Semperit-Zentrums in Wien als Zeichen unserer Verbundenheit entgegen.

Mit dem Ausdruck aufrichtiger Wertschätzung

SEMPERIT
Aktiengesellschaft

(Signature)
(Rueger) (Dr. Lodgman)

SEMPERIT-Zentrum
Wiener Hauptstraße 63
A-1041 Wien 4

Telefon: (0 22 2) 65 47 51 Serie
Tele: 07/1989
Telegr.-Adr.: Semperit Wien

SPOSTOVANI GOSPOD GENERALNI DIREKTOR!

Proslava 50-letnice obstoja firme SAVA nam je dobrodošla prilika, da izrazimo Vam in vsem delavcem Vašega podjetja v imenu SEMPERIT-a naše najprisernejše čestitke.

Prijateljski odnosi obeh naših podjetij so zrasli iz tradicionalne povezanosti in so dokazali medsebojno zaupanje. Prepričani smo, da bomo na tem temelju, v obojestransko korist, lahko zgradili prisino in trajno kooperacijo.

Prejmite prosim, sliko Semperit — centra iz Dunaja, kot znak naše povezanosti.

Z izrazom resničnega spoštovanja

SEMPERIT
AKTIENGESELLSCHAFT

Rueger I. r.

Dr. Lodgman I. r.



Slavnostno kosilo za vse povabljene je bilo v hotelu Crelna

Občni zbor sindikalne organizacije Sava

Brez razprave

(Nadalj. s 1. strani)

sednik mladinske organizacije Sava. Mnogi mu priznajo umirjenost in razsodnost pri delu, zato bosta s tov. Marcijanom prav gotovo učinkovito sodelovala.

Obema naše iskrene čestitke k izvolitvi, novemu vodstvu sindikata pa želimo veliko uspehov pri delu.

Na isti seji so izvolili tudi druge člane izvršnega odbora in to:

- Vule Cicmil — predsednik komisije za socialno varstvo
- Rajko Derling
- Ilija Dimitrijevič — predsednik komisije za kadre in izobraževanje
- Franc Golob — predsednik komisije za samoupravljanje
- Zofka Grozelj
- Zdravko Hlebec
- Toni Horvat — predsednik komisije za šport in rekreacijo
- Jože Jeruc
- Alojz Kokalj
- Andrej Košič
- Stane Rotar — predsednik komisije za samopomoč
- Franc Sirc
- Janez Sušnik — predsednik kulturne komisije

V začetku februarja je bil občni zbor sindikalne organizacije SAVA. Skrbno pripravljene sestanke se je udeležilo kar dve tretjini vabljenih — razen vodij delovnih enot.

Ko smo na predsedstvu naše sindikalne organizacije pripravljali občni zbor, smo menili, da je vloga vodij delovnih enot tako pomembna, da je nujno seznaniti jih z našim delom, z delom in problemi delavcev v njihovih enotah. Oni žal niso mislili tako, zato niso prišli na občni zbor. Kaj lahko sklepamo iz tega? So s svojo neza-

valvacija ali splošna gospodarska situacija. Redki, ki so se opogumili in z govorniškega odra povedali svoja mnenja, so bili konstruktivni in so celo spodbujali ostale navzoče k razpravi. Vendar pa je v glavnem pri tem tudi ostalo. To pa pomeni popolno nezainteresiranost za skupne naloge in probleme, ki bi jih morali upoštevati tako na občnem zboru kakor tudi pri delu v podjetju.

Potem je bil predlagan program dela za prihodnje obdobje. Prisotni so ga soglasno potrdili in razrešili dosedanje vodstvo sindikal-

ZAKJUCKI OBČNEGA ZBORA z dne 9. februarja 1971

Mesto in vlogo sindikalne organizacije danes in v bodoče opredeljuje samoupravljanje in uresničevanje samoupravnih odnosov in poslovnih ciljev združenega dela delavcev. Vsebinsko delovanje in neposredne naloge naše sindikalne organizacije bodo v bodoče zato določali predvsem interesi vseh delavcev in delovnih enot. Glede na občasna protislovja, ki se kažejo v posameznih interesih znotraj kolektiva in v različnih interesih posameznih delavcev, mora biti delovanje sindikalne organizacije usmerjeno v usklajevanje interesov posameznih delavcev s splošnimi družbenimi interesi in cilji skupnosti delavcev našega podjetja. Ob tem se mora sindikalna organizacija prizadevati, da pri slehernem samoupravnem odločanju in pri delovanju vseh mehanizmov samoupravnega sistema prevladajo interesi in cilji celotne delovne skupnosti.

Glede na tak položaj bodo osnovne naloge sindikalne organizacije naslednje:

1.

Posebno skrb bo sindikat moral posvetiti lastni organiziranosti, da bi lahko med delavci in delovnih enotah podjetja spoznal njihove interese in stališča ter jih poskušal usklajevati v splošno družbeno korist. O tem je na zadnjih sejah razpravljal že dosedanj odbor in predlagal, da se v ta namen v najkrajšem času izdela statut sindikalne organizacije. Osnutek statuta naj se članom predloži v pravo do letošnjega kolektivnega dopusta.

2.

Aktivnost sindikalnih pododborov ni bila zadovoljiva, zato bo v bodoče potrebno proučiti in na novo določiti naloge sindikata v sindikalnih pododborih, oziroma v vseh delovnih enotah podjetja. Na občnem zboru je bila nakazana potreba po morebitni spremembi sedanje organizacije pododborov: statut sindikalne organizacije naj bi določil delegatski način sestave sindikalnega odbora iz članov vseh delovnih enot in jim določil tudi naloge za delo v enotah. Politične razmere v naši družbi nasploh terjajo različne spremembe in med njimi tudi spremembo volilnega sistema, v katerem bo delegiranje imelo svojo neposredno veljavo.

3.

Člani in organi sindikalne organizacije se morajo še posebno angažirati v razpravah in pri oblikovanju sprememb splošnih aktov podjetja in nadaljnjem izgrajevanju takšnih odnosov v podjetju, ki bodo realna podlaga za razvijanje družbenoekonomskih in samoupravnih odnosov in za varovanje pravic delavcev. Sindikat bo sestavni del samoupravnega mehanizma v podjetju preko svojih članov izražal stališča in dajal predloge o poslovnih zadevah in se prizadeval za realizacijo samoupravnih odločitev. Pri tej dejavnosti bo še zlasti dolžnost članov in organov sindikata, da bodo v pripravah na volitve članov organov upravljanja delovali dovolj prepričljivo in odgovorno.

4.

Sindikat se bo prizadeval za uresničevanje samoupravljanja in urejanje samoupravnih odnosov in na tem tudi vztrajal, kot je bilo dogovorjeno s široko javno obravnavo ob sprejemanju statuta in drugih samoupravnih aktov podjetja. Osnovna zahteva sindikata bo, da se samoupravljanje v smislu statutarnih predpisov čim bolj približa delavcem v delovnih enotah, da se razvija samoupravljanje v smislu dobrega gospodarjenja in stalne krepitve organizacijske, tehnološke, planske in delovne discipline, da se pogloblja samoupravna delitev med kolektivnimi izvršilnimi odbori podjetja (in da novi gospodarski odbori redno spremljajo delo strokovnih služb

ter da sprejemajo odločitve z jasno določenimi gospodarskimi koristmi in cilji) in da se krepí osebna odgovornost vseh delavcev, ki se tako ali drugače vključujejo v samoupravne postopke.

Pojavi neurejenih odnosov, nezadovoljstva delavcev in nesamoupravnega urejanja zadev v nekaterih delovnih enotah so ob rešitvah in možnostih, ki jih dajejo statut in drugi akti podjetja, predvsem problemi ljudi samih. Glede na to, da stopnja in obseg odgovornosti za uresničevanje samoupravljanja in urejanja odnosov nista za vse delavce enaki, bo za rešitev teh pojavov potrebno zaostriti samoupravno disciplino vseh, predvsem pa najodgovornejših in vodilnih in strokovnih delavcev podjetja.

5.

Zaradi devalvacije dinarja bo v našem podjetju prišlo do precejšnjih sprememb v predvidevanjih letošnjega gospodarskega načrta. Smo eno od podjetij oziroma industriji, ki mora pretežni del surovin za reprodukcijo uvažati. Kljub temu pa se bo sindikat dogovarjal in zavzemal, da se zaradi tega ne sme zmanjšati osebni standard našega delavca, ampak da se iščejo in izkoristijo vse možnosti, rezerve in ukrepi, ki bi nam pri prebroditvi teh težav lahko pomagali.

Med notranjimi ukrepi naj imajo važno mesto izpopolnitve sistema operativnega planiranja nalog odgovornost delavcev za realizacijo vseh nalog in poslovnih uspehov enot, ki naj pripomorejo k ustvaritvi večjega dohodka podjetja. Sindikat se bo dosledno zavzemal za tako delitev dohodka in osebnih dohodkov, ki bodo temeljila na rezultatih dela in ne bo odražala ustvarjenega dela dohodka delavcev delovne enote, ki ga ustvarja. Politika delitve dohodka mora temeljiti predvsem na rezultatih poslovnih učinkov, zato se bo sindikat zavzemal za dosledno



Anton Bajuk

— sodeloval bo pri načrtovanju skrbi za pridobitno manj sposobne delavce, za socialno in zdravstveno ogrožene, pri načrtovanju stanovanjske politike in prehrane delavcev, pri vzdrževanju stikov z upokojenci ipd.,

— razvijal in poglobljal bo kulturne in športne dejavnosti v podjetju in se pri tem zavzemal za še večjo množičnost, kulturno delo in za boljše odnose med ljudmi,

— z nadaljnjim pridobivanjem članov samopomoči bo zbiral sredstva, da bi še v večji meri lahko brezobrestno in hitro pomagal delavcem z dajanjem denarne pomoči.

7.

Sindikat bo pozorno spremljal družbenoekonomsko in politično dogajanje v podjetju. Pri tem se bo zavzemal za sodelovanje z drugimi družbenopolitičnimi organizacijami v podjetju z namenom,

34516 yu sava
121 op paris
34516 yu sava
yougocom parispariz, 17. 2. 1971. telex: 369
sava - krnanj, predsedniku d.s.
kolektivno sava čestitam ob 50 - letnici v preprisanju, da bo tudi
v nadalje zel polno uspehov.
drago dolinsek, predstavnik sav. priv. komore u parizu
34516 yu sava
yougocom paris



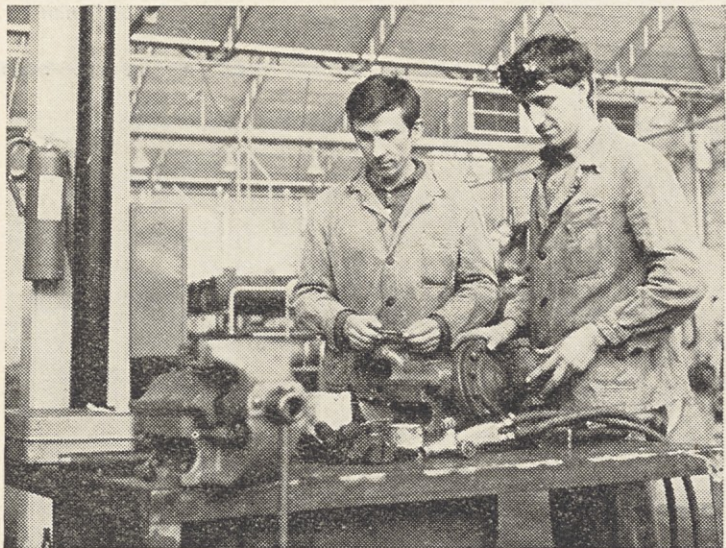
Sindikalni občni zbor je bil sicer dobro obiskan, vendar pa prave diskusije na njem ni bilo. Vprašajmo se, kje so vzroki za to nezainteresiranost in skušajmo le to odpraviti

vzetostjo potrdili, da jih ne zanimajo problemi delavcev v njihovih enotah? So ignoranco občnega zbora potrdili pripombe delavcev, da vodje zavirajo delo sindikalnih pododborov in da ne razvijajo ter ne upoštevajo samoupravnih odnosov.

Obširno poročilo o delu sindikalne organizacije in referat o bodočih nalogah na občnem zboru nista izvala razprave: niti kritike niti priznanj. Je temu kriva de-

ne organizacije. Na prvi seji na novo izvoljenega sindikalnega vodstva so izvolili tudi svojega predsednika in tajnika in druge člane izvršnega odbora. Na predlog komisije za zaključke pa je odbor tudi le-te sprejel in z njimi začrtal osnovne naloge za bodoče. O tem več na drugem mestu.

Povsem razumljivo se nam zdi, da bodo mnoge izmed nas zanimali ti zaključki, zato jih v celoti objavljamo.



Tehtno in preudarno presojanje članov sindikata o nastalih spremembah v naši družbi je porok, da bo sindikat lahko odigral tisto vlogo, zaradi katere obstoja

Seminar na Jezerskem

V soboto in nedeljo, 13. in 14. februarja 1971, je bil na Jezerskem seminar za mladinke in mladince našega podjetja.

Bil sem že na nekaterih seminarjih, kjer so sejali po ustaljenem redu; za ta seminar pa moram reči, da ga je preveval nov veter, nove misli. Program, ki naj bi zadovoljil in pritegnil poslušalce, da bi obravnavali najnovejše ekonomske probleme in da bi dobili poleg tega še praktične nasvete, ni lahko sestaviti. Poseben problem je diskusija, kjer se ponavadi bolj molči kot pa govori. Zaradi tega, bodo morali organiza-

trjuje tudi udeležba, ki je bila v primerjavi z lanskim letom dosti številnejša. Takih in podobnih seminarjev bi moralo biti še več, nanj pa bi morali pritegniti čim več mladih.

HLEBEC Zdravko — služba kontrole kakovosti

»Predavanja so bila dobro pripravljena, prav tako tudi predavatelji. Najbolj zanimiva tema, vsaj za mene, je bila o perspektivnem

ti, še vedno je veliko gumarjev na neustreznih delovnih mestih. Z diskusijo nisem bil zadovoljen. Premalo je bilo pobudnikov debat, kajti v razpravi bi se razkrili številni konkretni problemi, ki razjedajo nas mlade. Pred seminarji bi morali pripraviti vprašanja, da da bi tako dobili od predvidenih udeležencev teme, ki bi jih zanimalo. Tako bi bila verjetno tudi diskusija burnejša. To se je videlo po zaključku seminarja, ko se je razvila burna debata ob Planšarskem jezeru.«

TULIPAN Simon — prešani izdelki II

»Izbor tem je bil zelo posrečen, samo sobota je bila preveč prenatrpana, medtem ko je bila v nedeljo na programu samo ena tema. Temu primerna je bila tudi pozornost prisotnih, posebno pri zadnji sobotni temi. Najbolj me je zanimalo nedeljsko predavanje kako organizirati sestanke, čeprav so bile ostale teme prav tako zanimive. Pogrešal sem razgovor o tekočih gospodarsko političnih problemih, samo potem bi morali imeti na razpolago več časa. Diskusije so bile slabo pripravljene in zato predlagam, da bi v bodoče dobili material že v aktivih po DE, kjer bi predlagali teme in kjer bi se pripravili na diskusijo, ki mora biti sproščena, ne pa, da se vsak boji, da bi se komu zameril ali da ne bi rekel preveč.«

Dragi bralci: to so mnenja treh udeležencev, njihove želje in priporočila. To nam bo služilo za prihodnje, da bi seminarje še bolj pripravili.

Ker je ta seminar prvi, odkar smo izvolili novo vodstvo naše organizacije, smo njenega predsednika tov. Štefana Zrinjskega prosili, da nam na kratko pove svoje misli o seminarju.

Kako proslavljamo...

(Nadaljevanje s 4. strani)

Dan odprtih vrat

Medtem, ko boste prebirali tole številko, bo dan odprtih vrat gotovo že za nami. Povem pa naj, da bo tak način spoznavanja med našimi svojci in tovarno postal tradicionalno, to pomeni, da bo dan odprtih vrat vsako leto.

Piknik za vse Savčane

Veliko bolj obširna — ali bo tudi svečana, je odvisno od nas samih — bo srečanje vseh Savčanov na našem pikniku, ki bo najbrže aprila ali pa maja. Ob pripra-

vah na to praznovanje pa je treba rešiti še vrsto težav. Posamezniki, ki so za to zadolženi, neumorno delajo, mi pa vas bomo sproti obveščali.

Sklep

Pravkar minula proslava je samo del prireditve v jubilejnim letu. Mislim, da je v celoti uspela; upajmo da bodo uspele tudi ostale predvidene akcije. Kadar govorimo o uspešnem delu podjetja, imamo v mislih predvsem človeka-delavca. Tako naj bo tudi ob praznovanju.

UREDNIK

OB 50-LETNICI TOVARNE ISKRENO ČESTITAMO!

OSNOVNA ŠOLA ŠIMON JENKO KRANJ



predsedniku delavskega sveta
" s a v a "

kranj

ob velikem prazniku, ki ga praznuje vasa tovarna, sprejmite nase iskrene čestitke z željo, da bi vasa tovarna in vas delovni kolektiv dosegal tudi v bodoče tako lepe in velike delovne rezultate.

podjetje, za ptt promet
k r a n j

34513 ptt kranj
34547 yu sava
oh 0720=

»Vesel sem, da smo z našo skupno akcijo uspeli. K uspehu so pripomogli vsi udeleženci, saj je bila pozornost, razprava in udeležba na zavidljivi ravni. Mislim, da je inž. Ilija Dimitrijevski z izobraževalno komisijo pripravil in organiziral seminar tako, kakor si le želimo. Posebno koristna se mi je zdela razprava po končanih predavanjih. Spoznali smo, da le združeni in organizirani nekaj pomenimo in dosežemo. Prepričan sem, da bodo mladinci tisto, kar so pridobili na seminarju, uspešno uporabili pri aktivnosti po delovnih enotah.«

Ali je seminar uspel ali ne, človek kot posredni udeleženec težko sodi. Sodbo o tem, po mojem mnenju, lahko da samo tisti, ki je žrtvoval precej prostega časa za to, da bi seminar uspešno potekal. O tem, kakšni so bili njegovi načrti, njegova pričakovanja in kakšni so njegovi zaključki, nam je to.

Ilija Dimitrijevski

povedal sledeče:

»Namen seminarja je bil v prvi vrsti zbrati večji del aktivnih mladih ljudi, ki delajo v naši tovarni, omogočiti jim, da se bolj med se-

boj spoznajo, izmenjajo misli, dopolnijo njihovo znanje na določenih področjih, da bi lažje spremljali, sodelovali in očevali samoupravne sklepe ter poslovne odločitve upravnih organov.

Ker ima večina udeležencev tehnično izobrazbo, smo se odločili za teme s

— področja ekonomike

● oblikovanje in delitev dohodka,

● petletni in letni plan Save in njen položaj, v panogi, tako v Jugoslaviji kot v svetu,

— o samoupravnih principih (razvoj samoupravljanja),

— o položaju ZM v naši družbi in njenih nalogah in

— osnovnih principih komuniciranja med ljudmi.

Gradivo smo dobili samo za področje ekonomike, ga razmnožili in razdelili poslušalcem pred pričetkom seminarja. Pri pripravljanju programov in bodočih izobraževalnih akcij želimo čim več predlogov mladih ljudi naše tovarne. Predloge lahko pismeno naslovite na predsedstvo MO — Sava, izrazite na sejah predsedstva ali preko predsedstva posameznih aktivov po delovnih enotah.

STANE MARKELJ

Upokojenci, vabimo vas na morje!

Vse upokojene delavce našega podjetja obveščamo, da so samoupravni organi podjetja na predlog kadrovske službe sprejeli sklep, po katerem bodo v bodoče prejeli regres za letovanje tudi vsi savski upokojenci. Regres v višini 400.— N din bodo dobili izplačan v mesecu juliju.

Kadrovska služba podjetja je sprejela tudi sklep, da bo letos organizirala za upokojence in njihove družinske člane letovanje v počitniškem domu Zavoda za letovanje Kranj v Novigradu. V omejenem počitniškem domu bo možno letovati od 1. do 20. septembra, izmena pa bo trajala po 10 dni. Predvidevamo, da bo cena dnevnega pensiona okrog 35,00 N din. Če računamo, da bo stal prevoz v Novigrad in nazaj okrog 50.— N din za osebo, potem bo »SAVA« z dodelitvijo regresa vsakemu upokojencu plačala 10 dni prijetnega dopusta na morju.

Kadrovska služba



Po načelu, da pri nas ne roma v koš nobeno pismo, objavljamo danes dvoje, troje pisem naših vojakov. Žal je bil ob koncu januarja in do srede februarja tudi v uredništvu tako dren, da nismo mogli nikamor. To opravičilo smo dolžni predvsem tebi, dragi Janez, saj smo tvoje pismo prejeli že 25. 1., naslednjega pa ob savskem prazniku. No, objavljamo jih.

»Po dolgem času se vam zopet oglašam z daljnega Mostarja, kjer služim vojaški rok. Čeprav malo pozno, pa vseeno želim vsem članom kolektiva srečno in veselo 1971. Še posebno pa to želim sodelavcem iz mehanične delavnice. Hkrati se kolektivu tudi prav lepo zahvaljujem za denar, ki ste mi ga poslali za novo leto. Prosil bi vas tudi, če bi mi lahko pošiljali tovarniški časopis, kajti zanima me, kaj je novega v podjetju. Vojaško suknjo nosim sedaj že peti mesec in sem se že na marsikaj privadil, tako da se imam sedaj še kar dobro. Seveda pa vseeno ni tako, kot je v civilu.

Prav lepo vas pozdravlja

vojak Janez.«

»Pišem vam iz Rogoznice. Tu služim vojaški rok. Rad bi se vam zahvalil za denar, ki sem ga prejel od vas za novo leto. Denar sem prejel danes, v januarju sem bil na dopustu. Prijetno ste me presenetili s tem denarjem. Med dopustom sem velikokrat prišel tudi v tovarno. Imel sem kaj videti. Na vsakem koraku sem takoj opazil velik napredek. Najbolj me je presenetilo, ko sem prišel v novo halo. Štirinajst mesecev res ni veliko, videl pa sem, kaj vse se lahko novega zgradi in dogradi v tem času.

Prvič sem služil vojaški rok na otoku Visu, od tu pa sem bil premeščen v Rogoznico. To je malo mesto ob jadranski obali. Poleti živo, pozimi pa sama žalost, da jo je treba iskati. Tu bom tudi ostal, do odselitve, od katere me loči točno še 80 dni. Ali mi je težko? Niti najmanj ne! Dnevi mi kar hitro minevajo, le ti zadnji so malo daljši.

Rekli so mi, da se vam moram javiti vsaj mesec dni prej, preden pridem domov. Sicer vam bom še pisal, da bo, ko pridem iz vojske, vse v redu in da bi se lahko takoj zaposlil.

Tovariško vas pozdravljam in vam želim mnogo uspehov.

Ivan Lipar.«

Izobraževanje svojega članstva, to je ena glavnih nalog, ki si jih je zadal nov aktiv MO v Savi. Seminar na Jezerskem je bil eden prvih rezultatov takšne politike.

torji seminarjev v bodoče izbirati take teme in predavatelje, ki bodo resnično pritegnili prisotne in jih vzpodbudili k debati.

Verjetno je k samemu vzdušju na seminarju dal pečat obisk vodilnih delavcev podjetja: glavnega direktorja Janeza Berva, Boruta Snuderla in Antona Laha. To je vsekakor vzpodbudno in lepo, posebno ker smo ravno takrat poslušali tov. Francija Balanča iz EOS o perspektivnem razvoju našega podjetja, o ustvarjanju in delitvi dohodka. To je za nas mlade morda najbolj zanimivo področje, posebno v času devalvacije in stabilizacije. Pa dosti o tem. Preberite, kaj so o seminarju menili nekateri udeleženci:

KONJAR Magda — kadrovska služba

Teme, ki smo jih poslušali na seminarju, so bile, vsaj za mene, v celoti zanimive. Najbolj pa me je vsekakor pritegnila prva, ki jo obravnaval tov. Bohinc: presoja zaključnega računa, analiza stanja v kranjski industriji. Tema je bila prikazana in podana zelo stvarno, s primeri dejanskega stanja v kranjski industriji. Prav v tem času, to je v času stabilizacije našega gospodarstva, smo iz predavanja lahko spoznali vsaj približno stanje v kranjskih podjetjih in s kakšnimi ukrepi se bodo lotili reševanja problematike. Zdi se mi, da je bila tudi za ostale mladince ta tema med najbolj zanimivimi, saj je bilo v diskusiji dosti vprašanj. Teme, ki so jih predavali predavatelji iz našega podjetja, so že nekoliko bolj poznane kot prva.

Mislim, da so nekatere teme na seminarjih prevečkrat zastopane, druge pa nekoliko zanemarjamo. V tem času dosti govorimo o osebnih odgovornosti. Večkrat slišimo, da razvoj podjetja sloni na ramah mladih, zato bi morali poskrbeti tudi za pravo vzgojo mladih, da bi tako res lahko dosegli prave cilje in predvsem, da bi še bolj uredili medsebojne odnose.

Glede organizacije seminarja nimam pripomb. Menim, da so se organizatorji potrudili, to pa po-

Poleg letnega obračuna dela so gasilci Save proslavili 40-letnico društva

Izredna delavnost in aktivnost članov industrijskega gasilskega društva v tednu od 8. do 13. februarja je dokazovala, da se nekaj pripravlja. Le kaj naj bi to bilo? Minilo je 40 let, odkar so v naši tovarni ustanovili gasilsko društvo, zato so se gasilci z veliko vneto pripravljali na to počastitev. Istočasno pa so pripravljali tudi obračun enoletnega dela, katerega polagajo obnemu zboru.

V počastitev 40-letnice je bilo vse v prazničnem vzdušju. Opravili so nadzor oz. kontrolo nad gasilskimi orodjarnami in orodjem, da je bilo vse do potankosti urejeno, vse oglasne deske v tovarni so bile opremljene s fotografijami raznih gasilskih tekmovanj, katerih

podjetja Janez Beravs, pomočnik glavnega direktorja Helmut Turzanski, direktor kadrovske službe Borut Snuderl in drugi predstavniki podjetja ter predstavniki občinske gasilske zveze, predstavnik Zavoda za požarno, reševalno in tehnično službo in predstavniki gasilskih društev iz Iskre, Tekstilindusa, Stražišča in Brega.

Gasilci so poleg letnega obračuna o delu industrijskega gasilskega društva v kratkem referatu prikazali tudi razvojno pot od ustanovitve društva do danes. Zanimivo je omeniti, da je še danes en ustanovni član redno zaposlen, to je Žibert Ludvik, voznik tovornega avtomobila, osem pa je že upokojenih. To so: Smajd Anton, Marko

Uranič Stane in Florjančič Janko. Teh mož so se naši aktivni gasilci ob počastitvi 40-letnice spomnili, jih povabili na letni občni zbor ter jim izročili diplome in plakete kot priznanja za njihovo delo.

Iz poročil, ki so jih na občnem zboru podali predsednik društva, poveljnik, poklicni gasilec, in pozneje iz razprave se je ugotovilo, da je društvo med letom opravilo ogromno delo, da so bili gasilci stalno pripravljeni kjerkoli intervenirati in da so tudi uspešno intervenirali. Že predsednik je omenil, da je bilo v tovarni v preteklem letu 19 začetnih požarov, ki pa so bili zaradi izurjenosti prostovoljnih gasilcev in ostalih delavcev takoj pogašeni. Kako redko se danes v poročilih še pojavlja opomba, da kdo opravlja prostovoljne ure. Gasilci so bili tisti, ki so v preteklem letu opravili kar 2500 prostovoljnih ur za razne požarne akcije v tovarni, izven tovarne ter za strokovno izpopolnjevanje članov. Člani društva so se v preteklem letu udeležili raznih tekmovanj: v občinskem merilu so zasedli prvo mesto, v področnem merilu drugo mesto, v republiškem merilu pa so prav tako uspešno nastopili, saj so bili nagrajeni z zlato gasilsko značko. S temi tekmovanji so nam dokazali, da so častno zastopali našo tovarno.

Omenili smo že, da je bilo lani v tovarni 19 začetnih požarov in da so bili vsi takoj pogašeni. Zahvala za to je bila izrečena vsem članom kolektiva, ker so takoj in uspešno reagirali. Potrebno znanje za gašenje začetnih požarov so dobili na demonstracijskih vajah. Teh je bilo lani 67, udeležilo pa se jih je 2237 članov kolektiva ali 80



Po klicu »na pomoč« je prišla desetina naših gasilcev in organizirala reševanje objekta in ljudi.

odst. vseh zaposlenih. To je zelo razveseljiv podatek, še bolj pa bo, če se bo v bodoče teh vaj udeležilo še več delavcev.

Omenim naj še, da so člani našega društva v preteklem letu pokazali svojo veliko zavest in se v velikem številu odzvali največji humani akciji — darovanju krvi. Vsem izražam največjo zahvalo z željo, da tudi vnaprej ostanejo zvesti krvodajalskim akcijam.

Na občnem zboru je podal poročilo tudi predstavnik gasilske desetine iz obrata III., v katerem je opisal delavnost te desetine, pohvalil pa je tudi sodelovanje z gasilci v Kranju, s katerimi so med letom organizirali skupno gasilsko vajo na Vrhniki.

Po plodni razpravi, ki je nakazala nekaj utemeljenih in koristnih misli, se je oglašil tudi glavni direktor, ki je izrazil odkrito priznanje in pohvalo članom gasilskega društva ter jim zaželel še v naprej take in še večje uspehe, istočasno pa obljubil vsestransko pomoč.

Iz razprave in direktorjeve želje so se izluščili jasni zaključki, da bodo gasilci morali tudi v bodoče zelo marljivo delati. Izražena je bila tudi želja, da se v te vrste pritegne čimveč mladih delavcev. Vsem pa je popolnoma jasno, da bo uspešnost zagotovljena s tem, če bodo aktivni gasilci uspeli zainteresirati vse zaposlene delavce v naši tovarni, saj vemo, da se samo s skupnimi naporimi dosega velike cilje.

Nadižvec Rudi



Občni zbor industrijskega gasilskega društva Sava je najprej pozdravil njegov predsednik Marjan Čeferin.

so se v preteklosti udeleževali. V jedilnici delavske restavracije je bila lepo urejena razstava gasilskega orodja, kot epilog vsemu pa je bila dobro organizirana in izvedena vaja na Stari pošti. V tej vaji je sodelovala skoraj tretjina članstva industrijskega društva (okrog 50). Prikazani so bili razni sistemi napada na goreč objekt (razvit je bil trodelni napad na staro pošto); vodo so črpali iz reke Kokre. Zelo zanimivo je bilo pogledati reševanje ljudi z drsenjem po platnu. Ocena strokovnjakov z Zavoda za požarno, reševalno in tehnično službo Kranj in z občinske gasilske zveze je bila zelo dobra.

Naslednji dan je bil sklican občni zbor, ki se ga je udeležilo okrog 110 gasilcev in gostov, med katerimi so bili tudi glavni direktor

vič Jože, Jarc Blaž, Oman Anton, Poličar Viktor, Bajželj Martin,

IV. zimsko-športne igre končane

Letošnje IV. zimsko športne igre, v organizaciji Občinskega sindikalnega sveta, so bile v Mojstrani.

Število udeležencev (391) je dalo slutiti zagrizeno borbo za najboljša mesta posameznikov in tudi ekip, ki jih je poslalo na tekmovanje kar štiriinideset kranjskih podjetij. V soboto se so pomerile v veleslalomu na zelo ledeni progi ženske nad 25 let in moški nad 35 let. Ženske so se kar dobro odrezale in lahko rečem, zagrizeno borile, saj je bilo več padcev, vendar ni nobena tekmovalka odstopila. Naša Marjanca Jerman se je kar dobro plasilala na deseto mesto.

Pri moških sta se naša veterana Edo Bertonec in Stane Golob dobro odrezala. Edo se je z odlično vožnjo uvrstil na tretje mesto, Stane pa na sedemnajsto. V

tem razredu je bilo 70 tekmovalcev.

V nedeljo so bile priprave za tekmovanje že kar vročične. Po sobah so škrtale pile, kot v kakšni mehanični delavnici. Vsak je na tihem upal na uspeh, ki ni bil odvisen samo od tekmovalca, ampak tudi od njegovih smučih.

Ob tekmovalnih progah je bilo pravo bojno posvetovanje, kje so »haklci«, kako je najbolje »jemati« vratca in podobno. Trema je bila na višku, ko je starter pozival tekmovalce na start. Naša tekmovalka — ime bom zamolčal — mi je zaupala, da ji je srce na startu tako razbijalo, da je mislila, da bo srce prej na cilju kakor ona. Še štetje in start, tekmovalka št. 1 Zdenka Kristan »Sava« je že brzela med vratci, na tiho sem upal, da se bo vse srečno izteklo, vendar je majhna nepre-

vidnost Zdenko položila na trdo snežno podlago in na peto mesto v skupni uvrstitvi.

Nisem imel več časa premišljati: že je bila na progi naša tekmovalka in lanskoletna republiška prvakinja na tekmovanju usnarjev in gumarjev na Zelenici Ema Žagar, vozila je odlično in zanesljivo ter zasedla prvo mesto. Bravo Ema, in še enkrat iskrene čestitke! Pohvaliti moram tudi našo še neizkušeno tekmovalko Ivanko Juhant za »korajžno vožnjo« in solidno dvanajsto mesto.

Na startu so bili že mlajši tekmovalci do 25 let; naša tekmovalca Valenčič Andrej in Rupar Ivan sta imela startni številki 19 in 18. Na cilju sta zamenjala mesti, in sicer je bil Valenčič tretji, Rupar pa četrti. Čestitamo.

V skupini nad 25 do 35 let je bilo prvo mesto že oddano za nekdanjega državnega prvaka in dolgoletnega tekmovalca inž. To-

maža Jamnika. Opravičil je pričakovanja z izredno drzno in hitro vožnjo.

Naši tekmovalci so vozili izredno dobro, posebno še Drago Zajc, ki je z elegantno in hitro vožnjo dosegel sedmo mesto, Zupan Andrej osmo mesto. Andrej je malo razočaral, vendar ne moremo reči, da ni vozil solidno, pozna se mu, da ni dovolj treniral. Udir Janez si deli 12. in 13. mesto, ostali pa so se uvrstili do 35. mesta, kar je še zadovoljivo ob dejstvu, da je bilo v tej skupini kar 100 tekmovalcev.

Prijavljenih je bilo ca. 40 ekip. Ekipa »Sava« I. se je uvrstila na drugo mesto za »Iskro« I., »Sava« II. pa na šesto mesto.

Ob tej priliki še enkrat čestitam vsem tekmovalcem in tekmovalkam za dosežene uspehe. Obenem se zahvaljujem vsem, ki so nam omogočili nastop na omenjenih igrah.

Tooplak Nejko

Čestitka in zahvale

Ob 50-letnici obstoja tovarne »SAVA« Kranj čestitam vsem članom kolektiva in želim še mnogo delovnih uspehov

vojak Janez.

HVALA, TOVARIŠI GASILCI

V imenu upokojencev — častnih članov našega industrijskega gasilskega društva se iskreno zahvaljujem za priznanja, ki ste nam jih podelili ob praznovanju 40-letnice delovanja gasilcev v Savi.

Z vami se veselimo vaših uspehov, zavedajoč se, da je del tega tudi plod našega dela.

Valentin Svete

Za lepo poročno darilo se prisrčno zahvaljujem sodelavkam DE avtopnevmatike in nekaterim delavkam v DE klinasti jermeni.

Vera Mahič

Ob smrti dragega moža in očeta STUDNA STANKA se najlepše zahvaljujem vsem sodelavcem, ki so mu darovali cvetje, ga spremili na zadnji poti in nama izrazili sožalje.

Vsem še enkrat iskrena hvala!

Zalujoča žena Milka Studen in hčerka Mili Svetek



Tokrat vam predstavljamo skupino najbolj aktivnih smučarjev Save in sicer: Andreja Valenčiča, Ivanko Juhant, Draga Zajc in Nejca Toplaka.

