

Ureja uredniški odbor — Glavni in odg. urednik Jože Stular — tel. 21-071, lok. 251 — Tisk in klišejni CP »Gorenjski tisk«

Sava



GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA TOVARNE GUMIJEVIH IZDELKOV SAVA KRANJ

LETO VI — STEVILKA 10.

KRANJ, 20. maja 1966

Razgovor s prejšnjim predsednikom DS tovarišem JOŽETOM KUŽNIKOM

Ob koncu mandatne dobe, v kateri je dve leti uspešno vodil delavski svet podjetja, smo naprosili tovariša Jožeta Kužnika za kratek razgovor. Postavili smo mu nekaj vprašanj, ki se nanašajo na delo predsednika in tudi na delavski svet. Ker se občasno pojavljajo komentarji o vlogi predsednikov organov upravljanja ali družbenopolitičnih organizacij ter o delu v teh organih in delu na njihovih delovnih mestih, — so odgovori tov. Kužnika prav gotovo zanimivi.

Takole nam je odgovoril.

Vprašanje:

Predsednik DS podjetja si bil dve leti. V tem času si menda spoznal, da takšno delo zahteva veliko volje, potrpljenja in natančnega razporejanja časa, da sploh uspeš povezovati delo v samoupravnih organih, sodelovanje z družbenopolitičnimi organizacijami ter delo na delovnem mestu. Kaj misliš o tem in ali predlagaš način, kako to vprašanje najbolje urediti?

Odgovor:

Mislim, da je vprašanje postavljeno na osnovi pogojev in načina dela v našem podjetju.

Res je, da predstavniki družbenopolitičnih organizacij in samoupravnih organov porabijo večino svojega delovnega časa za opravljanje funkcij in zato se pojavljajo razne kritike in pripombe zaradi tega načina dela, zato menim, da bi bilo bolje, ko bi imeli funkcionarji svoj delovni čas razporejen tako, da bi vsak dan samo del delovnega časa porabili za opravljanje funkcije. Kako naj bi to uredili, je stvar dogovora. Ravno tako sem mnenja, da bi morali v podjetju rešiti celotno organizacijo, iz katere bodo jasno razvidne kompetence DS, UO, komisij, DE in posameznikov. Ko bomo uredili to, bo tudi delo predstavnikov organov upravljanja rešeno, lažje in bolj učinkovito.

Vprašanje:

V dveh letih ste razpravljali o nešteto pomembnih vprašanjih, sprejeli ste vrsto sklepov. Po delni analizi o delu DS v preteklem obdobju je navedeno, da precej njegovih članov ni bilo aktivnih. Je po vašem mnenju ta pasivnost odločilno vplivala na sprejemanje ustreznih sklepov?

Odgovor:

Gotovo je, da pasivnost nekaterih članov DS vpliva na vsebino in objektivnost sprejetih sklepov, kakor tudi na potek seje DS (dolge in nezanimive seje). Res je, da se nekatera pomembna vprašanja rešujejo brez večje razprave in opaža se, da večji del članov DS ne glasuje in ne nastopa v imenu svojih volilcev. Ravno tako opažam, da predloženega materiala pred sejo ne prebirajo, da ga večina sploh ne pogleda in se ne posvetuje s člani svoje DE. Zato menim, da bi morali volilci že pri predlaganju kandidatov za člane DS bolj premisliti, kakšnega predstavnika bodo imeli v DS podjetja in ali bo sposoben zastopati interese svojih volilcev in podjetja. Mogoče se prav tu kaže tudi neaktivnost družbenopolitičnih organizacij, ki še niso v celoti našle svoje vloge v pogojih samoupravljanja.

Vprašanje:

Samoupravljanje si utira pot, toda dosti je tudi ovir. Kako pospešiti, da bosta neposredni proizvajalec in strokovni delavec skupno reševala v samoupravnem sistemu probleme kolektiva, odločala o našem delu in razvoju?

Odgovor:

Res je, da veliko težav in ovir izhaja ravno iz premajhnega sodelovanja strokovnih delavcev in neposrednih proizvajalcev. Mislim pa, da bi v našem podjetju lahko ustvarili pogoje, ki bi vključili v sistem samoupravljanja res celoten kolektiv in ne samo organe upravljanja. Struktura DS podjetja bi morala biti odraz strukture zaposlenih. Pomemben faktor, ki mogoče še bolj vpliva na kvaliteto in objektivnost dela DS je tudi v tem, da bi morali voditi pametno kadrovsko politiko, primerno izobraževati in informirati člane samoupravnih organov, kakor tudi člane celotnega kolektiva. Prepričan sem, da bodo takrat, ko bomo to dosegli, odpadli vsi komentarji, da bi morali biti člani samoupravnih organov samo strokovnjaki, ali obratno, samo neposredni proizvajalci itd. Menim, da bo takrat dobilo samoupravljanje pri nas vsebino, ne pa da bo samo šola za neposrednega proizvajalca. Takrat bo odpadla tudi pasivnost nekaterih strokovnih delavcev in bosta tako strokovni delavec in neposredni proizvajalec lahko našla pot za res dobro in tovariško sodelovanje v samoupravnem mehanizmu.

Kadrovanje poklicnih delavcev

V zadnjem času često razpravljamo o produktivnosti, ekonomičnosti, rentabilnosti ipd. Pri ugotavljanju napak na teh področjih so se izluščila nekatera vprašanja, ki bistveno odstopajo od

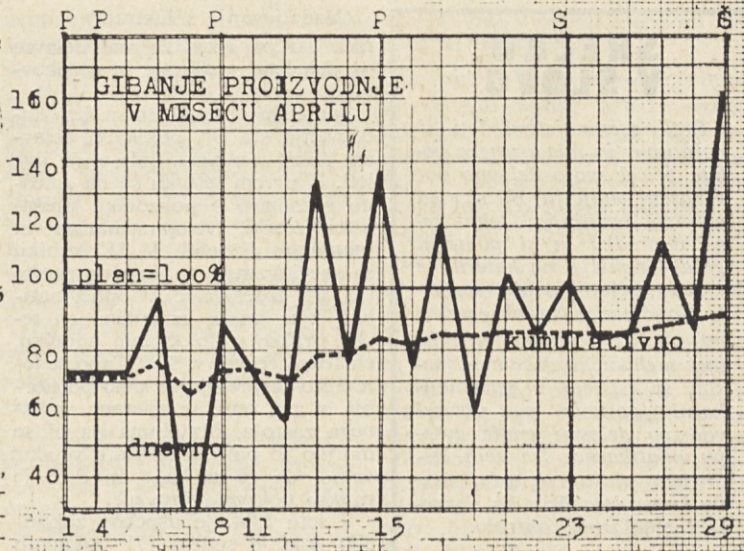
drugih, ne manj pomembnih. Gre namreč za kvaliteto izdelkov, organizacijo dela in nagajevanje.

Na sejah delavskega sveta je bilo večkrat poudarjeno, da so na področju kvalitete precejšnje rezerve in da se moramo pri tem kolektivno zavzeti za odpravo vseh napak ter se dosledno držati predpisane tehnološkega postopka. Za uspešno reševanje tega so odgovorni sodelavci, ki se direktno ukvarjajo s tem in neposredno lahko vplivajo na odpravo vseh napak.

Ko govorimo o kadrih, često nimamo prave predstave kaj dobri kadri pomenijo in smo nato pri kadrovanju večkrat ozki in enostranski. To pomeni, da delavce nameščamo brez ugotavljanja njihovih psihičnih in fizičnih sposobnosti.

Se bolj pereče pa je vprašanje celotne kadrovske politike, ki temelji preveč na delu posameznikov ali samo ene službe. Menim, da je prav kadrovska politika danes tako pomembna, da lahko ko igra odločilno vlogo pri uspehu podjetja. Marsikdo si predstavlja, da je edina naloga kadrovanja v tem, da delavca zaposlimo na delovnem mestu — in ničesar več. Če mislimo tako — se zelo motimo. Pred razporeditvijo delavca bi morali najprej ugotoviti njegove sposobnosti, na podlagi tega pa mu (dodeliti odgovarjajoče DM. Res je, da cela vrsta nerešenih vprašanj v podjetju takšnega načina dela ne dovoljuje in razporejamo delavce na povsem druga delovna mesta kot so sposobni ali usposobljeni. V tem vidimo sicer rešitev v trenutni situaciji, toda če problem analiziramo natančneje, ugotovimo da ni neresljiv, le da bi morali, kot smo že rekli, ves postopek kadrovanja spremeniti.

(Nadaljevanje na 2. strani)



Takole se je gibala proizvodnja v mesecu aprilu. Planske obveznosti smo dosegli le 91-odstotno. — V prvih štirih mesecih tega leta smo celoten letni plan izvršili z 32,2 odstotka. Do konca leta nam torej ostane še 67,8 %, do izvršitve našega letnega plana.

Premalo se zavedamo, da smo uporabniki kolektivnih stanovanj

Eno izmed pomembnejših faktorjev za dobro počutje in nemoteno delo človeka je nedvomno urejeno stanovanjsko vprašanje. Slabe stanovanjske razmere dnevno povzročajo številne konflikte in včasih tako stanje privede celo do obupa. Znano je, da ljudje zelo različno reagirajo na obstoječo situacijo. Poznam primere, ko posamezniki smatrajo svoj stanovanjski problem kot najtežji v kolektivu, ne oziraje se na druge. Največkrat so taki neobjektivni že dosegli svoj cilj. Toda njihova nestrpnost in neobjektivnost se kljub rešitvi še vedno nadaljuje v obliki nerazumevanja za probleme drugih članov kolektiva.

Nekateri trde, da imajo stanovanje zasedeno, pa imajo v sobi spravljeno staro ropotijo, ob tem pa drugi člani kolektiva nimajo niti strehe nad glavo. So primeri, ko v prostornem, večsobnem stanovanju stanujeta samo dva člana kolektiva — pa nista pripravljena odstopiti svojemu sodelavcu praznega prostora.

Vse premalo se zavedamo, da smo le uporabniki stanovanj, ki so last kolektiva, torej last nas vseh. Članje kolektiva, ki so si sami rešili stanovanjsko vprašanje, ne

zahtevajo deleža od tistih, ki jim je stanovanje dal kolektiv, ti pa bi morali pokazati več razumevanja za sodelavce, ki so trenutno brez stanovanja.

Včasih so člani kolektiva dobili stanovanje brez lastne udeležbe, zdaj pa mora vsak prispevati del sredstev. Tisti, ki so dobili stanovanje od podjetja, pa imajo premalo (ali ga sploh nimajo) razumevanja za tiste člane kolektiva, ki danes živijo v slabih stanovanjskih razmerah.

Se in še bi lahko naštevali primere. Priznati moramo, da smo zelo sebični in da nimamo čuta do sočloveka in še manj do svojega sodelavca. Zato naj nam ne zamerijo tisti, ki jim le delno venjamemo, ko nam postavljajo svoj težki položaj kot najtežji v kolektivu. Takrat so vse obljubili in grajali druge. Če pa smo tak primer smatrali za morda ne najnujnejši, so nam to početje zamerili.

Če bi bilo med člani kolektiva malo več razumevanja in malo manj sebičnosti in morda celo škodoželjnosti, bi bilo gotovo polovico manj stanovanjskih problemov. Z malo dobre volje bi pomagali sodelavcu, ki je v podobnem položaju, kot je bil on prej. BLAŽ STUDEN



Fotoamaterji — POZOR!

Do sedaj so hodili v temnico obrata I razvijati filme in fotografije člani kolektiva, ki niso bili člani ljudske tehnike v naši tovarni, niti niso znali pravilno ravnati s priborom. Zato se je v temnici (čeprav ni primeren prostor za to) zaradi neznanja posameznikov kvarila oprema. To so prenašali tudi ostali člani, ki bi radi uporabljali temnico v svoje namene. Vse to je odraz malomarnosti nekaterih, ki pa imajo mogoče dovolj teoretičnega in praktičnega znanja. Poleg tega pa so posamezni uporabniki celo odtujevali razne predmete.

Da bi preprečili vse te neprijetnosti in rednim ter poštenim koristnikom omogočili uporabo, kakršna mora biti, smo določili, da bodo lahko uporabljali temnico le tisti, ki bodo imeli potrdilo. Le-tega dobe pri tov. Zalarju v obratu II (to velja od 1. maja dalje). Ključ od temnice bo odslej stalno pri vratarju

ju obrata I pod številko 103. Vratar bo ta ključ izročil le na podlagi potrdila. Po končanem delu je treba ključ takoj vrniti vratarju. Na zadnji strani potrdila bodo napisani dnevi, kdaj lahko član uporabljala temnico — to bo rok, da bo vratar imel lažjo evidenco. Potrdilo brez žiga in podpisa ne bo veljalo. Eno potrdilo velja samo za dneve, ki bodo napisani.

S tem smo hoteli preprečiti tudi drugo neprijetnost, to je, onemogočiti delo v temnici tudi ponarejevalcem ključa. Ključavnico v vratih smo zamenjali z novo. Kogar pa bomo ponovno dobili, da bo s ponarejenim ključem v temnici, bomo proti njemu disciplinsko postopali.

Prosimo, da upoštevate navodila, če hočete, da boste prišli do temnice, ko pa boste uporabljali temnico, pa pravilno uporabljajte vse naprave in pribor, ki je v temnici. LOJZE ZALAR

OBVESTILO:

Zveza prijateljev mladine Kranj nas je obvestila, da bodo letos organizirali taborjenje za otroke od 8. do 15. leta. Taborjenje, ki ga pripravljajo skupaj s taborniško organizacijo, bo v Fažani pri Pulji. Organizirano je z namenom, da bi omogočili bivanje na morju čimvečjemu številu tistih otrok, ki ne gredo na letovanje s starši ali v zdravstveno kolonijo.

Izmenje taborjenja bodo:
— od 10. do 24. julija in
— od 24. julija do 7. avgusta letos.

Cena taborjenja (hrana, stroški prevoza, vodič idr.) za 14 dni je za otroke do devetega leta 11.000 S din, nad devet let pa 16.000 S din. Del stroškov krije Zveza prijateljev mladine (nad 11.000 in 16.000 S din).

V primeru, da bo veliko prijav za taborjenje, bodo organizirali še eno izmeno, in sicer od 7. avgusta dalje.

Ker je oblika letovanja, kot ga organizira Zveza prijateljev mladine, zelo ugodna tudi za člane našega kolektiva, vas pozivamo, da prijavite svoje otroke za letovanje v Fažani.

Prijave sprejemajo v pisarni referenta za družbeni standard (obrat I., tel. 243) do 10. junija.

Prijavite svoje otroke za taborjenje v Fažani od 10. julija do 7. avgusta



SREČKU V SLOVO

Pred osemnajstimi leti si poln upov in mladostnega pol leta pričel svojo delovno pot v našem podjetju. Bil si med pionirji povojnega tehničnega napredka in si pomagal graditi temelje, na katerih je v zadnjih letih zraslo podjetje do današnjega obsega.

Delal si v oddelku za norme, mehanični delavnici, postal si asistent v pnevmatikarni, pozneje pa prevzel vodstvo delovne enote avtopnevmatikarne. Na tem delovnem mestu si ostal vse do konca leta 1965, ko si prevzel medfazno kontrolo.

Na vseh teh delovnih mestih si po svojih močeh prispeval k napredku podjetja, čeprav si naletel, ko vsak, tudi na nepredvidene težave. Kot vodja pnevmatikarne si uspel, da se je proizvodnja v tem oddelku v razmeroma kratkem času precej povečala, kljub pomanjkanju vseh potrebnih pogojev. To je seveda tudi od tebe zahtevalo precejšnjih naporov, ki verjetno niso ostali brez posledic. Vendar s svojimi skrbmi nisi nikdar obremenjeval drugih, prenašal si jih sam in le od časa do časa zaupal nekaj svojih težav najbližjim prijateljem.



Da bi povečal svoje strokovno znanje, si poleg dela še izredno študiral in tudi uspešno dosegel svoj cilj. Tako si obogatil svoje praktične izkušnje z novimi spoznanji in na ta način pripravil solidno osnovo za svoje nadaljnje delo.

To si dokazal tudi na svojem novem delovnem mestu, kjer si kljub začetni depresiji in nerazumevanju dosegel v kratkem času vidne uspehe. Ti uspehi pa bi bili prav gotovo še večji, če bi nas tako nepričakovano ne zapustil.

Kruta usoda je pretrgala tvojo življenjsko pot v tvojih najlepših letih, ko smo to najmanj pričakovali. Omahnil si na svojem delovnem mestu kot junak na bojnem polju. Tvoj padec je vse nas, ki smo te poznali, globoko prizadel. Odsel si od nas v času, ko smo pričakovali od tebe še novih dejanj in delovnih uspehov. Prepričani smo, da nas ne bi razočaral.

Bil si dober tovariš in sodelavec, poln življenjskih izkušenj, elana in načrtov za bodočnost. Ker si bil dolgo med nami, smo se tega na žalost prav zavedli šele sedaj, ko si prezgodaj odšel na pot, s katere ni vrnitve.

Počivaj v miru in oprosti, nam, če nismo znali pravočasno ceniti vseh tvojih vrlin, mi pa te bomo vedno ohranili v najlepšem spominu.

(Nadaljevanje s 1. strani)

miti. To pa velja za vse delavce — priučene, poklicne in strokovne.

Specifični pogoji in način kadrovanja sta pri poklicnih delavcih dokaj nerealna. Šola traja dve leti. V prvem letniku se na splošno seznanijo s polizdelki, prešanimi izdelki, velopnevmatikami in tehničnimi izdelki. V II. letniku se specializirajo za določen poklic (in, pr. izdelovalec avtopnevmatike), kjer imajo izmenično en teden prakso v določenem oddelku, en teden teorijo v šoli. Tako se temeljito pripravijo za delo po normi in pri tem ne nastane vmesnega zastoja. Praviloma pa bi se moralo to povsod izvajati, vendar vemo, da to ni tako in da je praksa pokazala drugače.

V letu 1964. je uspešno zaključilo šolanje sedem (7) poklicnih gumarjev za prevleko valjev. Nekaj se jih je takoj zaposlilo, ostali pa so morali čakati nekaj mesecev, da so bila prosta delovna mesta in to ne v prevleki valjev, ampak v drugih oddelkih. Kasneje so ugotovili, da tudi za tistih nekaj delavcev, kar so jih prvotno zaposlili v prevleki, nimajo dela in tako so morali fantje in dekleta na lepem posloviti od tistega, za kar so se leto dni učili in ponovno začeti spoznavati druge stroje, drugo okolje, drugo tehnologijo. Tako danes imed sedmih niti eden ne dela v prevleki valjev in to kljub temu, da so jih takrat, predno so se odločili so omenjeni poklic, nujno potrebovali, kljub temu, da so se leto dni učili prav za ta oddelek itd.

Ta primer pa ni edini, kajti leto pozneje (leta 1965) je absolviralo štirinajst fantov in deklet: za izdelovalce cevi. Po končanem šolanju so morali nekateri precej časa čakati na delovno mesto. Vsi so to z razumevanjem sprejeli, ker so jim povedali, da zanje nimajo prostih delovnih mest v tehnični hali in tako so morali iti nekateri h klinastim jermenom, kjer je že večina kolegov iz prevleke, ostali pa so šli v službo kakovosti kot tekoči kontrolorji pri izdelovanju avtoplačev. Le pet jih je ostalo v cevarni. Ne bi bilo nič čudnega,

PRIPRAVA NARAVNEGA KAVČUKA — SEDAJ V MINUTAH

Firestone je na svoji kavčukovi plantaži v Harbelu — Liberijska — dal v pogon prvi stranspress-sušilnik. Novo napravo je razvil Firestone. Medtem ko je bilo prej potrebno več dni za pripravo naravnega kavčuka, opravi stroj to delo v nekaj minutah. Na uro je kapaciteta stroja 1,8 ton naravnega kavčuka.

Pri novi metodi koagulirani kavčuk operejo in razrežejo v zelo majhne kosce. Različne kvalitete kavčuka pomešajo po nekem dognanem merilu enakomernosti, nato ga premešajo in transportirajo k zbiralni posodi. Ta gumijev koagulator nato potisnejo pod pritiskom skozi ekstruder, ki gumiju odstrani vodo, oziroma jo suši, ne da bi pokvaril njene lastnosti. Po sušenem postopku pride guma v obliki kroglice na hladilni trak, ki vodi v avtomatsko stiskalnico za bale. Bale nove tovarne tehtajo približno 28 kilogramov namesto dosedanjih 84 kg, ker se s tem manjšim formatom laže ravna.

Do sedaj se je ta postopek odvijal takole: koagulirane kavčukove krpe so odvezli iz ponvastih posod, jih oprali in s pomočjo posebnih strojev izvaljali v tanke kože oziroma plasti. Ker je ta postopek omogočil še minimalni obstanek beljakovine v surovem kavčuku, kar v vlažnotopli tropski klimi prinaša nevarnost plesni in gnitja, je bilo treba kože obrniti ali s pomočjo določenih kemičnih dodatkov konzervirati. Šele po tem, več dni dolgem postopku, je bilo možno kože stisniti v bale in odpremiti na ladje.

Nov stranspress — sušilnik omogoča Firestonu, da dobavi bolj enakomerno kvaliteto kav-



Kadrovanje poklicnih delavcev

da so se morali absolventi določenega poklica kar čez noč prekvalificirati, če ne bi bilo v avtopnevmatikarni nobenega poklicnega delavca ampak so in še vedno delajo, ker imajo pač določeno prakso, drugi, ki so se specializirali za drug poklic, pa jih bodo kontrolirali, če pravilno delajo. Zanimivo je to, da so nekateri poklicni delavci, ki so absolvirali v pnevmatiki, šli na kontrolo tehničnih izdelkov (klinasta jermena, cevi); verjetno vse v smislu rotacije.

Mogoče je še kakšen primer, toda vzel sem dva, ki sta najbolj karakteristična.

Mnenja sem, da s takim načinom dela, pa ne glede na to, če so za to tudi objektivni vzroki, ne bomo dosegli namena poklicnega izobraževanja, niti osnovnega smotra produktivnosti — boljše kvalitete. Ali se nam splača, da ga dve leti šolamo, da investiramo določena sredstva (en učenec stane v dveh letih podjetje približno milijon starih dinarjev), da zapravljamo čas, da motimo redno proizvodnjo, ko se učenec pričinja, navsezadnje pa ga še ne zaposlimo tam, za kar se je učil, ampak ga hladnokrvno damo kam drugam, kot da ga nikoli nismo poznali, kot da ni bil učenec poklicne šole in kot da zanj niso bila potrošena nikakva sredstva. Pri tem se dela velika škoda za podjetje, za celotno družbo, največ pa za prizadetega, kajti v tistem momentu se ne počuti več kot absolvent poklicne šole, nima več tiste vneine in veselja do dela, za katera se je učil dve le-

ti, ampak postane zamonjen, duševno utrujen, nizko produktiven ipd. Precejšen vpliv pa ima tudi na tiste učence, ki se med tem šolajo, vidijo te probleme in zato se ni treba čuditi, če je tako slab rezultat na Poklicni gumarski šoli.

Opozoril bi šena en problem, ki se mi zdi omembe vreden glede kadrovanja poklicnih delavcev. Zelo redko se upošteva pri razporedu na delovno mesto učni uspeh v šoli in pri praktičnem pouku. Ta pride do izraza mogoče pri prvotnem razporedu, pa še tu ne vedno. Naj navedem primer — prišli so trije v delovno enoto: dva prav dobra, eden pa precej slabši in sta tista dva prav dobra bila za transporterja in kot pomožna delavca, tisti, ki je bil v šoli slabši, pa je konfekcioniral za strojem.

Prav tako se mi zdi umestno, da nekatere službe, ko potrebujejo poklicne delavce, zahtevajo izključno le moške. Karakterističen primer je služba kakovosti, ki je rajši vzela fante takoj po končani šoli, brez prakse in ne glede na uspeh, kot pa dekleta, ki delajo že štiri ali pet let v oddelkih pri strojih, pa prav tako na tri izmene in nima delovna enota z njimi nobenih posebnih problemov.

Ob koncu naj povem star pregovor: »Kar se Janezek nauči, to Janez zna.« Toda pri nas pa smo mi tisti, ki Janezka učimo in če ga že od začetka ne naučimo tako kot je potrebno, ne iščimo krivca drugje, ampak obsodimo enkrat tudi sami sebe.

MILIVOJEVIČ MILE

Iz gumarske industrije po svetu

čuka, in da zviša produkcijo. Poleg tega je laže ravnati z manjšimi balami in jih lepše vskladiščiti na ladji (ekonomična izraba transportnega prostora). Naprava stoji v novi tovarniški zgradbi na Firestonovem ozemlju v Harbelu, zgradba ima osnovno površino 1400 m² in ima dve nadstropji.

NOVI SINTETIČNI KAVČUK Z VSESTRANSKIMI LASTNOSTMI

Kemična tovarna Shell — ZDA je razvila postopek za proizvodnjo sintetične gume z vsestranskimi predelavnimi sposobnostmi umetnih mas. Raziskovalno delo v laboratorijih je trajalo skoraj 10 let. Novi sintetični elastomeri omogočajo znatne prihranke pri predelovalnih stroških, ker pri teh ni potrebna vulkanizacija. Za-

radí tega bi lahko iz te snovi mnogo ceneje izdelovali mnogo proizvodov, ki so jih dosedaj proizvajali le iz gume, na drugi strani pa bi iz te snovi bilo možno proizvajati tudi mnogo artiklov, ki so bili dosedaj izdelani in umetnih mas, kar bi izboljšalo njihovo kvaliteto in vzdržljivost.

Ena od tipičnih vrst teh novih snovi je Termolestic. Je elastična, prozorna, odporna proti obrabi, čvrsta, vodoturna in ne prevaja električnega toka. To snov je možno obarvati z vsako barvo in oblikovati v najbolj kompliciranih modelih.

Snov se posebno z uspehom uporablja v novih lepilih in pri proizvodnji posebno zahtevnih podplatoev ter za igračke, ki so praktično neuničljive.

AVTOKORD IZ MEŠANICE SINTETIČNIH VLAKEN

Med iskanjem vedno boljših materialov za avtokord so v ZDA v zadnjem času pričeli preiskovati možnosti porabe mešanice različnih sintetičnih vlaken. Pri izvedenih poskusih so že ugotovili, da različne mešanice odgovarjajo zahtevam, ki jih mora imeti surovina za proizvodnjo kordne tkanine. Tako je na primer mešanica 55 delov poliesternih vlaken in 45 delov najlon vlaken za več kot polovico zvišala dimenzijsko stabilnost gume in istočasno znižala efekt sproščanja. Poleg teh so preiskovali tudi mešanice sintetičnih vlaken z rajonom in steklenimi vlakni, pri čemer so se ravno tako pokazala zboljšanja lastnosti tkanin.

Po reviji Gumi, Azbest Kunststoffe

Zakaj se mladinci ter ostali člani kolektiva ne udeležujejo strokovnih predavanj o gumarski industriji v svetu

KMP je 7. tega meseca organiziral zanimivo predavanje o gumarski industriji na Madžarskem ter o znamenitostih njenega glavnega mesta. Mladinci, ki so bili zadolženi za organizacijo tega predavanja, so svoje naloge opravili zadovoljivo. Požnel Dominik je bil poslan na Madžarsko, da se je tam spoznal s proizvodnjo gumijevih amortizerjev. Tako smo njega zaprosili, da nam je povedal o svojih vtisih iz te dežele in kako so mu omogočili spoznati njihovo proizvodnjo gumijastih vzmeti. Povedal nam je, kako izdelujejo te vzmeti, kje se vse rabijo in dodal svoje mnenje, da bo morala tudi SAVA v bodoče razmišljati o proizvodnji teh artiklov. Veliko zanimivega nam je povedal o tem, kako živijo gumarski delavci, kakšen je njihov standard, o pogojih dela in o njihovem življenju.

V drugem delu predavanja nam je pripovedoval o znamenitostih BUDIMPESTE, o življenju tega zgodovinskega mesta, o običajih ter o ciganski glasbi, saj so cigani pravi mojstri violine.

Tovariš Požnel nam je o vsem tem tako živo pripovedoval, da je nam, ki še nismo videli tega mesta, sedaj že bolj znano in mislim, če bi ga kdaj obiskali, da bi nam bilo manj tuje in celo malce domače.

Tovarišu Požnelu se v imenu 20 udeležencev od 1700 vabljenih iskreno zahvaljujem in mu želim, da naj to, kar je spoznal za dobro in novo, z uspehom vključi v proces dela v naši tovarni.

Z nekaj skopimi stavki sem skušal opisati to, kar smo dve uri poslušali. Saj to ni bilo le golo predavanje, tem-

več se je razpletlo v prijeten razgovor med poslušalci in predavateljem.

Sedaj vprašam še vas, v prvi vrsti pa mladince, ali se še splača organizirati takšna predavanja za 20 ljudi? Odgovor na to lahko dam sam: »Ne!« Mi mogoče lahko poveste, ali v eni izmed prihodnjih številok odgovorite, kaj naj organiziramo in kakšne metode naj pri tem uporabljamo? Večina, ki se tako zavestno izogiblje vsakega dela v zvezi z mladino, bi odgovorila: IZLET. Vsem ostalim, ki si še želijo tudi kaj drugega, ne samo izlet, pa bom za koristne nasvete hvaležen.

Tistim, ki ne bodo k uspešnemu delu mladinske organizacije ničesar doprinesli, svetujem, naj se nikaner ne skušajo uveljavljati s kritiziranjem.

JOZE COPEK

Dopisujte v naš časopis!



Mesto je za mladega človeka lahko nevarno

Ljubim jih s hrupom in šumom, ta velika mesta — skoznje v svobodo gre, skoznje v bodočnost gre cesta... (O. Zupančič)

Čeprav v Sloveniji nimamo vele-mest, pa tudi naša večja in velika mesta dan za dnem od blizu in daleč privabljajo mlade ukaželjne ljudi. Nekateri se v mestu že kmalu kar dobro prilagodijo nove-mu oziroma drugačnemu načinu življenja, medtem ko se drugi na mestno okolje navadijo le počasi in s težavo, nekaj pa se jih v njem do kraja izpridi.

Kako se bodo mladi ljudje znašli v večjem oziroma velikem mestu, je mnogo odvisno od njihove nra-vstvene vrednosti, ki jim jo je dala domača hiša posebno v prvih sed-mih letih njihovega življenja. Zna-no je, da prav to obdobje, ko živi otrok večidel samo v krogu domače družine, najbolj vpliva na oblikovanje njegove mlade osebnosti. Z druge strani seveda pa v marsičem odločajo prvi stiki, ki jih v mestu navežejo mladi ljudje z novimi skrbniki, s predstojniki, z neposrednimi tovaršiji idr. Pravi-mo, da je mnogo odvisno od gole sreče, se pravi, kakor pač naletiš. Priznavamo torej pomemb-nost naključja, srečnega ali ne-srečnega trenutka, ki odloča komu v prid ali v nesrečo. Toda upoštevati moramo tudi obdobje, v katerem pride mlad človek iz svojega bolj ali manj patriarhal-nega okolja v razgibano mestno življenje. Ker se ta prihod vsaj povečni ujemja z obdobjem spol-nega zorenja, ko mladega človeka skoraj vsega prevzema čustvenost, ki mu marsikdaj niti ne dopušča zrelega preudarka, je mladi »pri-šlek« še tem bolj ogrožen. Nje-gov nadaljnji razvoj spolnega zo-renja v domačem (podeželskem) okolju namreč bi potekal počas-neje in zanj ugodneje kakor v mestu, polnem raznovrstnih dra-žil, ki mu vznemirjajo spolno do-mišljajo.

Vsi tisti, ki se odločijo bodisi za gimnazijo ali za strokovne, višje ali visoke šole, so neprimer-no na boljšem kakor mladinci (mladinke), ki gredo v uk ali pa jih sprejmejo razne industrijske in vajenske šole. Prvi le še kako obvladajo ali vsaj poskušajo ura-vnovesiti svoj spolni nagon ob št-diju predmetov, ki jih že sami po sebi navajajo k lepemu in dobre-mu, obenem pa tudi k spoštovan-ju naravnih zakonov nra-vstvenih obvez, medtem ko drugim njihovi zgolj strokovni predmeti le ne morejo dati tiste poglobljene du-hovnosti, ki bi jih mogla nava-jati k plemenitim, se pravi kul-turnim užitkom.

Seveda je med enim in drugimi vse polno izjem, pa tudi zares srečnih naključij, ki mlademu človeku pomagajo prebresti naj-nevarnejša leta spolnega zorenja, namreč obdobje med 14. in 18. življenjskim letom, ko se dogod-ki tako rekoč prehitevajo. Kdor ni bil deležen še pravočasne in primerne spolne poučitve ter spol-ne vzgoje, se v tem obdobju le težko znajde. Marsikoga zajame vrtinec življenja in ga zlepa ne izpusti. Največ so tega krivi slabi zgledi in neugodni vplivi mest-nega okolja, ki sprejema mladega človeka.

Spominjam se priletne posest-nice, ki je po materini smrti osta-la na domačiji čisto sama. Na po-novna vprašanja, zakaj neki po-sestva rajši ne proda in gre v mesto, kjet bi lagodneje živela, je odgovorila: »Zdržala sem dolga desetletja, otrok nisem imela in mater sem pokopala. Ko sem prihajala iz službe, sem še doma ga-rala in še garam, vendar zemlje živa prodati ne morem! Nemara bo tistim za mano to lažje, ko mene ne bo več...«

Koga bi ne ganila tolikšna nave-zanost na rodno grudo?!

Toda kako je pozneje tistim, ki so tako zlahka zapustili svojo do-mačo zemljo in se vsega prepusti-li mestnemu življenju?

Na to vprašanje pa je laže odgo-voriti kdaj pozneje, ko nekoč mladi lahko vse tisto, kar so si obetali od mesta in njegovih vred-not, strnejo tudi že s svojimi do-živetji in spoznanji v njem.

Mnogo, dostikrat kar preveč, si mlad človek obeta od svoje odlo-čitve, da bo pretrgal z življenjem na vasi, pa se skoraj z otroškim

zaupanjem zateče v mestno oko-lje. Zavoljo pretiranih pričakovanj so prizadeti posebno tisti, ki so o življenju v mestu imeli čisto zgrešene predstave, posebno še, če so si domišljali, da vlada v njem »popolna« sproščenost, ki človeka tako rekoč odvezuje ka-kršnih koli nra-vstvenih obvez. Prav takšno pojmovanje mestnega življenja prenekaterega zapelje v nepravilna in »prelahka« razmerja. Tako se vse globlje in globlje po-greza nra-vstveno tudi sam, če se slepo vdaja svoji razbičani spol-nosti.

Večje, zlasti pa veliko mesto, je za mladega človeka kar prezape-ljivo, da bi se nerazgledan mogel odredi njegovim užitkom, ki ved-no seveda niso brez posledic. Ne-zmernost, neučakanost in hlasta-nje za dvomljivimi doživetji mar-sikdaj občutno motijo njegov du-ševni razvoj, tako da sčasoma prične dvomiti tudi o največjih vrednotah življenja. Čedalje manj mu je mar za ustaljeno in smo-trno življenje, pa se raje brez-

skrbno vrže v objem njegovim va-bam in nasladam.

Se mnogo huje lahko v večjih in velikih mestih naleti ženska mladina. Morda je zanjo v njih še mnogo več zapeljivosti, ki jo zava-jajo k nepremišljenosti, posebno v najbolj čustvenem obdobju — nekako od 15. do 19. leta. Vendar mlada ženska tvega pri tem mno-go več kot njen moški vrstnik, vsekakor je zanjo toliko huje, ko-likor manj je bila pripravljena za mestno življenje, saj jo v »očar-ljivem« mestu prav lahko doleti mnogo hudega. Naj omenimo tu samo spolne bolezni in neželeno nosečnost, saj eno ali drugo uteg-ne mladi ženski preprečiti pot do končnega cilja, do vsaj zadovolji-vega, če že ne srečnega zakona. Take brodolomke se morajo po-tem večidel zadovoljiti s prav skromnimi razmerami, v katerih pa malone komaj še životarijo, ne da bi mogle razviti vse svoje spo-sobnosti, ki so še nedavno tega obetale toliko...

(Nadaljevanje prihodnjič)

REKREACIJA - NEZORANA LEDINA

Ze dalj časa imamo pri nas v tovarni komisijo za šport in re-kreacijo, ki ima namen pritegni-ti v svoje vrste čim več delav-cev, da bi vsaj za nekaj časa po-zababili na vsakdanje skrbi, ki jih tarejo.

Šport je pri nas še kar razšir-jen. Imamo nogometno, rokome-tno, odbojgarsko, strelsko in še več sekoj, ki kar marljivo de-lajo. Toda žalostna je ugotovitev, da pri teh sekcijah delajo, ozi-roma igrajo eni in isti delavci že vrsto let, a nadomestila za starej-še ni. Upam, da se bo sedaj, ko je prevzela vse delo sindikalna orga-nizacija, obrnilo na bolje.

Poglavje zase je rekreacija. En-krat za vselej bi si morali priti na jasno, kaj razumemo pod to besedo. Rekreacija je recimo do-bro organiziran izlet v neznanu, kjer vidiš zanimivosti in mora trajati zmeraj toliko časa, da se tudi odpočiješ. Ne vem pa, če je to tudi rekreacija, da se avtobus ne ustavi v naravi, ampak navadno pred kakšno gostilno in se ljudje šele pozno vrnejo domov, a na-slednji dan na delo, sveda, kdor

je zmožen naslednji dan normal-no delati.

V razvitih državah imajo nena-pisan zakon, da ob sobotah in ne-deljah preživijo družine v naravi. Takšnim izletom pravimo piknik. Tudi pri nas smo poskusili nekoč organizirati tak piknik, a se je na žalost spremenil v vse dru-go, le v počitek ne.

V obratu II. imamo sedaj veli-ko več delavcev kot prej. Ob ma-lici bi se lahko organizirala tek-movanja v odbojki, malem nogometu, rokometu, namiznem teni-su in še v kateri panogi, kjer mo-rajo delovati vsi udi. Tekmovali bi lahko med enotami, prostor pa bi se z malo dobre volje že našel. Marsikdo bo rekel, da dela ali pa gara za strojem do-volj in da komaj čaka, da se lah-ko vsede in malo odpočije. Toda ravno to je zgrešeno. Za strojem uporabljamo stalno ene in iste gibe in to je utrudljivo, medtem ko bi n. pr. pri odbojki deloval ves organizem in bi za stroj pri-šli ponovno sveži, čeprav bi 15 minut skakali za žogo. Za stro-jem bi bili potem bolj sprošče-ni.

V mnogih kolektivih so to že poskusili in prišli so do zavidanja vrednih uspehov. Naj vam na-vedem samo primer v tekstilni to-varni Varteks. V oddelku šivalni-ca so ženske po končanem delu odhajale domov utrujene zaradi enoličnega in hitrega dela. Uvedli so dnevno telovadbo za vse de-lavke v tem oddelku pod vod-stvom učitelja fizikulture, ki je že prej naštudiral najvažnejše gibe. Takoj v začetku je bil odpor in tudi uspeh se ni pokazal. Čez ne-kaj časa so opazili, da se je pro-dukktivnost zvečala za 15%, obrat-ne nezgode so se zaradi utruje-nosti zmanjšale, a delavke (kolek-tiva niso zapuščale oddelek utru-jene.

Marsikdo se bo temu članku smejal ali pa bo rekel, da to ni zanj. Če pa pogledamo drugo plat, kjer govorimo, da moramo skrbeti za delovnega človeka, da moramo izkoriščati stroje, ne de-lavca, ugotovimo, da vsepovsod to ne drži. Poskusimo to plat rekrea-cije v samem kolektivu. Verja-mem, da odziv ne bo velik. V za-

(Dalje na 4. strani)

SPREMENJEN DELOVNI KOLEDAR

MAJ							JUNIJ							JULIJ							AVGUST						
TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON
							1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6									
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	8		
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15		
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	16	17	18	19	20	21	22		
24	25	26	27	28	29	30	28	29	30				23	24	25	26	27	28	23	24	25	26	27	28	29		
31													29	30					30	31							
△ PRAZNIK					⊗ NEDELJA								⊗ KOLEKTIVNI DOPUST														
SEPTEMBER							OKTOBER							NOVEMBER							DECEMBER						
TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON

Upravni odbor je na svoji 26. redni seji, dne 8. aprila raz-pravljaval o delovnem koledarju za prihodnjih 8 mesecev.

Glede na obvestilo elektrogospodarstva Kranj, da za mesec julij, avgust in september ne morejo zagotoviti zadosti električne energije, je služba za organizacijo proizvodnje izdelala spre-menjen delovni koledar, po katerem se poveča število prostih dni v kritičnih mesecih. Povečanje prostih dni gre na račun zmanjšanja prostih sobot v ostalih mesecih.

Upravni odbor je sprejel predlog SOP, ker je sprememba nujna.

Po novem koledarju je bila v maju ena sobota prosta zaradi okvare ruskega mikserja (namesto 9. julija). V juniju imamo 26 delovnih dni in nobene proste sobote. V mesecu juliju je samo enajst delovnih dni ter enajst dni kolektivnega dopusta, ki se prične 18. in konča 30. julija. Na račun prostih sobot ne

bomo delali še vseh šest delovnih dni v mesecu avgustu in vse sobote so proste, prav tako tudi v septembru in oktobru. V mesecu oktobru bomo prosti tudi v petek, 28., nato v soboto 24., 30. je nedelja, 31. bomo prosti na račun prostih sobot, 1. novembra je praznik. Novembra bomo imeli 22 delovnih dni. Prosta bo samo sobota, 28. t. j. pred Dnevom republike.

Prvotno predvideno sedem prostih dni ob koncu leta je spre-menjeno in sicer tako, da bomo delali 26 delovnih dni, presta pa bosta 30. in 31. december.

Kot smo zgoraj že povedali, je sprememba delovnega kole-darja nujna in jo je narekovala redukcija električne energije.

Z ozirom na težave pri dobavi surovin ali nepredvidene za-stoje zaradi okvar na naših strojih, pa se lahko zgodi, da se bo delovni koledar še spremenil. Računamo, da bodo člani kolektiva to z razumevanjem sprejeli.



OGENJ

Ogenj ima v svojem razdiralnem delovanju dva važna faktorja, in sicer: nepričakovan pojav požara in hitrost širjenja. Zaradi tega je nujno, da s pravočasnimi ukrepi onemogočimo izbruh požara, od nosno, da s hitro in dobro opremljeno in izvežbano gasilsko enoto preprečimo razširitev požara.

»Ni enakih požarov«, je star izrek, pa je vendar resničen. Če hočemo požar uspešno likvidirati, mora imeti gasilec kot posameznik dovolj tehničnega znanja in prisotnost duha, da obvlada nastalo situacijo, ki ne more biti nikjer v naprej predvidena. Gasilec mora biti psihološko in fizično pripravljen za intervencijo, ker terja delo pri gašenju požara vedno velike fizične napore. On mora biti hladnokrvni in samoiniciativen, da bi imeli ljudje, ki so ogroženi, čim več zaupanja vanj.

Gasilec mora imeti dovolj praktičnega znanja, ker dela v pogojih, ko mora na ogroženih mestih največkrat sam odločati o ukrepih, ki so za nadaljnje širjenje po-

žara ali reševanja bistvenega pomena. Gasilci so imeli vedno te vrline in jih je treba še nadalje gojiti, še posebno v današnjem naglem industrijskem razvoju. Siromaška potrošnja elektrike in vnetljivih tekočin v našem podjetju povečuje vse te nevarnosti, ki jih morajo gasilci poznati.

Poznati morajo tudi vse načine gašenja raznovrstnih snovi in predmetov. Seznanjeni morajo biti sproti o specialnih napravah: plinskih, električnih in strojnih, vedeti morajo, kako jih je treba izklopiti, da se prepreči nevarnost za življenje in požar. Da bi gasilec razumel silo prirode in spoznal sestavine posameznih snovi, gorljive tekočine in pline, mora imeti nekaj teoretičnega znanja, za to so potrebni tečaji. Poleg tega vsega mora gasilec vedeti še marsikaj o tehniki gašenja požarov in reševanja ljudi. Iz vsega tega lahko sklepamo, da se mora gasilec, pa naj si bo poklicni ali prostovoljni, vseskozi izobraževati.

IVAN PETRIČ

Seminar za izprašane gasilce

Upravni odbor prostovoljnega industrijskega gasilskega društva naše tovarne je sklenil, da organizira tečaj za izprašane gasilce in s tem dvigne izobrazbeni nivo naših gasilcev.

Da bi bili seznanjeni o tej akciji vsi člani kolektiva, smo to že objavili v eni zadnjih številčk informativnega lista. V tem informativju smo objavili namen tečaja ter kdaj in kako naj bi tečaj potekal.

Prijavilo se je kar 39 članov kolektiva, ki so si želeli pridobiti znanje o gasilstvu. Od teh prijaviteljev jih je pet odstopilo, dva zaradi bolezni. Tečaj je trajal od 12. 4. do 30. 4. letos. Obiskovalci so hodili na tečaj v prostem času in so žrtvovali nekateri več dni kljub obilici dela doma (grade lastna stanovanja).

Na tečaju so bili predavatelji iz občinske gasilske zveze oziroma zavoda za požarno varnost in iz našega gasilskega društva. Zadnji dan predavanja pa so imeli izpite. Izpite so naredili vsi, ki so

redno obiskovali predavanja in jim je komisija priznala in to pismeno, potrdilo izprašanega gasilca.

S tem je UO društva dokazal, da tudi on skrbi za svojo pomladitev z željo, da ohranijo našo skupno imovino. Tečaj so opravili naslednji tovariši:

Kepić Jože, Božič Anton, Kraner Marjan, Derlink Rajko, Klemenčič Jože, Leskovec Ivan, Koncilja Anton, Tomše Janko, Jerič Stane, Brolih Valentin, Juhant Janez, Globočnik Anton, Đavrič Miodrag, Mrvelj Anton, Bertonec Janez, Blagojevič Branko, Bajt Janko, Kopač Milan, Globočnik Janez, Markič Lovro, Prijatelj Franc, Žun Evgen, Bizjak Slavko, Kožar Janez, Čerferin Marjan, Coren Janko, Stibil Jože, Katrašnik Jože, Jugović Matevž, Zupančič Avgust, Milec Danijel.

Vsem izprašanim gasilcem UO društva iskreno čestita z željo, da bi pridobljeno znanje v nevarnih trenutkih čim bolj uporabljali.

LOJZE ZALAR

Enaka analitska ocena - neenak zaslužek

Zivela sta dva enako stara sodelavca z enako izobrazbo in torej z enakim osebnim dohodkom. Zaposlena sta bila pri istem podjetju. Na začetku je vladala med njima popolna enakost. Toda ta enakost ni bila stalna, kajti eden od njiju, imenujmo ga kar Janez, je hitro napredoval, medtem ko je drugi, torej Jože, ostal na starem položaju.

Jože je bil zato nezadovoljen, toda ne sam s seboj, temveč s svojim šefom, ki je bil po njegovem mišljenju nepravilen. Zato se mu je nekega dne pritožil (v tem podjetju namreč ni bilo komisije za OD in ni bila v veljavi analitska ocena.) Šef ga je pažljivo poslušal in se takoj odločil, da mu bo to razliko razjasnil.

»Tovariš Jože,« je rekel, »pojdi v podjetje Kovinotehna in poglejte, koliko 3 mm jeklene pločevine bi se dalo pri njih nabaviti!« Kmalu pride Jože nazaj s sporočilom, da imajo samo nekaj pločevine, široke 3,5 mm.

»Koliko?« je vprašal šef.

Jože posadi ponovno klobuk na glavo, se napoti nazaj in kmalu poroča, da je te pločevine samo 1500 kg.

»Koliko pa stane?«

Jože odide že tretjič in izve tudi ceno.

Tedaj pravi šef Jožetu: »Vsedite se, prosim, ne govorite nič, toda toliko bolj poslušajte!«

Nato pokliče Janeza in mu naroči isto kot Jožetu. Kmalu pride ta nazaj in poroča:

»Govoril sem z vodjem prodaje tov. Mačkom. Kovinotehna ima trenutno na zalogi samo 1500 kg 3,5 mm jeklene pločevine po 250 din/kg. Pri nakupu preko 1000 kg te pločevine prizna firma 5% količinskega rabata. Pločevina je brezhibna, kot je razvidno iz prinesenega vzorca. Zeljeno pločevino pa podjetje na podlagi sklenjenih pogodb lahko dobavi v 14 dneh in stane 260 din/kg, vendar lahko pričakujemo tudi znižanje cene. Firma pa ima na zalogi tudi 1 mm bakreno pločevino, katere cena je primerna. Ker je naša zaloga te pločevine majhna in je nabava ugodna, priporočam, da jo takoj kupimo. Zato nisem prinesel s seboj samo nekaj vzorcev te kovine, temveč sem istočasno prosil še za program dobave polizdelkov, ki so za nas interesantni.«

»Hvala,« reče šef.

Potem pokliče Jožeta k sebi.

»Ali ste to slišali?« ga je vprašal. »Sedaj lahko veste, zakaj vaš kolega dobiva večji osebni dohodek.«

P. S.: Na žalost bi se kaj takega zelo težko zgodilo pri nas.

Rekreacija . . .

(Nadaljevanje s 3. strani)

četku bo ik temu pristopila le mladina, s časoma tudi starejši delavci. Komur ne bo za igro, se bo lahko izživljal ob navijanju svojih sotovarišev, ki igrajo za njegovo enoto.

Sindikalna podružnica in delavski svet sta imenovala odnosno izvolila dva člana, ki bi morala skrbeti za rekreacijo. Toda žal ne moreta najti skupne poti za delo. Denar za rekreacijo je odobren. Pet mesecev v letošnjem letu je za nami, a programa rekreacije in izletov še nimamo. Sedaj je skrajni čas, da se prične tudi tukaj z delom in da bodo sredstva dobro izkoriščena.

Mišo Čuhalev

P. S. uredništva

Ker prispevek tov. Čuhaleva načena vprašanje, ki ga pri nas doslej nismo resneje obravnavali, ga objavljamo v celoti. Menimo pa, da bi morali o rekreaciji med delovnim časom v naši tovarni temeljiteje obravnavati tudi pogoje dela in ugotoviti, katera delovna mesta so »monotona«. Zato smo se namenili, da bi v eni prihodnjih številčk »Save« o tem več pisali.



Volitve v samoupravne organe so za nami. Sedaj imamo nove člane delavskega sveta in upravnega odbora, za katere še ne vem, kako se bodo obnašali na sejah. Mene je predvsem zanimalo kdo bo izvoljen za predsed. delavskega sveta in upravnega odbora. Zdajle, ko vem, katera dva sta, hodim okrog njih, kot maček okoli vrele kaše. Veste — včasih je pa le dobro, če imaš take ljudi za prijatelje. Sicer sta oba nova predsednika fejest fanti, ampak oženjena, tako jih tudi osvajati ne bom upala. Bom pa pač morala pometati pred njihovima pragoma, da ne bosta v kakšnih smeteh hodila. Jaz jima dajem vso podporo, če drugače ne, jih pa z metlo podprem. Prejšnja predsednika sta se kar precej postarala, tako da nista nič več fletna, ko sta brez funkcije. Upam, da jih bomo že skritizirali, če sta ga kaj »svirala«, prej smo bili raje tiho, če je bilo kaj narobe.

Dobro bi bilo, če bi pri nas imeli takega čudodelnika, ki bi znal čudeže delati, kot je bil včasih Mojzes. Saj nam zmerom kaj manjka: surovin, ljudi, vode, morale, malice, mleka, čaja, največkrat pa

denarja. Tako da menim, da bi bilo vse v redu, če bi en Mojzes malo pomahal s kakšno palico. Verjetno pa bi jo pri tem kdo po glavi dobil.

Kako se nekaterim gre za nazive, je razvidno tudi iz ene izmed vlog, ki so jo obravnavali na drugi redni seji DS. V tej vlogi je bilo navedeno, da je nek tov. ob svojo avtoriteto, če je njegov podrejeni tudi referent. Čudno se mi zdi, da je ta želja po nazivu vodij tako velika. Istočasno se mi pa vsiljuje misel, da imamo še preveč vodij, tistih, ki bi se zanimali za delo, pa bolj malo. Jaz se bom tudi pritožila in zahtevala, da me imenujejo za vodjo metle, ker me drugače sploh nočejo poslušati; kje in kako bom potem pomerala, sploh ni važno.

V naši EOS se sploh ne znajo organizirati, pa kot vem, so v tej službi organizatorji zaposleni. Verjetno bi jim bila potrebna pomoč za dobro organizacijo te službe. Mogoče pa bi jim pristajal tale izrek, ki zadnje čase kroži med našimi člani kolektiva: »Žabe nikdar ne bodo glasovale za to, da naj se jim mlaka posuši.«

Lepo vas pozdravlja

Micka Gumica

ZAHVALA

Ob nenadni in prerani izgubi našega ljubega moža in očka ZALAZNIK SREČKA

najprisrčnejša zahvala: tov. Perper Marjanu dipl. ing., tov. Rudolf Stojanu, tov. Bertonec Ediju, dr. Vadnjal Jaku za pomoč, da bi mu ohranili dragoceno življenje. Zahvaljujemo se vsem, ki so nam ustmeno in pismeno izrekli sožalje, vsem številnim darovalcem cvetja in vsem, ki so ga spremili na njegovi prerani zadnji poti. Zahvaljujemo se sindikalni podružnici »SAVA« za vso izkazano pomoč v teh težkih urah. Posebna zahvala predsedniku sindikalne podružnice in bivšemu sodelavcu avtopnevmatikarne za ganljive besede v zadnje slovo.

Iskrena zahvala celotnemu kolektivu Tovarne »SAVA«, posebej še finančnemu sektorju, vsem bivšim sodelavcem avtopnevmatikarne in sodelavcem SK, ki so nam nudili nesebično in vsestransko pomoč in oporo ter sočustvovali z nami in nam s tem lajšali našo neizmerno bolečino.

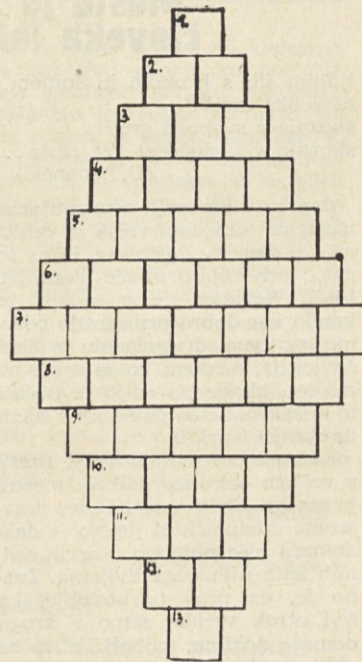
Vsem iskrena hvala!

12. maja 1966

Družina Zalaznikova

Vreteno

1. premer kroga
2. grška črka
3. čas, termin
4. vrsta vzorca
5. muslimansko sveto pismo
6. reka v SRH
7. omama
8. gora v BiH, znana iz NOB
9. žensko ime
10. domača žival
11. podredni veznik
12. kadar
13. Predlog



V kratkem se bo pričelo tekmovanje v malem nogometu. Svoje ekipe so pripravile sledeče enote: mehanična delavnica II, stiskarna II, SOP, kadrovska služba, obrat I in gumarska šola. Torej — 6 ekip — vsekakor malo, toda udeležba igralcev iz ostalih enot (vsaj pričakujemo) bo tem bolj številčna in tekmovanje bo, zavoljo zadostnega števila le-teh, nemoteno potekalo — in prepričan sem, uspešno končano.

Kot nekakšna generalna tekmovanja med enotami pa je v soboto, dne 30. aprila ob 10. uri bilo srečanje med moštva obrata I in obrata II. Tekma je bila odigrana tudi v počastitev našega delavskega praznika — 1. maja.

V lepem sončnem vremenu sta se na našem igrišču na Gašteju sodniku Gazvodi obe moštvi predstavili v teh postavah: obrat I: Zorman, Miloslavjevič, Režek, Selan, Đavrič, Zupan, Stare, obrat



Tekmovanje v malem nogometu



II: Bukovšek, Gerbajs, Cicmil, Feher, Kožar, Fon, Tomažič; strelci za obrat I: Stare 4, Zorman 2, Selan 3; za obrat II: Feher 2 ter Tomažič 1.

Tekma se je pričela in končala v vidni premoči moštva obrata I (kot tudi rezultat pove. Res da moštvo obrata II ni nastopilo v najboljši postavi (ker so nekateri igralci odšli domov ali pa na izlete) toda zmaga obrata I je popolnoma zaslužena in bi lahko bila še večja.

Pomembnejše od rezultata pa je dejstvo, da je bila tekma zelo lepa in se je končala v pravem športnem vzdušju, tako da se je piščalka zelo dobroga sodnika Gazvoda le redkokdaj oglasila.

VULE CICMIL