



1921

1971



50

LET

Kmalu bo minilo petdeset let, odkar je bilo v Kranju ustanovljeno prvo gumarsko podjetje v Jugoslaviji z nazivom Vulkan in odkar so delavci na novo ustanovljenega podjetja z velikim zanosom začeli s proizvodnjo nekaterih najenostavnejših gumijevih izdelkom. Štiri leta je trajalo samostojno življenje tega majhnega podjetja, ki se je moralo boriti s tehnološkimi težavami in z ostro konkurenco tujih gumarskih podjetij. Vulkan je kmalu podlegel tujemu kapitalu, večino njegovih delnic pa je odkupil avstrijski Semperit.

Druga svetovna vojna je razvoj podjetja močno zavrla. Sicer ga je prevzela že takrat renomirana nemška firma Continental, vendar

se obseg proizvodnje ni povečal. Podjetje je stagniralo.

Z osvoboditvijo se začneja najsvetlejša obdobja v razvoju našega podjetja. Izbrali smo si ime »Sava« — tovarna gumijevih izdelkov Kranj in se spopadli s prvimi proizvodnimi težavami. Pomanjkaje surovin in kvalificiranega kadra so Savčani nadomeščali z izredno prizadevnostjo in iznajdljivostjo ter uresničili skoraj nemogoče: Sava je postajala eno izmed vodilnih gumarskih podjetij v Jugoslaviji.

Januarja 1950. leta! Še ena prelomnica v življenju prizadevnega kolektiva. Izvoljen je bil prvi delavski svet v Sloveniji. Savčani so bili prvi v naši ožji domovini, ki so sprjeli težko in prijetno dolžnost in pravico, da sami upravljajo

jo s sadovi svojega dela. S tem je bil dan še zadnji pogoj za hiter in kvaliteten napredek.

Danes smo vodilno gumarsko podjetje v Jugoslaviji. Zahvaljujoč naporom in odrekam smo dosegli zavidljivo stopnjo razvoja. Prizadevno in z veliko mero samoodrekanja smo kot samoupravljalci zgradili to kar imamo, v novozgrajenih prostorih smo postavili naj sodobnejše stroje, uvedli moderno tehnologijo in moderno organizacijo dela. Dosegli smo, da govorijo o kolektivu Sava s spoštovanjem doma in v tujini. S spoštovanjem govorijo o kvaliteti naših izdelkov in s spoštovanjem govorijo o naših prizadevanjih, da bi ustvarili takšne organizacijske, samoupravne in medsebojne odnose, ki nam bodo zagotavljali še večje uspehe in še lepše življenje.

Ob petdeseti obletnici našega podjetja želim celotnemu kolektivu konkurence in le tako bomo lahko zagotovili naš položaj v svetu. Želim, da bi naš moto postal: »več in bolje«, kajti le tako si bomo lahko zagotovili naš položaj v svetu konkurence in le tako bomo lahko mirno gledali v bodočnost.

DIREKTOR PODJETJA

**V**sak od nas dočaka Novo leto najraje s svojimi najdražjimi. O polnoči pozabi vse skrbi in težave, prihodnost se nam kaže vsa svetla, svetlejša kot bo. Hip nato je staro leto mimo in že nas skrbi, kaj nam bo prineslo novo.

**V**sem Vam želimo, da bi Novo leto veselo dočakali. Preden pa se razidemo, je prav, da rečemo, da nam tudi letos ni bilo z rožicami postlano. Imeli smo veliko težav, ki smo jih predvidevali, morda še več takih, na katere nismo računali. Večino od njih smo s skupnim delom uredili, nekaj jih je ostalo za leto 1971. Zadovoljni smo lahko s tem, kar smo naredili, in preden se razidemo, zaželimo si še vse dobro v naslednjem letu. Pozabimo vsaj za hip na vse prepire in težave.

**Z**dravo, veselo praznovanje ter uspešno in zadovoljno novo leto vsem Savčankam in Savčanom!

Uredništvo



# Izobraževanje v »SAVI« v letu 1970

Odbor za informiranje nas je zaozil, da podamo pregled o izobraževanju v našem podjetju. Zato v tem sestavku ne nameravamo razpravljati o pomenu izobraževanja, saj so se o tem po 20 letih moška in mojstrske mentalitete razpisali skoraj vsi naši časopisi. Zvezna resolucija o razvoju vzgoje in izobraževanja na samoupravni osnovi, razne analize o izobraževanju kadrov za gospodarstvo in izobraževanje ob delu, razvojni načrt za obdobje 1971—1975 nam dokazujejo, da kljub vsemu postajata izobraževanje in vzgoja družbeni dejavnik in ne več samo strokovni spremljevalec družbenih dogajanj.

Napisanega je dosti, narediti pa bo treba še mnogo, kajti le od dobre strokovne usposobljenosti delavcev je odvisno dobro gospodarjenje v vsaki delovni organizaciji. Načrtno vlaganje v izobraževanje je zato postalo gospodarska nuja vsakega podjetja.

Izobraževalni center se je dobro zavedal teh dejstev: v letu 1970 je skušal izoblikovati tak sistem izobraževanja, ki bi ustrezal zahtevam celotnega podjetja in zahtevam vsakega delovnega mesta posebej. Za to smo vložili veliko truda v izobraževanje ob delu (funkcionalno izobraževanje), posebno pozornost pa smo posvetili uvajanju delavca na delovnem mestu, zlasti kar se tiče pripravnosti ter poskusnega dela in usposabljanja priučenih delavcev za bistveno drugačna delovna mesta.

## Pripravnost

Pripravnost ima v našem podjetju že tradicijo, saj je bil prvi predpis o pripravnikih sprejet že leta 1962. Tako nas zakon o obveznem sprejemanju pripravnikov v delovnih organizacijah, ki je izšel leta 1968, ni presenetil, utrdil pa je naša prizadevanja in utišal še tistih nekaj glasov, ki so imeli organizirano uvajanje v delo za zapravljanje časa. Zal se to mnenje, sicer redko, še sliši, zato menimo, da je treba savsko javnost natančneje informirati o pripravnosti.

Pripravnost poteka v naši organizaciji po programu, ki ga pripravimo za vsakega pripravnika posebej z ozirom na specifičnost bodočega delovnega mesta, vendar v enotnih okvirih. Tako je celotni program razdeljen vsebinsko na tri dele:

1. seznanjanje s proizvodnim procesom in problematiko proizvodnih delovnih enot (tehnologija in tehnološka dokumentacija), z varstvom pri delu, z gospodarjenjem in s poslovanjem, z organizacijo dela in s predpisi ter samoupravljanjem;

2. seznanjanje s strokovnimi delovnimi enotami ter s strokovno delovno enoto kot celoto, v katero bo pripravnik razporejen;

3. uvajanje na delovno mesto, za katerega je pripravnik predviden. Časovno predstavlja prvi in drugi del polovico stažiranja, ki se lahko skrajša z ozirom na že opravljene prakse v podjetju ali izven njega in morebitno hitreje dojetje in veliko prizadevnost pripravnika. Druga polovica pa je namenjena uvajanju v konkretne delovne naloge na delovnem mestu, od lažjih k težjim.

Vsak pripravnik ima določenega mentorja, ki je praviloma vodja delovne enote ali pa strokovni delavec, ki ga določi vodja delovne enote skupno z izobraževalnim centrom. Mentor je osebno odgovoren, da se program dejansko izvede in daje pripravniku stalne strokovne napotke ter spremlja rezultate njegovega dela.

V letu 1970 smo sprejeli v delovno razmerje 20 pripravnikov, in sicer s srednjo izobrazbo 9, z višjo izobrazbo 2, z visoko izobrazbo pa 9.

13 pripravnikov, ki so bili sprejeti v drugi polovici 1969, pa je nadaljevalo pripravništvo v letu 1970 in je le-tega zaključilo.

Ko bo dokončno izdelan sistem izobraževanja z novim pravilnikom o izobraževanju delavcev v SAVI, bomo o pripravništvu in pripravnikih še posebej pisali.

## Uvajanje in usposabljanje delavcev na delovna mesta

Vsak novi delavec, ki pride v podjetje, se mora obvezno usposabljanje za delo na delovnem mestu, na katerega je razporejen. Ravno tako pa je usposabljanje obvezno za že zaposlene delavce, ki se razporedijo na bistveno drugačna delovna mesta. Uvajalnemu



Ema Pevc in Dragica Repina sta pripravili članek — Pregled izobraževanja v Savi v letošnjem letu.

postopku se morajo podrediti torej prav vsi delavci na vseh nivojih delovnih mest, od nequalificiranih do diplomskih inženirskih delovnih mest. Zato pa sta vsebina in obseg uvajanja različna.

V letu 1970 je bilo na uvajanju 53 delavcev s srednjo, višjo in visoko izobrazbo ter 358 delavcev s poklicno izobrazbo.

Z uvajanjem in usposabljanjem ni zaključena skrb za izobraževanje delavcev. Stremimo za tem, da bi se delavci na svojih delovnih mestih nenehno izpopolnjevali ob delu in vključevali v razne oblike izobraževanja, ki jih organiziramo v podjetju ali izven njega.

## izredno šolanje,

V preteklem šolskem letu je bilo v našem kolektivu 157 članov, ki so izredno študirali in so imeli sklenjene pogodbe o izrednem šolanju. Na srednjih šolah je bilo 70 izrednih študentov, na višjih 60 in na visokih 27.

Pristojni organ (odbor za zaposlovanje in izobraževanje) vsako leto najmanj dvakrat kontrolira učne uspehe izrednih slušateljev. Ob takih pregledih lahko ugotovimo, da so uspehi v poprečju kar zadovoljivi, seveda pa so med študenti tudi izjeme, ki svojih dolžnosti ne opravljajo. Članom kolektiva, katerim je pogodba o izrednem šolanju že pretekla, se rok za izpolnitev obveznosti po pogodbi lahko podaljša (na njihovo prošnjo in obrazložitev), tistim pa, ki ne izpolnjujejo svojih obveznosti, oz. pri študiju niso resni, pa se pogodba prekine. V šolskem letu 1969/70 je bilo prekinjenih 27 pogodb o izrednem šolanju, od tega je bilo 5 pogodb prekinjenih zato, ker so izredni študenti prekinili delovno razmerje, 2 študenta nista izpolnila pogojev za vpis v naslednji letnik, vse ostale pogodbe pa so bile prekinjene sporazumno, in sicer zaradi različnih vzrokov: nekateri niso nameravali več nadaljevati študija in so sami predlagali prekinitve pogodb, nekateri so bili preobremenjeni na delovnem mestu in so prav tako sami prosili za prekinitve, med študenti pa so bili tudi taki, kate-

rim so že večkrat podaljšane pogodbe pretekle, vendar kljub našim opominom niso več študirali, zato smo odboru predlagali, da se pogodbe o izrednem šolanju z omenjenimi prekinejo. Vsi izredni študenti, katerim so pogodbe prekinjene, morajo podjetju povrniti stroške šolanja v skladu z določili pogodbe.

Na naš razpis za izredno šolanje za šolsko leto 1970/71, objavljen v glasilu SAVA, se je prijavilo zelo veliko kandidatov. Skoraj z vsemi smo sklenili pogodbe o izrednem šolanju, in sicer: 22 pogodb na srednjih šolah, 9 na višjih in 5 na visokih šolah raznih strok.

V šolskem letu 1970/71 imamo naslednje število izr. študentov:

medicina dela 1  
ekonomska fakulteta, III. st. 3  
fakulteta za nar. in tehn.,

Na 37 seminarjih, tečajih, posvetovanjih in simpozijih izven podjetja pa se je strokovno izpopolnjevalo 70 naših delavcev.

## štipendiranje,

Da bi zagotovili podjetju potreben strokovni kader, štipendiramo dijake srednjih šol ter študente višjih in visokih šol. V začetku letošnjega šolskega leta razpis štipendij ni bil objavljen, kljub temu pa smo prejeli precej prošenj za podelitev štipendije. Na podlagi rezultatov psihološkega te-

stiranja, učnega uspeha kandidatov in njihovega socialnega stanja smo odboru za zaposlovanje in izobraževanje predložili seznam 17 kandidatov za podelitev štipendije. Clani odbora so na svoji seji, dne 11. septembra t. l. sklenili, da se štipendija podeli 9 kandidatom, dvema pa se podeli brezobrestno posojilo; naknadno je bilo glede na izredne testne rezultate in učne uspehe kandidatov podeljeno še šest štipendij.

Skupno imamo v letošnjem šolskem letu 68 štipendistov in 11 posojiljemalcev, in sicer na naslednjih šolah:

Šola:	Število štipendistov	Število posojiljemalcev
fakulteta za naravoslovje in tehnologijo	22	2
ekonomska fakulteta	6	1
VEKS	1	—
pravna fakulteta	—	1
filozofska fakulteta	2	1
strojna fakulteta	12	—
elektrofakulteta	1	1
srednja tehnična šola, str. odd.	4	3
tehnična srednja usnj. šola	2	—
TŠ KMRL	5	—
tehnična tekstilna šola, kemija	1	—
upravno administr. šola	3	—
ekonomska srednja šola	8	2
skupaj:	68	11

## počitniška praksa,

Kakor vsako leto, smo tudi letos sprejeli na počitniško prakso precej študentov in dijakov. V letošnjem letu jih je bilo skupno 74, od tega je bilo kar 50 naših študentov. Nekateri od teh so

morali opraviti obvezno enomesečno šolsko prakso, naši štipendisti pa morajo prakso opraviti po pogodbi o podelitvi štipendije.

Za svoje delo so prejeli tudi nagrado, in sicer 250,00 dinarjev srednješolci in 320,00 dinarjev študentje višjih in visokih šol.

	Število praktikantov iz:		
	srednje šole	visoke šole	skupaj
6 v juniju oziroma juliju	20	5	25
1 v avgustu	14	10	24
1 v septembru	—	6	6

Največji problem, ki se je pri planiranju oziroma organiziranju prakse pojavil, je bil ta, da ni bilo povsod mogoče uskladiti želje praktikantov in potrebe ter možnosti naših delovnih enot. Nekateri praktikanti so se pritoževali, da jim je bilo na praksi dolgčas, ker jim nihče ni nič povedal, nekateri pa so si sami poiskali delo in so se pri tem marsikaj naučili.

Od 8. do 29. junija smo sprejeli na obvezno šolsko 3-tedensko prakso 16 praktikantk srednje ekonomske šole v Kranju, in sicer 6 iz I. letnika, 3 iz II. in 3 iz III. letnika. Program prakse je bil točno določen, zato so dijakinje morale predelati celoten program za svoj letnik. Prav tako je bilo v našem podjetju tudi letos 12 praktikantov kranjske gimnazije, ki so morali opraviti obvezno prakso v proizvodnji.

Preko mednarodne študentske organizacije IAESTE je bil v mesecu avgustu in deloma v septembru pri nas na praksi holandski študent kemije, in sicer v delovni enoti RTI, poleg tega je odbor za zaposlovanje in izobraževanje odobril prakso tudi enemu tujemu študentu političnih ved in študentki višje šole za socialne delavce.

## počitniško delo.

Poleg počitniške prakse smo v letošnjem letu organizirali tudi počitniško delo, ki je bilo namenjeno predvsem učencem višjih razredov osnovnih šol pa tudi dijakom srednjih šol. Komisija za kadre je na svoji 21. redni seji sklenila, da se letos priložnostno

delo ne enači več z obvezno prakso in naj se tudi plača po storjenem delu. O plačilu teh praktikantov je razpravljala komisija za delitev osebnega dohodka, dne 4. 4. 1970, in sklenila, da se za počitniško delo izplača nagrada v višini 60—75 % analitične ocene delovnega mesta, katerega delavec v času počitniškega dela zaseda. Oceno dela, oziroma % plačila, so nam podali mentorji — predvsem vodje delovnih enot, kjer so ti delavci bili zaposleni.

Tako smo imeli v mesecu juniju oz. deloma juliju 17, juliju 20 in avgustu 40 počitniških delavcev.

Skupno je bilo torej 77 počitniških delavcev, od tega je bilo 15 dijakov srednjih šol, dva študenta visokih šol, ostalo pa so bili učenci višjih razredov osnovnih šol.

V tem sestavku niso zajete vse izobraževalne akcije, ki jih je naš center planiral za leto 1970, ker nekatere še potekajo, nekatere pa bodo dokončane šele v letu 1971 (npr. specializacije v tujini, jezikovni tečaji, družbenoekonomsko izobraževanje itd.). Prav tako pa v tem pregledu nismo zajeli rednega šolanja (poklicna gumarska šola), ekskurzije v podjetju, raznih preizkusov znanja in drugih izobraževalnih oblik.

Kljub temu lahko glede na ta pregled trdimo, da so Savčani sprejeli izobraževanje kot svojo delovno dolžnost, ki je uzakonjena tudi v statutu, saj se je naštetih izobraževalnih oblik v letu 1970 udeležilo kar 1075 članov našega kolektiva.

Ema Pevc  
Dragica Repina



# Poslovanje »Save« v devetih mesecih

Piše:  
Franci Bašar



Delo v podjetju SAVA bi v zadnjih treh mesecih lahko ocenili za ugodno z vidika posameznih kategorij rezultatov in pogojev poslovanja, pa čeprav so vplivali na poslovanje podjetja še zunanji in notranji dejavniki.

Rezultati poslovanja za obdobje januar—junij so bili za naše podjetje razmeroma neugodni in so precej odstopali od predvidevanj gospodarskega načrta za leto 1970. Delavski svet podjetja je zato sprejel določene ukrepe, izboljšanje rezultatov poslovanja, istočasno pa so se v juniju povišale cene izdelkom pnevmatike, kar je pozitivno vplivalo na zboljšanje finančnega stanja in poslovnih rezultatov v nadaljnjih treh mesecih.

## PROIZVODNJA

Eno osnovnih področij, ki v največji meri vpliva na uspešen finančni rezultat, je proizvodnja. Leta se je v primerjavi z istim obdobjem v letu 1969 povečala za 5,3 %.

Indeks dinamičnega plana proizvodnje, ki je po posameznih delovnih enotah precej različen in je prikazan z grafikonom, je bil

izpolnjen 95 %. V grafikonu ni prikazana delovna enota naravnega usnja, ker je bila zaradi nerentabilnosti poslovanja v drugem polletju ukinjena.

Glej grafični prikaz izpolnjevanja dinamičnega plana proizvodnje od januarja do septembra po delovnih enotah.

Glavni vzroki, ki so vplivali v tem razdobju na slabše izpolnjevanje proizvodnega plana po posameznih delovnih enotah, so predvsem močna fluktuacija proizvodnih delavcev, daljši zastoji v proizvodnji zaradi okvar strojev in zakasnela dobava in montaža strojne opreme.

S kakšnim deležem proizvodnje je »SAVA« udeležena v panogi, nam kažejo naslednji podatki: proizvedli smo 14.733 ton gumijevih izdelkov, kar predstavlja najvišjo proizvodnjo med gumarskimi podjetji. Nekoliko nižji odstotek

proizvodnje dosegajo Borovo, Tiger in Rekord, vsa ostala podjetja pa so v tem obdobju proizvedla skupno komaj 22 % celotne jugoslovanske proizvodnje gumenih izdelkov. Iz devetmesečnih podatkov o proizvodnji gumarske panoge je razvidno, da skoraj polovica celotne proizvodnje odpade na izdelke pnevmatike, to je 30.365 ton. Od tega je »SAVA« proizvedla največ izdelkov, in sicer 11.153 ton ali 36,7 % celotne proizvodnje. Po primerjavi proizvodnje tehničnih izdelkov se »SAVA« s proizvedenimi 3.580 tonami uvršča na tretje mesto med jugoslovanskimi proizvajalci. Največji proizvajalec gumenih tehničnih izdelkov v državi je zaenkrat Borovo, ki proizvaja cca 4 % več izdelkov kot »SAVA«.

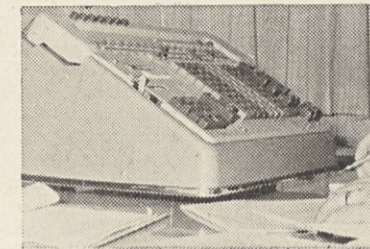
## PRODAJA

Podoben, če ne še bolj pomemben, vpliv kot proizvodnja ima pa finančni rezultat prodaja. V prikazanem obdobju je najboljšo rezultate dosegla domača prodaja, kjer znaša indeks na plan 101 % neto realizacije. Na ta rezultat so v precejšnji meri vplivale nove prodajne cene pnevmatike v tretjem četrtletju. Zaradi vse intenzivnejšega usmerjanja prodaje v lastni trgovski mreži dosegajo tudi na tem prodajnem področju zelo ugodne rezultate.

Letos je naše podjetje v razdobju devetih mesecev prodalo 14.206 ton gumenih izdelkov, kar pomeni, da smo prodali skoraj vse proizvedene količine. To velja tudi za prodajo umetnega usnja in kemičnih izdelkov, kjer se giblje prodaja vzporedno z dinamiko proizvodnje. Tudi dinamika izvoza se je zboljšala in znaša za obdobje januar—september 1970 89,2 %. V primerjavi z istim obdobjem lani pa je izvoz »SAVE« letos večji za 103 % in je v celoti plasiran na področje s čvrsto valuto.

## ZALOGE

S posebno pozornostjo je treba obravnavati zaloge gotovih izdelkov, ki so v tej gospodarski situaciji v državi postale skoraj stalen



pojav večine gospodarskih organizacij.

Problematika zalog gotovih izdelkov v SAVI je bila že podana ob polletnem poročilu, vendar se situacija v devetih mesecih ni bistveno spremenila. Kakšne so zaloge po grupah izdelkov, nam kažejo naslednji indeksi, primerjani na enomesečno proizvodnjo:

### I.—IX. indeks na ekonom. proizv.

— pnevmatika	92,1
— gum. tehnični izdelki	189,2
— umetno usnje	351,2
— naravno usnje	123,6
— kemični izdelki	164,9
skupaj:	143,9

Analiza gibanja in struktura zaloga v panogi kaže, da skupne zaloge vseh podjetij predstavljajo cca 11 % devetmesečne proizvodnje. Odstotek zaloga z ozirom na proizvodnjo je visok zlasti pri manjših podjetjih. Absolutno izkazujeta »SAVA« in Tiger največjo količino zaloga gotovih izdelkov v panogi, in sicer »Sava« 2.180 ton in Tiger 1.153 ton.

Prekomerne zaloge vplivajo na angažiranje prepotrebni obratnih sredstev. Zato naj bi se do konca leta odprodale vse nekurantne zaloge in tako pridobila denarna sredstva za proizvodnjo akumulativnejših izdelkov.

## NABAVA

Na finančni rezultat podjetja je poleg omenjenih kazalcev v drugem polletju vplivala tudi nabava in poraba osnovnih surovin. Tu velja omeniti, da so se cene na

ravnemu kavčuku znižale in se skoraj izenačile s planskimi nabavnimi cenami.

Zanimivo je tudi razmerje porabe naravnega in umetnega kavčuka v panogi. Iz statističnih podatkov je razvidno, da je poraba sintetičnega kavčuka v panogi vsako leto večja. Vodilna v panogi, »SAVA« in Borovo, izkazujeta enako razmerje elastomerov, in sicer 56:44, in je nekoliko slabše od razmerja v panogi, kjer velja 45:55. Ostala podjetja izkazujejo boljše razmerje, vendar je njihova proizvodnja in poraba kavčuka veliko manjša in razumljivo pogojena z asortimentom.

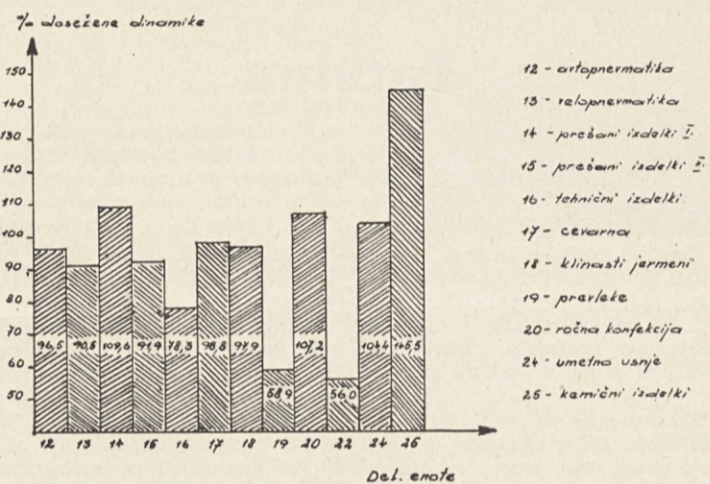
Tako kot za nekatera podjetja je tudi za naše podjetje značilna fluktuacija delovne sile, katere je pogojena z osebnimi dohodki. Dinamiko zaposlovanja rešuje v drugem polletju sproščena delovna sila iz ukinjene delovne enote naravnega usnja.

## OSEBNI DOHODKI

Od januarja do septembra so bili v »SAVI« izplačani neto osebni dohodki na zaposlenega 1.386.— N din in so v primerjavi z istim obdobjem lani večji za 15 %. Ta podatek bi bil razveseljiv, če ne bi povedali, da so skoraj v enakem odstotku letos porasli tudi življenjski stroški.

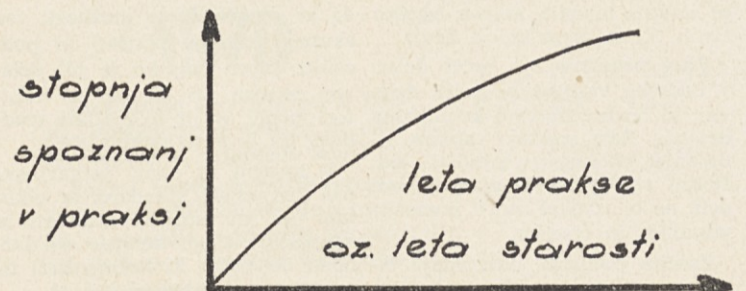
Ob zaključku naj povemo, da se v devetmesečnih rezultatih že kažejo prizadevanja samoupravnih in družbenopolitičnih organizacij, ki so bila sprejeta ob polletnem obračunu, in da velja sprejete ukrepe dokončno uresničiti.

Grafični prikaz izpolnjevanja dinamičnega plana proizvodnje (I.—IX.)

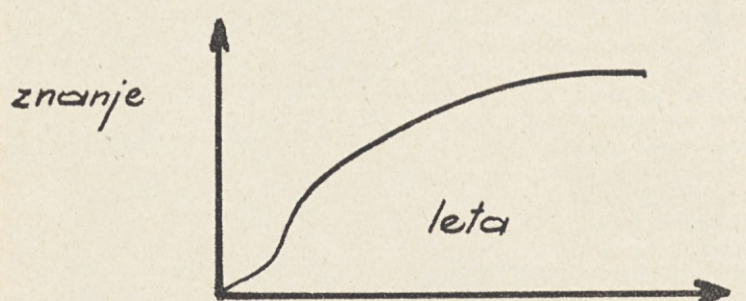


# Pred razpravo o osnutku pravilnika o delitvi osebnih dohodkov

Ogrodje veljavnega pravilnika o delitvi osebnih dohodkov je nastalo že leta 1967. Današnja oblika je pravilnik dobil januarja 1969. leta po združitvi s »Standardom«.



Življenje v sodobnem svetu pa se zelo hitro menja. Bliskoviti razvoj vseh vrst znanosti, zlasti po II. svetovni vojni, nima primerjave



v katerem koli preteklem zgodovinskem obdobju. To velja v veliki meri za znanosti, ki proučujejo poslovne funkcije podjetja. Ena od pomembnejših poslovnih funk-

cij v našem družbenoekonomskem sistemu je tudi nagrajevanje. Različna podjetja se vsako po svojih možnostih ubadajo z iskanjem čim bolj stimulativnih oblik nagraje-

## K BOLJŠEMU SISTEMU NAGRAJEVANJA

Teh novosti ne gre razumeti kot odpravljanje napak iz leta 1967. Oblike stimulacije, ki smo jih sprejeli takrat, so se v neposredni preteklosti marsikje pokazale kot uspešne. Žal nam prostor, ki je namenjen predvsem opisu novjših določil, ne dovoljuje, da bi podrobno analizirali uspešnost in koristnost nekaterih oblik stimulacije, ki jih bomo v novem letu (seveda, če bodo naši predlogi sprejeti) spremenili. Mislim, da gre le za nujno in razumljivo razvojno pot k boljšemu sistemu nagrajevanja, kar pa ni samo cilj naše službe in vseh Savčanov, ampak vseh Jugoslovanov.

Sprememb in dopolnitev je v predlogu pravilnika precej. Omenil bom le najpomembnejše, ker boste več informacij dobili v posebni razlagi, ki bo razmnožena pred razpravo po delovnih enotah. V razpravi bodo sodelovali sestavljalci pravilnika in strokovni delavci. Predvsem je treba že na začetku opozoriti na organsko povezavo predlaganih določil pravilnika o delitvi OD z določili predlaganega pravilnika o delitvi dohodka. Oba osnutka je snovala ista skupina ljudi, ki je imela

(zamišljen) pred seboj enoten koncept ugotavljanja in delitve dohodka in osebnih dohodkov. Razmejitev med obema pravilnikoma opredeljujeta prav razlike med pojmom ugotavljanja dohodka na eni strani ter delitev dohodka in osebnih dohodkov na drugi strani, pri čemer se seveda zavedamo, da je področje dohodka širše ter da opredeljuje poleg osebnih dohodkov še druge zelo pomembne ekonomske kategorije.

## V STROKOVNIH SLUŽBAH

Prva sprememba je zanimiva zlasti za delavce v strokovnih službah. Tu smo dosedaj prejeli mesečne osebne dohodke kot rezultat produktivnosti v proizvodnih delovnih enotah; delno je na naše osebne dohodke vplivala tudi fakturirana realizacija kot akontacija na račun doseženega finančnega rezultata.

Osntek pravilnika pa predvideva preračunane mesečne OD na vseh nenormiranih delovnih mestih. To pomeni, da bo v bodoče osebni dohodek iz meseca v mesec različen samo glede na število ur, vrednost točke pa bo enaka skozi vse leto in jo bomo določili z gospodarskim načrtom. Osebni dohodek na uro bo torej stalen.

Na vsake tri mesece (po obračunu internega dohodka delovnih enot) pa bo odvisno od rezultatov poslovanja lahko razdeljen še del



Andrej Košič

dohodka delovne enote na osnovi določil ocene kvalitete dela. Ta določila bodo dopolnjena z možnostjo, da si enote postavljajo poleg splošnih kriterijev za ocenjevanje, ki jih določa pravilnik, tudi posebne kriterije, prilagojene potrebam in specifičnim razmeram v vsaki delovni enoti.

## CENIK DEL

V proizvodnih delovnih enotah predlagamo na normiranih delovnih mestih izpopolnjen način nagrajevanja na osnovi cenika del (Nadaljevanje na 5. str.)



## Pomanjkanje delavcev

Poleg težav zaradi kroničnega pomanjkanja surovin so se na splošno v gospodarstvu začele težave zaradi pomanjkanja delavcev tudi pri nas. Na nedavnem seminarju za člane negospodarskih odborov v Predvdoru je nekdo postavil tudi vprašanje, kako bomo to vrzel zapolnili v Savi. Odgovorili so mu, da prav gotovo tudi z delavci, ki se bodo vrnili z dela v tujini.

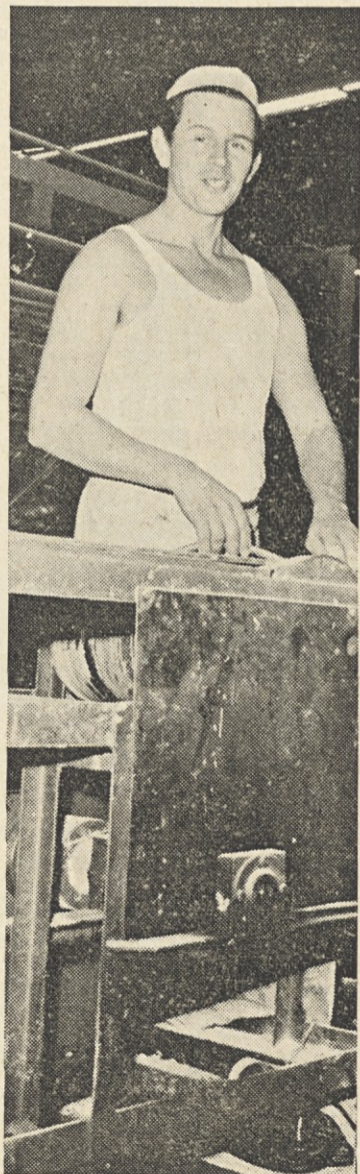
Te dni sem dobil informacije RS ZSS, v katerih sporočajo, kaj bo za delavce — povratnike v Sloveniji narejenega ter kaj morajo narediti sindikalna občinska vodstva in delovne organizacije. Zaradi zanimivosti objavljamo sestavek nespremenjen.

Kot vsako leto bodo tudi letos v drugi polovici decembra prišli na dopust v domovino številni jugoslovanski delavci, zaposleni v tujini. Predvidevamo, da jih bo prišlo okrog 300.000 in med temi tudi nekaj deset tisoč slovenskih delavcev. Zato je nujno treba v večji meri kot doslej organizirati z njimi pogovore. Na teh pogovorih bi morali obravnavati problematiko zaposlovanja in socialnega varstva ter spregovoriti zlasti o tistih delih iz socialne konvencije in sporazuma o zaposlovanju, ki se jih dosledno ne izvajajo oziroma, ki se jih krši in zato delavce oškoduje. Pogovoriti bi se bilo treba tudi o načinu obveščanja in o boljših ter stalnejših stikih z njimi.

Spricho sedanjega položaja v Sloveniji, ko nam vse bolj primanjkuje kvalificiranih in visoko kvalificiranih kadrov, pa je še prav posebej pomembno pogovoriti se o potrebi in možnostih za vračanje teh kadrov in njihovo zaposlovanje v domovini.

Predsedstvo RS ZSS je sprejelo naslednje naloge:

1. Občinski sindikalni sveti — zlasti na območju, kjer je večje število delavcev zaposlenih v tu-



Delavec ne bo želel menjati delovnega okolja, če bo delo dobro organizirano in nagrajevanje urejeno

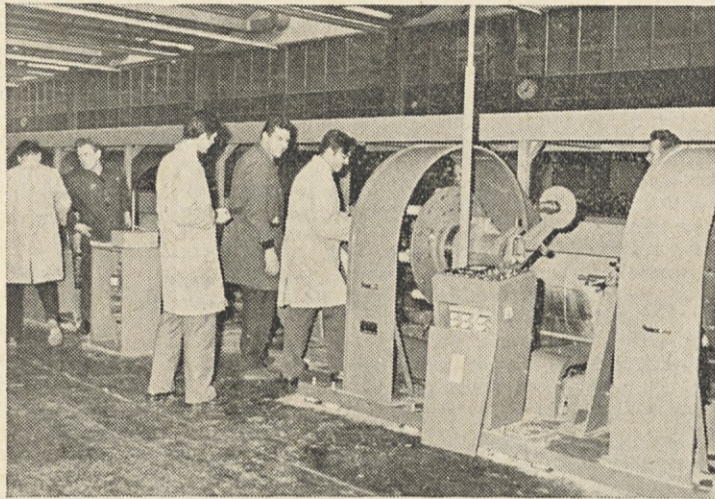
jini — naj skupno z drugimi zainteresiranimi dejavniki (zavodi za zaposlovanje, zavodi za socialno zavarovanje, Socialistično zvezo delovnega ljudstva, predstavniki občine in gospodarstva, banke) organizirajo pogovore s temi delavci. Pripraviti je treba razporede in dnevne rede sestankov ter povabiti delavce na pogovore z vabili prek pokrajinskih časopisov, radijskih postaj in drugih možnih oblik obveščanja.

2. Na sestankih bi se bilo treba pogovoriti zlasti o naslednjih vprašanjih:

a) Delavcem bi morali predočiti potrebo in možnosti za zaposlitev doma. Zavodi za zaposlovanje in gospodarske organizacije v

pravico do brezplačne pravne zaščite sindikata in splošno sindikalno zaščito ter pomoč. Med ZSJ in sindikatom ZRN velja sporazum o medsebojnem priznanju sindikalnega staža. Ta sporazum je zelo pomemben, ker po statutu sindikata ZRN omogoča svojemu članu — glede na dolžino članstva — razne oblike pomoči (npr. materialna pomoč v primeru bolezni, nezaposlenosti, stavke itd.). Zato morajo naši delavci prinesiti iz Jugoslavije potrdilo o članstvu v ZSJ, ki ga imajo sindikati in vsi zavodi za zaposlovanje.

e) Koristno bi bilo, da na omenjenih sestankih predstavniki bank seznanijo delavce z možnostmi in prednostmi, ki jih imajo



Tudi ob nenehni modernizaciji naše proizvodnje nam primanjkuje delavcev, ki bi na modernih strojih delali.

občinah naj seznanijo delavce s številom prostih mest po profilih in kvalifikacijah in s pogoji, ki jih podjetja nudijo delavcem (osebni dohodki, stanovanje itd.). Posebno umestno je napraviti pregled potreb po visoko kvalificiranih delavcih in strokovnjakih in posebej govoriti z delavci — povratniki teh profilov. Na pogovorih naj bodo prisotni tudi predstavniki podjetij, ki so zainteresirani za take strokovne kadre.

b) Delavce kaže seznaniti z možnostmi za vlaganje v sredstva za individualno delo in s potrebami na področju terciarnih dejavnosti. Predočiti jim je treba načrt razvoja občine na tem območju in jih obvestiti o carinski politiki v prihodnje ter o olajšavah za uvoz sredstev za individualno delo. To bo stimuliralo razvoj teh dejavnosti in vrnitev delavcev iz tujine domov.

c) Čim popolneje in podrobneje je treba seznaniti delavce z možnostmi in pravicami, ki izhajajo iz njihove zaposlitve v tujini; tako glede socialnih pravic kot načina zaposlovanja. Predstavniki zavodov za zaposlovanje in zavodov za socialno zavarovanje naj delavce opozorijo na bistvena določila socialnih konvencij in sporazumov o zaposlovanju. Zlasti je treba opozoriti na:

- kršenje sporazuma o zaposlovanju (nižja tarifa od dogovorjene),
- dodatek za posebno težke delovne razmere,
- terenski dodatek,
- nadurno delo,
- neustrezno stanovanje in prehrano,
- nepravilne odgovori delodajalca,
- vsakoletno izravnavo davka na dohodek itd.

Mnogi delavci, ki se zaposlujejo mimo zavodov za zaposlovanje, nimajo vedno vseh potrebnih dokumentov, zlasti ne o imovinskem in družinskem stanju. Zato so prikrajšani za otroške dodatke, socialno zavarovanje družinskih članov itd.

d) Ponovno bo treba opozoriti delavce na članstvo v sindikatih dežele, kjer so zaposleni. Članstvo v teh sindikatih jim daje

z vlaganjem svojih sredstev na devizne račune. Pri tem pa se je seveda treba izogniti nevarnosti, da prevlada na razgovorih ta tema in da se sestanki spreveržejo v komercialno-bančne pogovore.

Pri vsem tem bi bilo treba poslušati delavce, njihove probleme in vprašanja in jim v pogovoru pojasnjevati ter glede na možnosti posamezna vprašanja tudi reševati.

3. Center za raziskavo javnega mnenja pri RS ZSS bo izdelal tako imenovano »letečo raziskavo« med delavci, ki bodo za priznanje dopotovali domov. Odgovorila bo predvsem na naslednja vprašanja:

1. Po kakšni poti se slovenski delavci zaposlujejo v tujini
2. Motivi odhoda v tujino
3. Dosedanji in predvideni čas zaposlitve v tujini
4. Višina zaslužka na delu v tujini
5. Predviden način porabe prihrankov
6. Obveščanost o pomanjkanju delavcev v Sloveniji
7. Pogoji, pod katerimi bi se vrnili
8. Strokovna izpopolnitev v tujini
9. Družinske razmere in zaposlitev v tujini
10. Socialno zavarovanje delavca v tujini in družine v domovini

4. S predstavniki javnih občil na vseh ravneh se je treba dogovoriti in skupno z njimi izdelati programe obveščanja, radijskih in televizijskih oddaj o problematiki naših delavcev na tujem in oddaj, ki pojasnjujejo našo politiko do teh vprašanj.

5. Z našimi socialnimi in sindikalnimi delavci, ki delajo predvsem v ZRN, bi morali vzpostaviti tesnejše in stalnejše stike. Ne glede na to, da organizacija Arbeiterwohlfarta v ZRN, pri kateri so naši socialni delavci v delovnem razmerju, hoče te socialne delavce držati v politični nevtralni poziciji, menimo, da je treba izoblikovati poti za naš večji vpliv nanje in za njihovo tesnejšo povezanost z vodstvom slovenskih sindikatov. (Tu mislimo zlasti na Slovence, ki delajo na teh delovnih mestih).

## Prodaja manjvrednega blaga

Skladno z ukrepi delavskega sveta je imenovana komisija, ki bo skrbela za ocenitev in odprodajo materiala, ki za podjetje ni več uporabno. To so: razna lesna embalaža, letvice, palete, odpadni gradbeno mizarški les, neuporabni sodi, folija, juta in podobno.

Do sedaj so člani kolektiva to blago kupovali v oddelku za družbeni standard in ga odvažali iz podjetja. Cas in vrstni red nista bila urejena. Cesto so se delavci pritoževali, da nekdo lahko dobi tega materiala, kolikor ga hoče, drugi pa ne, čeprav bi kakšno stvar nujno potrebovali. Komisija je z delom že začela, spremembe pa seveda ne gredo tako hitro, kot bi si želeli. Tisti, ki delajo tam, kjer se je material zbiral in so odločali, kdaj se material dobi, menijo, da je to še vedno njihova pravica, zato zavirajo delo. Za odprodajo odpadnega materiala so v ekonomski organizacijski službi predpisali obrazec kot potrdilo, da kupec določeno količino materiala lahko dobi. Obrazec je v dveh izvodih. Za vse blago ga izdaja Anzelec Peter, delavec nabavne službe v obratu IV. (ob finančni službi). Tovariš Anzelec sprejema prijave, ki jih vpisuje po vrstnem redu, in ko je material za prodajo na razpolago, razdeli nabavna potrdila. S tem kupec plača blago v prodajni službi, v trgovini na stari pošti. Račun trgovine o plačilu blaga služi kot dokument pri prenosu ali odvozu blaga iz podjetja. Vratarska služba ima nalogo, da preko računov kontrolira odnašanje materiala in označi računski

list. Brez računa se odslej naprej ne more ničesar odnesti iz podjetja. Skladno s tem je po sklepu organov upravljanja tudi prenehalo delo ljudske tehnike v podjetju. To je bila privatna izdelava — na ime ljudske tehnike — raznih izdelkov v delavnicah služb za vzdrževanje. Izdana je tudi prepoved vsakega dela v privatne namene v mehanični in električni delavnici podjetja, to je, razne dodelave in izdelave orodij, predmetov iz železa, lesa in drugega. Taka dela so bila doslej dovoljena. Delo je bilo v večini primerov opravljeno v rednem delovnem času. V mnogih primerih so bili uporabljeni materiali last podjetja. Taki ukrepi so nujni, saj je vrsta neurejenih vprašanj s tega področja povzročala osebna okoriščenja posameznikov na račun podjetja, na drugi strani pa so bili nezadovoljni delavci, ki niso imeli take možnosti.

Cene so ostale nespremenjene. Prav tako je ostal še v naprej v veljavi sklep upravnega odbora, da delavec lahko dobi enkrat na leto določeno količino blaga za lastno uporabo, nikakor pa ne za prekupčevanje. Dolžnosti vodstva delovnih enot, kjer se tovrstni materiali nahajajo (polizdelki-valjarna, nabava) je, da zbran odpadni material dostavljajo na določen prostor.

Zaradi reda v tovarni in urejene prodaje odpadnega blaga se moramo vsi v Savi strogo ravnati po teh navodilih. Vsak drugačen postopek je — prekršek.

## Tatvine

Kriminal je družben pojav, različen v različnih družbenih ureditvah. Je težak problem, družben pojav, ki škoduje skupnosti in posamezniku.

Ena od oblik kriminala so tatvine. Statistike kažejo, da so tatvine vseh vrst v naši državi zadnji čas močno porasle, porasle do meje, ko postajajo zaskrbljujoč družben pojav s težkimi posledicami.

Ustanove in organi, ki kriminal raziskujejo in preganjajo, ne morejo vsega dela, preprečevanju pa se sploh ne morejo posvetiti, posebno, ker je zelo veliko malih tatvin in zlorab položaja, nepravičnega poslovanja itd. Gre pa vedno za enak prekršek: tatvine. Ukrasti družbo ali posameznika.

Zakaj ljudje kradejo? Vzroki so različni in o tem ne bi razpravljali v našem glasilu. Prav pa je, če se ustavimo ob vprašanju, zakaj v Savi nekateri kradejo. Prav gotovo je eden od vzrokov tudi v miselnosti nekaterih, da krasti v tovarni, torej družbi, ni grdo, pravzaprav, da to ni tatvina. To ni zmotno mnenje, ampak izgovor tistih, ki so nagnjeni h kraji.

Pred nedavnim je začel delati v oddelku varnost podjetja delavec, ki bo preprečeval kriminalna dejanja. Sem spadajo tatvine, izdajanje poslovnih tajnosti ipd. Dobro vemo, da en sam delavec dela ne bi zmožal niti s pomočjo vratarjev in čuvajev.

Zaščita podjetja, odkrivanje takih in drugih kaznivih dejanj, bo

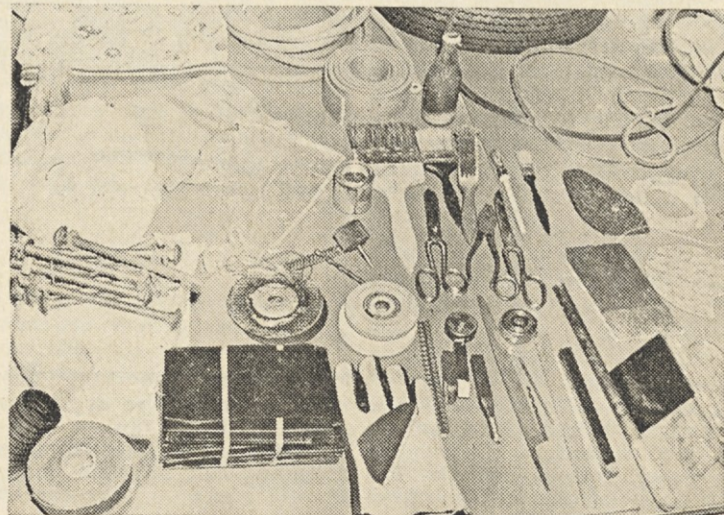
uspešna le tedaj, če bo vsak čutil, da je solastnik tovarne, torej, da je njegovo in njegovih sodelavcev vse v tovarni. Toda njegovo tako, da si s tem in tu služimo kruh, ne pa da lahko vsakdo odnese domov, kar mu je všeč ali pa potrebuje.

Zadnji primer, ko so odkrili tatu, nam to potrjuje: ko so izginjali posamezni deli novih strojev, je bilo treba najprej ugotoviti, kdo se je smukal tam okrog. In ko smo dobili namig, da nekdo, ki tam sploh ni imel opravkov, se je klopčič pričel odvijati. To ni bilo tožarjenje, ampak poštenost, zavest človeka, ki mu tovarna nekaj pomeni. Tako bi morali ravnati vsi in tatov v Savi ne bi bilo več.

Zaščita podjetja pred kriminalnimi dejanji posameznikov je dolžnost vsakega izmed nas.

Pa še to: Kadar organi upravljanja razpravljajo o delavcih, ki so napravili kazniva dejanja, mora biti njihova odločitev realna in neusmiljena. Dogaja se namreč, da se večjih iščejo možnosti vse skupaj nekoliko olajšati in podceniti (npr. lani, ko je bil delavec zasačen pri tatvini, so nekateri menili, da je to majhna vrednost, da je prva tatvina itd.).

V tovarni si sami ustvarjamo naš življenjski standard in nikomur ga ne smemo zniževati iz nekakšne lažne delovne solidarnosti do tistih, ki hočejo tudi tisto, kar ni njihovega.





# Pravilnik o OD

(Nadaljevanje s 3. strani)

za posamezna dela, ki ga v delovni enoti avtopnevmatikarne že poizkusno uvajamo. Seveda zahteva takšen način določene pogoje (točni normativi izdelavnih časov, natančna evidenca delovnih uspehov, urejena evidenca kvalitete dela ipd.), brez katerih ostane predpisan način zgolj na papirju. Nagrajevanje po kvaliteti dela ni spremenjeno, izpopolnjen bo le način nagrajevanja po kvaliteti izdelkov.

Novost, ki bo zanimala vse, je uvedba določil o stimulaciji za napredovanje namesto dosedanjega dodatka na leta zaposlitve; izhodišče teh določil je krivulja usposabljanja, ki jo vidite na sliki 1.

Krivulja ugotavlja, da delavec pridobiva v začetnih letih prakse, ki jih lahko enačimo z leti starosti, nova znanja zelo hitro, kasneje pa vse manj in manj, do stagnacije tik pred upokojitvijo.

V določilih, ki jih predlagamo, je izhodiščna krivulja izoblikovana, kot kaže slika 2.

Razlog za to je v obsegu različnih znanj, ki jih moramo zajeti v takšnem podjetju, kot je naše; največji porast ni v začetku krivulje, ampak med 28 in 35 letom starosti, ko je statistično ugotovljeno, da so tudi človekove delovne sposobnosti največje.

Stimulacijo za napredovanje bo prejemal vsak delavec, ki bo v preteklem letu ocenjen po določilih ocene kvalitete dela kot nadpovprečen oz. povprečen. Oblika te stimulacije bo odstotek od osebne ocene delavca; višina pa bo odvisna od možnosti, ki bodo predvidene z gospodarskim načrtom za vsako leto.

To bi bilo nekaj glavnih značilnosti novega osnutka pravilnika o delitvi osebnih dohodkov. Več se bomo o teh in o vseh ostalih spremembah in dopolnitvah, vzrokih, ki so nas privedli do njih, razlogih, zakaj nekaterih določil ne spreminjamo, in o vsem ostalem pogovorili v razpravi.

Sestavljalci osnutka pričakujejo od razprave predvsem naslednje: zavedamo se, da lahko teoretično najbolj dognane metode merjenja delovnih rezultatov v praksi propadajo, če zanje niso sprejemljive. Zato želimo, da bi nam razprava dala predvsem odgovor na vprašanje, ali so sprejemljive za Savčane v današnjem času predložene metode.

ANDREJ KOSIČ

## FOTOKRONIKA 1970

Koledarsko leto 1970 gre h koncu. Pregledujemo uspehe in deloma načrte za prihodnje leto.

Tokrat bomo napravili pregled najzanimivejših dogodkov v tovarni s pomočjo fotografij, ki smo jih posneli v tem letu. Za podjetje, kot je Sava, ki se nenehno širi tako po kvadraturi kot po obsegu proizvodnje in asortimenta, je zelo važno, da se ta vzpon neke zabeleži. Čeprav temu nismo posvečali in še ne posvečamo dovolj pozornosti, pa so nekateri rezultati že vidni. Ko se je pred letom dni zaposlil v informativnem oddelku fotograf, mnogi niso razumeli, kaj bo pravzaprav delal. Del njegovega dela vidite takrat, ko prebirate sredstva obveščanja (časopis, zidni časopis, informator), del fotokronike, ki jo vodi, pa vam bomo prikazali tokrat. Ze staro pravilo je, da fotografija najbolj verno beleži dogodke preteklih dni in najboljše informira o nečem novem.

Kako pomembna je takšna fotokronika za tovarno, ni treba

## Naš razgovor

### Foto intervju vmes pa nekaj besed

Ze pred časom smo se na odbo- ru za informiranje domenili, da pripravimo za novoletno številko našega glasila daljši intervju z direktorjem podjetja inž. Janezom Beravsom.

Razgovor, kakršen je bil zamišljen — ni uspel. Tovariš Beravs

je bil vseskozi toliko zaposlen, za- to nisem več trmoglavil. Medtem pa, ko so drug za drugim nastajali tile posnetki sem le dobil ne- kaj jedrnatih odgovorov na moja vprašanja. Ne upam trditi, da so vereni posnetek razgovora, gotovo pa je vsebina točna. Torej!



"Tovariš direktor, rad bi intervju ..."  
"A z menoj?"

"Zdravo, tovariš direktor!"

"Zdravo!"



"MHM!"

"O čem?"



"O aktualnih problemih ....!"

"Bejž z aktualnimi problemi!"



"Tov. direktor.."

"Oooh, aktualni problemi!!"



..."naše bralce zanima ...."

"Premalo jih zanima!"



... kako smo delali...

"Saj ti drugi dovolj pišejo o tem."



"Ne preveč in ne radi."

"Ne laži!"



"Tov. direktor, pred koncem leta in prav bi bilo, če bi nekaj več pisali o ...."

"Ja, ja! Tov. direktor gor, tov. direktor dol. Lepo te prosim, mar niso Savčani vendar bolj seznanjeni o dogajanih v podjetju kot kjerkoli?"

"Tovariš direktor, Vi mi lahko največ poveste o ..."

"Že spet začenaš!"



"Kaj pa sem sploh jaz? To te vprašam. Pa ti odgovori, če znaš!"



"O, vidiš, vidiš."



"Kaj sporočate našim delavcem tov. direktor?"

"Dvoje: Hvala za vse v letošnjem letu in pa srečno 1971!"



Nahajam se na odsluženju kadrovskega roka. Kakor vsak vojak, pripadnik JLA, imam tudi jaz precej časa, ki si ga krajšam z igranjem šaha, nogometa in rokmeta. Precej tudi berem, zato tem bolj pogrešam glasilo Save, zato prosim, če mi ga pošiljate.

Kolektivu Save želim uspešno delo, dobro prodajo na domačem in tujem tržišču.

Pozdrav vsem delavcem mehanične delavnice obrata II. in tov. Miru Ambrožiču.

Miran Lukanec  
KRIVA PALANKA,  
V. P. 7488-6

Oglašam se iz Mostarja, kjer služim vojake. Rad bi dobival savsko glasilo, da bi lahko spremljal vaše delo, uspehe in novice. Vem, da je v Savi vedno veliko novega in da se vedno kaj dogaja.

Vse člane kolektiva, posebno pa delavce mehanične delavnice obrata II., lepo pozdravljam.

Janez Globočnik  
Mostar, v. p. 3763/2

Pišejo nam iz JLA

(Dalje na 8. str.)

posebej poudarjati. Ko bomo prihodnje leto praznovali petdesetletnico obstoja tovarne, bomo skušali prikazati razvoj gumarstva v Kranju. Kako nam bo to uspelo, nam za sedaj še ni najbolj jasno, kajti zgodovinsko pot, ki jo bomo opisali, bomo morali dopolniti tudi s slikami. Te pa bomo težko dobili, saj ne obstaja nobena zbrana dokumentacija o tem. To je samo del dokazov, ki govore, da fotokronika pomeni zelo veliko za naše zdajšnje in poznejše rodove. Pa si osvežimo spomin s pomočjo teh, v letošnjem letu nastalih fotografij na naslednji strani



# FOTO

# KRONIKA



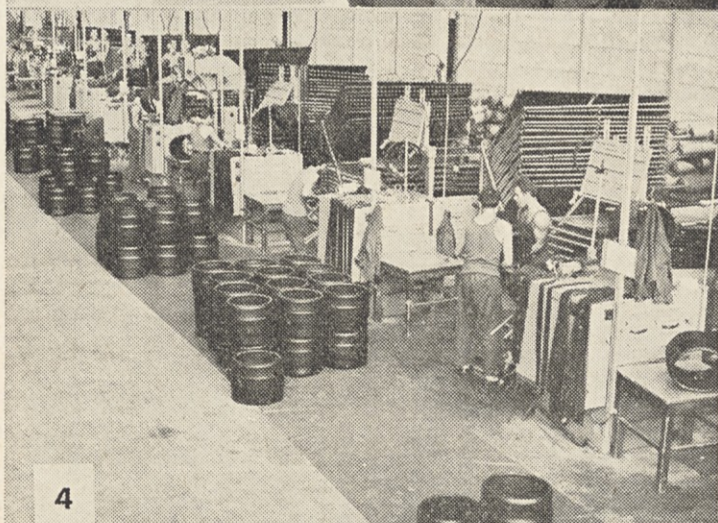
1



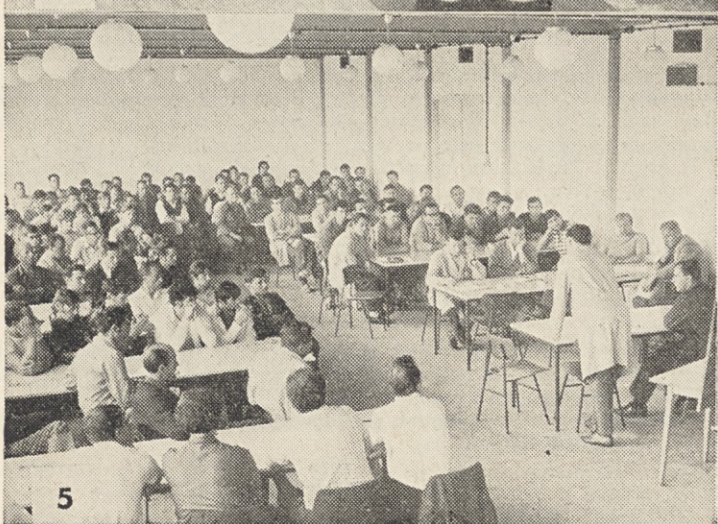
2



3



4



5

1. Na seji DS podjetja, ki je bila 6. 1. 1970 so bili sprejeti statut podjetja, gospodarski načrt in srednjeročni program razvoja podjetja. Menimo, da so odločitve življenjskega pomena za Savo kot podjetje, za nas delavce pa še toliko bolj, saj je od tega odvisen naš življenjski obstoj. Kronist takega datuma gotovo ne bo izpustil.

2. Dan kasneje, to je 7. 1. 1970, smo svečano proslavili 20-letnico samoupravljanja v naši tovarni. Sava je leta 1950 kot drugo jugoslovansko in kot prvo podjetje v Sloveniji stopilo na pot samoupravljanja. Uspehi so več kot vidni, saj smo iz majhnega podjetja zrasli v eno vodilnih podjetij gumarske industrije v Jugoslaviji.

3. Našo samoupravno pot krepiamo s tem, da se zavestno vključujemo v samoupravljanje. Na volitvah v DS podjetja in svete delovnih enot smo še enkrat potrdili naše zaupanje v samoupravljanje. Volitve so bile 3. 4. 1970.

4. Modernizacija in razširitev proizvodnje v novih proizvodnih prostorih — to je naš nenehni sen. Tej želji sledimo že vrsto let zavestno in že se lahko pohvalimo z vrsto zavidljivih uspehov. Eden takšnih je bila preselitev konfekcijskih strojev iz stare avtopnevmatike v novo halo. Delovni pogoji so tu neprimerno boljši. Fotografija je bila posneta 29. 8. 1970.

5. Da vedno ne gre vse tako, kot bi moralo, je povsem razumljivo. V tem letu smo se znašli v zelo zapletenem položaju. Nelikvidnost podjetij in podražitev surovin na eni strani, nedisciplin in zanemarjanje delovnih dolžnosti na drugi strani sta nas pripeljali do tega, da je bilo ob polletnem pregledu poslovanje pod dogovori; na zborih delavcev smo rešili tudi ta problem in naše delo je že boljše.

Zdaj pa nekaj fotografij gostov, ki so si ogledali našo tovarno. Znano je namreč, da gre glas o naši tovarni kot dobrem partnerju, ki predvsem posveča veliko skrbni kvaliteti svojih izdelkov, daleč čez meje naše domovine. Mnogi si zato žele ogledati naše dosežke na gospodarskem in samoupravnem področju.

6. Obiskal nas je Beniamino Olivi, direktor direkcije za informacije izvršne komisije ekonomske gospodarske skupnosti. Zanimal se je za razvoj Save, za samoupravne odnose, za uvoz in izvoz in izobraževanje. Na koncu je povedal tole: »Nisem gumar, vendar sem dobil vtis, da je Sava moderno podjetje in da imate zato možnost prodaje na tujih tržiščih.«

Obiskal nas je 28. 1. 1970.

7. 20. 3. 1970 nas je obiskal predsednik Danske socialistične narodne stranke SIGURD ÖMANN. Zanimal se je za samoupravne organe v podjetju, amortizacijsko dobo, delitev dohodka, referendum in informiranje kolektiva. V zahvali je poudaril naslednje: »Osnovno koncepcijo sem poznal, vendar sem se hotel prepričati, če je samoupravljanje tudi v praksi takšno, kot sem si ga zamišljal. Prepričali ste me o tem in za to se vam toplo zahvaljujem.«

8. V juniju se je mudil v Savi predsednik konference ZM Jugoslavije tov. Janez Kocjančič. Zanimal se je za vlogo mladih v upravljanju podjetja in o politični pripravljenosti mladine pri izpolnjevanju nalog TK ZM in konference ZM Jugoslavije.

9. 12. 10. 1970 sta nas obiskala tov. Edvard Kardelj in Franc Popit. Zanimala sta se predvsem za probleme samoupravljanja, ki bi jih lahko obdelala za bližnji kongres samoupravljalcev. Tov. Kardelj nosi namreč glavno breme priprav za ta kongres, na katerem bi imel tudi referat. Tov. Kardelju so na vprašanja odgovarjali tovariši Janez Beravs, Borut Snuderl, Stefan Marcijan, Blaž Studen in drugi.

10. 2. 10. 1970 je naše podjetje obiskala parlamentarna delegacija iz ZRN. Delegacijo je vodil predsednik parlamenta gospod KAI VON HASSEL. Gostje so si z zanimanjem ogledali nekatere delovne enote in se zanimali za poslovne uspehe našega podjetja.



6



7



8



9



10



# O gospodarjenju in našem delu



Peter Bogataj, predsednik mladinske organizacije (do 15. 12.)

Katerim zadevam je naša organizacija letos namenila največ pozornosti?

Ob ukrepih, ki jih je sprejel delavski svet podjetja na osnovi rezultatov polletnega poslovanja so sodelovale tudi družbeno politične organizacije.



Blaž Studen, predsednik sindikalne organizacije

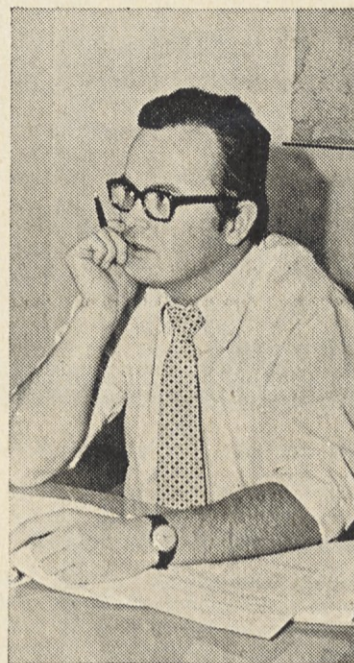
Kakšne sklepe ste sprejeli oziroma kako ste sodelovali?

Rezultati poslovanja v devetih mesecih so dosti boljši kot ob polletju

Po čigavi zaslugi?

Kaj je po vašem mnenju še vedno neurejno v našem podjetju?

Pripombe in predlogi



Borut Šnuderl, sekretar Zveze komunistov

Poleg obširnega razgovora z direktorjem podjetja in nekaterimi delavci v proizvodnji o gospodarjenju in našem delu se mi je vsekakor zdelo pomembno, da za mnenje povprašam tudi predstavnike družbenopolitičnih organizacij. Predvsem zato, ker so se s svojim delom in s svojo aktivnostjo usmerili k najvažnejši »postavki« letošnjega leta, k izboljšanju gospodarjenja. Nezanimivo bi bilo objavljati in navajati vsebino neštevilnih sestankov, še posebno, ker je iz suhoparnih zapisnikov komaj kaj izluščiti.

Blaž Studen, predsednik sindikalne organizacije:

1. V letošnjem letu je sindikalna organizacija posvetila največ pozornosti naslednjim vprašanjem:

- izpolnjevanju določil novega statuta,
- izobraževanju,
- socialnemu in zdravstvenemu zavarovanju,
- stanovanjski problematiki,
- problematiki vzgojno-varstvenih ustanov,
- prehrani,
- socialnim problemom,
- športu in rekreaciji.

2. Sindikalni odbor je tudi razpravljal o rezultatih gospodarjenja za prvo polletje.

S svojimi sklepi smo se pridružili in podprli ugotovitve, da je nujno potrebno izboljšati tehnološko in delovno disciplino. Na zunanje faktorje, od katerih je bilo tudi odvisno to stanje, pa nismo mogli vplivati.

3. V drugi polovici leta so se pokazali boljši rezultati, kar je zaslug celotnega kolektiva. Velik delež imajo pri tem družbenopolitične organizacije, delavski svet in drugi organi upravljanja, ki so s svojimi sklepi pripomogli k izboljšanju delovne in tehnološke discipline.

4. Se nadalje bo treba vztrajati na še večjem upoštevanju statuta in drugih internih aktov. To naj bo stalna podlaga in le tako bomo lahko delali v urejenih samoupravnih odnosih.

5. Ob izpolnjevanju vseh nalog, bodo realizirani tudi sklepi, ki jih je sprejel sindikat;

1. več sredstev je treba nameniti za urejanje stanovanjske problematike članov kolektiva;

2. v letu 1971 naj bi ne bil osebni dohodek nižji od 1000 din;

3. uvesti je treba boljše nagrajevanje po delu, ker prav iz neurejenosti tega vprašanja izvirajo slabi rezultati dela in slabi medsebojni odnosi.

Peter Bogataj, predsednik mladinske organizacije:

1. V letošnjem letu je mladinska organizacija največ pozornosti namenila vključevanju mladih v samoupravne organe podjetja, kjer smo v sodelovanju z ZK in sindikalno organizacijo dosegli lepe uspehe, saj je od vseh članov svetov delovnih enot 17 %, v delav-

skem svetu podjetja 14 % in v izvršilnih odborih 20 % mladih. Ob tej dejavnosti smo reševali tudi vprašanja družbenopolitičnega izobraževanja. Samostojno smo organizirali seminar za člane konference in predsedstva, udeleževali pa smo se tudi drugih zanimivih predavanj, razgovorov in seminarjev. Reševali smo tudi vprašanje organiziranosti organizacije in s tem namenom ponovno ustanovili mladinske aktivne, da lahko leti samostojno in uspešno delujejo v delovnih enotah in sodelujejo s sindikalnimi pododbri in skupinami zveze komunistov.

2. Ker polletni rezultati poslovanja niso bili zadovoljivi, smo tudi mladi podprli sklepe delavskega sveta podjetja, in sicer na sejah

predsedstva in na seji konference mladinske organizacije.

3. Poslovanje v zadnjih treh mesecih je boljše predvsem zato, ker so člani kolektiva zelo resno sprejeli, zadolžitve delavskega sveta podjetja.

4. To je zelo splošno vprašanje, na katerega lahko samo delno odgovorim. Naj omenim organizacijo dela, tehnološko disciplino, premajhno izkoriščanje strokovnega kadra, odnose med sodelavci, kadrovanje v delovnih enotah itd.

5. Odpraviti zgoraj navedene pomanjkljivosti in se zavzemati za dosledno uresničevanje samoupravnih in družbenih dogovorov.

Borut Šnuderl

Delo naše organizacije v letu 1970 bodo analizirali in ocenjevali za to pristojni organi. Sekretariat, odbori in konference bodo na temelju take ocene lahko sprejeli najboljše sklepe za naše bodoče delo.

ZK je v letošnjem letu največ pozornosti posvetila našemu gospodarjenju, t. j. poslovanju podjetja in sprejemanju novih članov. Organizacija si je s programom zadala mnogo nalog, le od njenih članov pa je odvisno, ali bodo izvršene ali ne. Razumljivo je zato, da je sprejem novih članov močno angažiral komuniste našega podjetja. Konferenca o polletnem poslovanju, ki je bila pred sejo delavskega sveta, je dala vso podporo strokovnim analizam o poslovanju, politično ocenila predložene sklepe in sprejela vrsto zadolžitve. Te so se nanašale tako na komuniste kot tudi na delo organov samoupravljanja, na delo delovnih enot in na delo vsakega Savčana. Komunisti so bili zadolženi, da kot člani delovnih enot in kot člani samoupravnih organov poskrbijo, da bodo sklepi konference izvršeni. Analiza poslovanja podjetja po prvih devetih mesecih kaže, da smo v veliki meri to nalogo izpolnili.

Sprašuješ me, čigava je zaslug, da so poslovni rezultati po devetih

mesecih ugodnejši kot v polletju. To je zaslug nas vseh, enega več, drugega manj. Kdo je pripeval več, kdo manj in kdo sploh nič, pa bodo ocenjevali tako organi ZK kot tudi samoupravni organi podjetja.

Sava je podjetje, ki zelo hitro raste in na vseh področjih se pojavljajo problemi, na katere še pred kratkim sploh nismo pomislili. Vedno bodo zadeve, ki bodo »neurejene«. Naša naloga je, da jih čim prej ugotovimo, da jih čim več že v naprej predvidimo, se nanje pripravimo in jih nato rešujemo. Važno je, da nerešenih vprašanj ne zavračamo drug na drugega, in si ne mečemo polen pod noge, kar se še vedno dogaja.

Mislím, da se moramo zavedati, da je bilo v našem podjetju storjenega veliko in ne smemo biti malodušni ob težavah, ki se pojavljajo, obenem pa moramo vedeti, da nismo nobenega vprašanja rešili tako dobro, da se ga ne bi dalo urediti še bolje.

## Konferenca ZK Sava

Sredi decembra je bil za savske komuniste, verjetno pa tudi za podjetje, precej pomemben dogodek. V organizacijo ZK je bilo sprejeto dvaintrideset mladih članov, približno stoosemdesetim udeležencem pa je o razmerah v gospodarstvu, o nalogah komunistov ter o delu partijskih organov v

republici govoril sekretar ZKS tov. Andrej Marinc.

Moram reči, da so kadrovska komisija, sekretariat in oddelki ZK opravili v letošnjem letu obsežno delo, ko so načrtno, z vso mero poslušali že na začetku leta pričeli akcijo pomlajevanja organizacije ZK. Sprejem tako velikega števila



Tovariški stisk roke novemu članu ZK

in na tako svečan način daje vsekakor najboljšo oceno vsem, ki so pri tem sodelovali.

O delu komunistov naše tovarne v letošnjem letu govori v tej številki naš sekretar, zato bi bilo odveč, da bi ga kakorkoli dopolnjeval. Ko pa pišem o zadnji konferenci, naj povem — in to so menili mnogi, ko smo se o tem pogovarjali — da je bila ena najbolje pripravljena v zadnjih nekaj letih in da je bila njena vsebina dela daleč nad poprečjem podobnih zborovanj. Precej sta k temu

prispevala naša gosta tov. Andrej Marinc in občinski sekretar ZK tov. Franček Rogelj. Inž. Andrej Marinc je brez leporečja, izredno plastično pripovedoval o naših gospodarskih razmerah ter o delu naših najvišjih partijskih organov. Ob koncu pa je tov. Marinc dal še obširno informacijo o vzrokih, zakaj predsednik Tito ni šel v Italijo.

Po tem sta tov. Rogelj in tov. Borut Šnuderl izročila na novo sprejetim v ZK članske knjižice ter knjige kot darilo organizacije ZK Sava.



**Pišejo  
nam  
iz JLA**

Po dolgem času se vam oglašam iz Ribnice, kjer sem še vedno na služanju vojaškega roka. Čim bolj se bliža član, ko bom odslužil, tem bolj mislim na tovarno, na delo, na to, kako se bom ponovno vključil v kolektiv.

Pozdravljam vse iz kontrolnega laboratorija. Hvala za redno pošiljanje glasila.

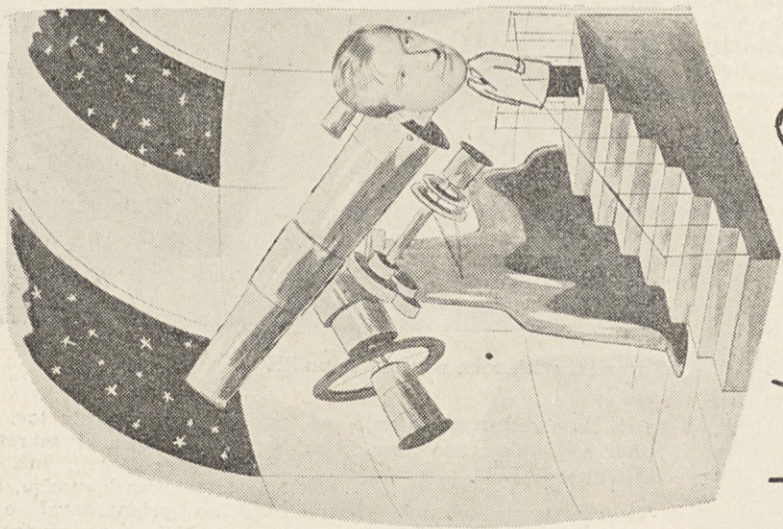
Dušan Homan, Ribnica,  
V. P. 3810-5

Dragi vojaki,  
vaša pisma prihajajo tako različno, da morate včasih čakati na objavo precej dolgo. Ne zamerite, toda nič kaj rad ne objavljam samo enega pisma, zato običajno čakam, da se še kdo oglasi.

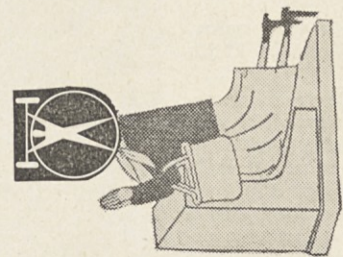
No, vaša pisma — kot vidite — objavljam v celoti in vesel sem, če se kdorkoli od vas oglasi.

Tale številka glasila je zadnja v letošnjem letu, zato vsem vojakom, ki ste bili in boste spet naši sodelavci, in vsem našim prijateljem vojakom želim srečno, zelo srečno leto 1971.

Urednik

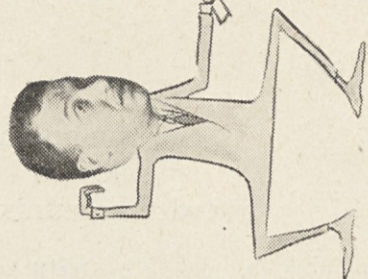


AVLO  
OLIKO  
A7  
DAJ

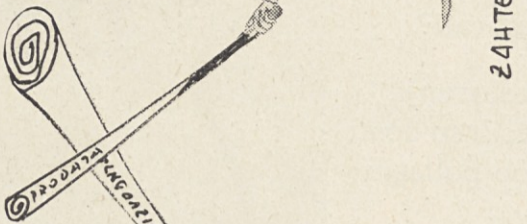


O, ZVEZNA UPRAVA  
OHOROŽI, NAM, DA  
BOMO ODVISNI OD  
SVOTEGA DELA!

... PRIHODNOST JE V ROKAH  
HRABRIH IN DRZNIH!

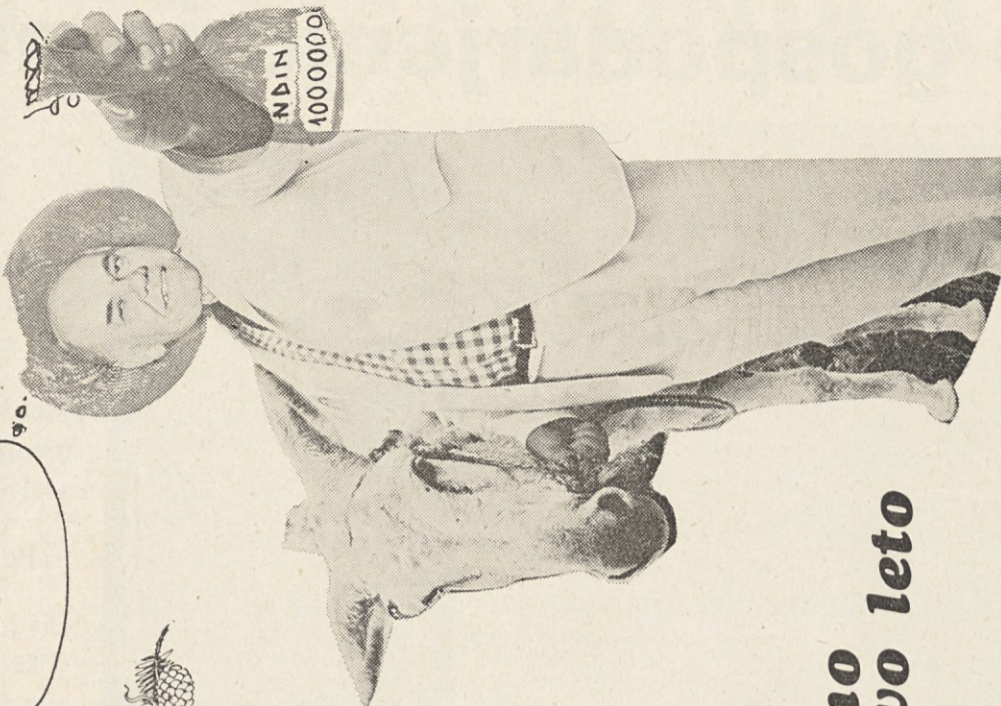


NOŽNOSTI



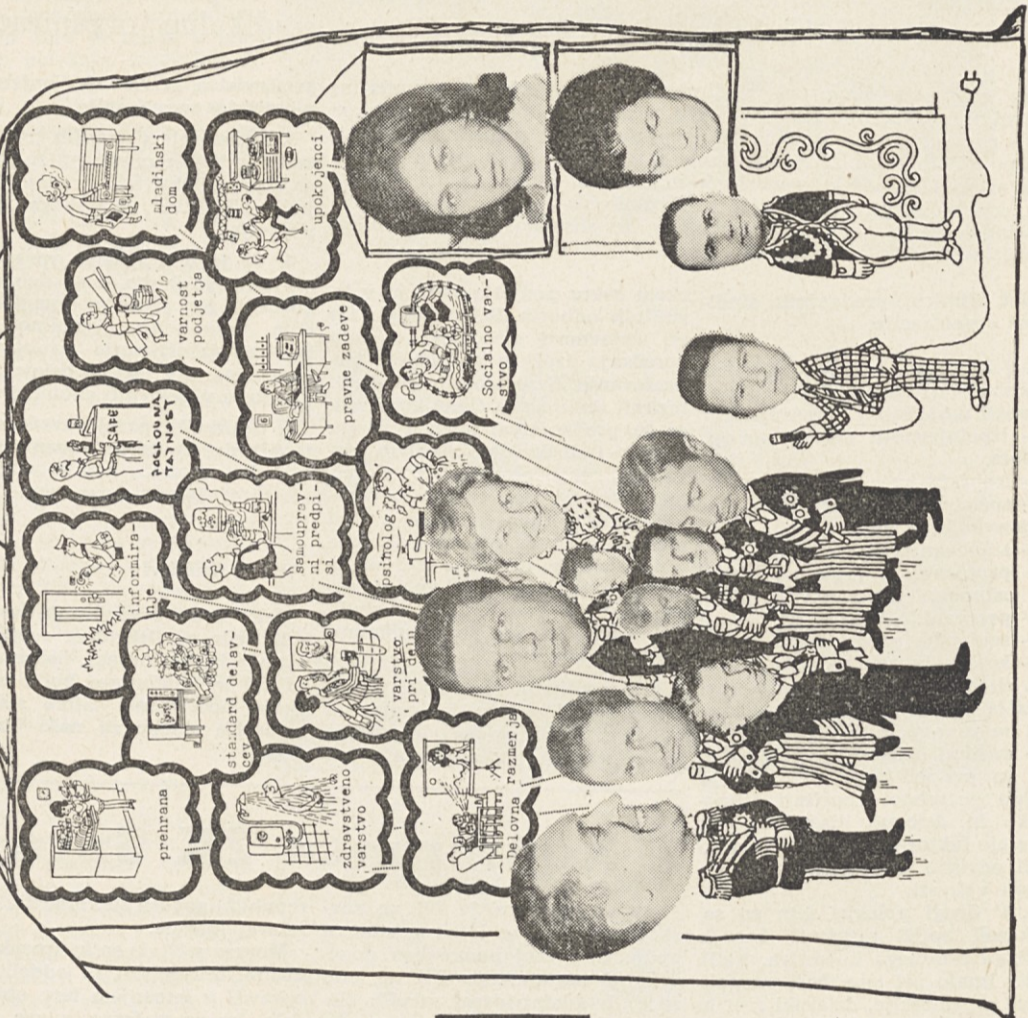
ZAHTEVE

KA VAVČUK, SATE,  
KORD-----  
90.



srečno  
ново leto

(dare šodaj drugil. Š.7.)





## Tonček Čebulj

Se vedno ne morem verjeti, da je to res. Da resnično vidi! Po tolikih letih teme in sence. Pred mano je na novo rojen človek. Ne morem in ne morem se dovolj prepričati, da je to res.

● Kaj je tukajle, Tonček, ga vprašam, ko sediva v poltemni gostilniški sobi?

»Vaza z rožami.«

● Kakšne barve so rože?

»Temno roza.«

In res so bile na mizi novemberrnice nekako nedoločljivo roza-lila barve. Se vedno ne verjamem, da dovolj jasno vidi barve.

● Kakšen je ta prt, Tonček?

»Zelen je.«

In ko je videl, da res ne morem verjeti, je kar sulo iz njega, da mi dokaže: »Ta okenska polica je temno rdeče barve, tale napis na filtericah je pa spet bolj živo rdeča barva, skodelice za kavo imajo tudi zelen rob itd. Verjameš, da vidim?«

● Res je težko, Tonček

»Saj tudi sam težko verjamem. Kot bi se na novo rodil, se mi zdi. Prej sem videl le tiste stvari in barve, ki so bile močno osvetljene, ostalo so bile le sence.«

In po toliko letih teme je noga še negotova, roka se obnavlja, kot da si ne upa prav prijeto skodelice.

● Tonček, povej, kako je prišlo do tega, da si šel na to operacijo v Švicco!

»Ko so šli Vrhničani na izlet z avionom v Pulo, bi moral z njimi tudi inž. Majcen, pa je bil službeno zadržan. Vodja poti je bil tov. Stojanovič, naš psiholog, in me je povabil, naj grem z njimi. Zame je bilo zanimivo, ker sem se prvič v življenju peljal z avionom. Saj veš, doma sem čisto blizu Brnikov, vsak dan sem slišal avione, kako se dvigajo, krožijo nad Cerkljami ali se spuščajo na stezo, peljal se pa še z nobenim nisem.«

»V avionu me je Stojanovič spraševal, če kaj vidim iz aviona. Zdelo se mi je, da ločim njive in ceste. Hotel je vedeti, če vidim senco aviona. To je bilo res preveč. Beseda je dala besedo in tov. Stojanovič me je vprašal, če bi šel na operacijo desnega očesa, za katerega je bilo le še upanje, ker imam živčevje zdravo in prirajeno mreno na očesni leči.« Za levega tako ali tako ne bi bilo več upanja. Trikratna operacija na njem kmalu po koncu vojne ga je skoraj popolnoma uničila, tako da sem se bal tvegati še zadnje upanje, desno oko.

Ko smo se sprehajali po Puli, sem videl celo obrise zidov amfiteatra. Rad bi videl vso širino morja. To pa ni bilo mogoče. Potem se je zgodilo. Tov. Stojanovič je dobil zveze v Švici se zavzel zame in kmalu je dobil odgovor iz Zürich. Dr. Witmayer naju je povabil, naj se oglašiva pri njem na pregledu. Določil je tudi datum 27. oktober 1970 ob 15.15 (že dva meseca in pol prej!). »No, tako se je začelo v Puli, nadaljevalo doma. Odpovala sva. Na pregledu mi je doktor povedal, da je levo oko popolnoma mrtvo in da je zanj škoda denarja, za desno

oko pa je dejal, da bi bila operacija zapletena, a možna. Vprašal me je, če želim časa za premislek. Toda odločil sem se že doma, tu pri njem sem pa dobil le še večje zaupanje, ko sem videl, kako natančen je pri svojem delu.

Dva dni sem še počakal v Florhoffu v Zürichu potem pa sem šel nazaj na kliniko (29. 10.). Prišli so me obiskat vsi, ki so bili določeni za sodelovanje pri sobotni operaciji: zdravniki in sestra, ki mi je dala narkozo. Pregledovali so me v temnici. V popolnoma temnem prostoru zdravnik prižiga lučke in s sistemom svetlobnih teles odloči, kako bo speljal operacijo.«

»Odločilni dan, sobota ob 6.30: dobil sem injekcijo za umrtvitev živcev, preoblekli so me v dolgo belo haljo, ostal sem brez zajtrka, potem sem pa šel nazaj v posteljo. Okrog 8. ure pa so se odprla vrata in sestra je pritisnila pedal na postelji in prepeljali so me v dvigalo. Operacijska soba je nekaj nadstropij niže. Počakal sem še 5–10 minut, ko se odpro vrata. Osebe v zelenih oblekah se je dotaknilo moje postelje, odpeljali so me do operacijske mize in položili nanjo. Pričeli so s privezovanjem, še predno pa je bilo to opravljeno, mi je sestra privezala na roko gumijasto cev ter zapčila v žilo iglo z narkotikom. Ko mi je odvezovala cevko, je dejala, da bom za nekaj časa zaspal. Ni minilo 10 sekund, ko sem se že pogreznil v temo in brezčutje. Ob 12.30 sem se zbudil v šok sobi z zavezanim očesom. Sedaj je, kar je, sem si mislil.«

»Vsakih 10 minut so mi kontrolirali pritisk v ožilju. Začutil sem težo na desni roki — transfuzija. Ko sem se počutil normalno, to je bilo približno ob 5. uri popoldne, so me odpeljali v sobo.«

»Nisem si mogel kaj, da ne bi vsaj malo preskusil, če je operacija uspela. Oko sem imel zavezano: na očesu plastično opno, prevezano z gazo. Počasi sem šel z dlanjo mimo oči in skozi gazo sem opazil senco roke, ki se je premikala pred obrazom. Zdelo se mi je, da že sedaj, ko imam na očesu povoj, vidim bolj kot prej. V nedeljo, ob 9. uri, je prišel zdravnik na vizito, odstranil ovoj in opno in mi oko namazal z nekim mazilom. Sklonil se je nad mano. Pogledal sem in prvo, kar sem videl, je bil njegov nos, lepo rožnat, dve nosnici, usta. Lepo razločno in jasno. Torej vidim, vidim!«

»Prinesel mi je kovinsko opno, jo pritrdil na oko (v njej je bila že leča + 12 s premerom 1 cm. Sedaj sem se lahko že nemoteno razgledoval. Ves ponedeljek sem le bolj preživel ob oknu: gledam park, Zürško jezero, od daleč, ptiče, ki jih dosedaj še nisem videl. Razgledujem se po sobi. Kakšno udobje!«

Na tej kliniki je bilo polno Italijanov, Švicarjev — bolniki podobni kot jaz, z vsega sveta.

Po enem tednu sem dobil prejšnja očala. Zelen sem, da bi še kakšen teden ostal v Zürichu. Res je dobro, če imaš znanca v tujem

kraju. No, meni je pomagal naš bivši sodelavec Lovro Markun, ki živi in dela v Švici. Trikrat me je prišel obiskat in mi preskrbel sobo v hotelu Linda, zdravnika, recepte itd.

Rekli so, če prva operacija ne bi uspela, bi naredili drugo v naslednjih dneh. Sedaj pa je vse dobro in spomlad bom šel na pregled, če bo vse v redu.

Očala, ki jih imam sedaj, služijo za zbiranje svetlobe. Namesto moje lastne leče v očesu, ki so mi jo odvzeli.

● Tonček, kaj ti je bilo sedaj najbolj novo, kar si prej sploh nisi mogel predstavljati?

»Žica na drogah, ptiči, makadam, listje, jesenske barve. Tiste prve dni po operaciji je bila jesen še vsa tako lepa in polna. Povem ti, da sem prve dni tako intenzivno gledal barve, da se mi v sobi tisto, kar je bilo črno, zdelo modro.«

● Te sedaj kakšne stvari motijo?

»Nekam čudno se mi vse zdi. Prej se mi je zdelo, da so hiše scela, sedaj vidim, da so fuge med opekami, vidim valjan vzorec na stenah, vidim ljudi, njihove obraze, vidim v njihove oči. Ne boš verjela, ampak moti me, če govorim s kom, ki je brez zoba ali ima nagnite. Obračam vazo z rožami na mizi in mislim, kaj bi ga še vprašala. Rože so prečudovite, pravi.«

Vidim svetlobo, ki pada skozi tale zeleni list novemberrnice. In gledal sem že televizijo, ansambel Mihe Dovžana z Ivanko Krašovec in oktet Gorenjci, motiv iz narave, napovedovalko in še malo košarke. Prej sem samo slišal, da leti žoga v koš, sedaj sem pa čisto lepo videl, kako je potresla mrežo in padla skozenj. Sedaj vidim grče v lesu, kamenje na tleh, vidim celo, kje so tapete skupaj dane (v Švici).«

● Kakšne so tvoje želje, Tonček? Sedaj se ti verjetno upirajo nove in nove.

»Tri mesece bom še počival in še ne bom napejal in mučil očesa. Bolj se bom držal sprehodov za rekreacijo, no potem bo pa še tudi smučanje.«

Spominjam se ga preteklo zimo, ko je smučal na Pokljuki. Bala sem se zanj, da se mu kaj ne zgodi. Toda držal se je lepo na robu smučišča in pazil le na telegrafski drog, da ni zadel vanj. Videl je temno senco.

»Potem pa bo še gradnja pri hiši. Sedaj bom veliko več lahko sam delal.«

● Tonček, sedaj ne boš več hodil na rolball v Škofjo Loko? (To je igra slepih z žogo, ki ima v notranjosti kroglice in igralci lahko točno vedo, kje je tisti trenutek žoga in komu se bliža. Nekakšen njihov rokometa, ki se pa odvija le bolj po tleh.)

»Igral sem še zadnjo soboto.«

● No, sedaj si boš to igro lahko šel ogledat.

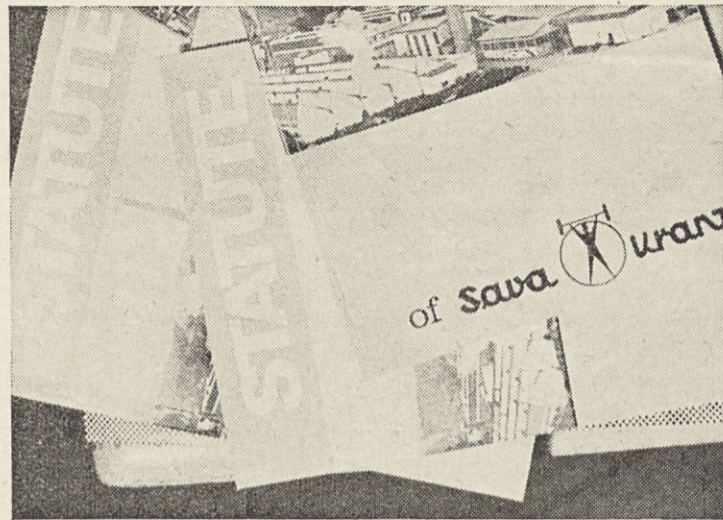
»Bom, rad bi pa videl tudi vso našo Slovenijo. Dosedaj jo poznam le po pripovedovanju.«

Navdušen filmar bom. Kupil si bom kamero in snemal filme. Vidiš, do sedaj sem lahko snemal le glas, sedaj bom pa tudi sliko. Tako, za osebno rabo, če bom šel kam na potovanje ali pa doma prijatelje.

Veliko bo novega zdaj zame. Vidim sem že luči na stezi brniškega letališča in tovarniški dimnik pri Iskrli sem videl, da je okrogel, prej sem imel vedno predstavo, da je oglat. Videl sem njegovo senco. Rad bi videl tudi proizvodnjo. Nekajkrat me je po tovarni že peljal inž. Skumavc, da mi je pokazal kje na novo zidajo, toda sedaj si bom lahko ogledal ves potek proizvodnje.«

● Saj res, sedaj je bila tvoja edina pot od avtobusa do centrale in nazaj, le redkokdaj si zašel v tehnično halo.

»Hm, centralo bi bilo treba prebiti, tako je umazana. Vidim po tleh smeti, pesek, ki ga prej nisem, pa travo in listje na njej. Toda vidim tudi hribe, sedaj lepo zasnežene. In ko sem šel zadnjič na sprehod proti Gradu, sem opazil stezice med drevjem po okoliških hribih.«



Casopisno založniško podjetje »Komunist« je izdalo naš statut v angleščini.

## Statut Save v angleškem jeziku

Predstavniki občinskih sindikalnih svetov in predsednike komisij za mednarodne stike obveščamo, da sprejema CZP »Komunist«, Ljubljana, Beethovnova 2 (telefon 22-610) naročila za statut industrijske gumijevih, usnjenih in kemičnih izdelkov »Sava« Kranj, preveden v angleščino ali italijanščino. Na to opozarjamo, ker ob raznih obiskih tujih sindikalnih organizacij kažejo gostje posebno zanimanje za samoupravno oblikovanje družbenoekonomskih odnosov v naših delovnih organizacijah. Izvod prevedenega statuta bo veljal 15,00 dinarjev (v primeru naročila zainteresiranih organizacij nad 2.000 izvodov pa bo cena za en izvod 12,00 dinarjev).

To obvestilo je seveda prišlo tudi k nam v uredništvo. Objavljam ga zato, ker smo lahko pozicij kažejo gostje posebno zanimanje. Urednik

## NOVOLETNA ČESTITKA

Veliko osebnega zadovoljstva in še več delovnih uspehov v letu 1971 želi vsem članom kolektiva in njihovim družinam vodstvo sindikalne organizacije!

## Štefan Zrinski, predsednik mladinske organizacije »SAVA«



Na letošnji zadnji konferenci so mladi izbrali za svojega predsednika tov. Štefana Zrinskega, dosedanega člana tovarniškega komiteja. Štefan Zrinski je poklicni gumar, dela pa kot laborant v našem laboratoriju. Odkar je v »SAVI«, je opravljal vrsto odgovornih političnih nalog, mladi pa ga tudi dobro poznajo kot odličnega organizatorja in športnika.

V preteklem mandatnem obdobju je bil član občinske konference ZM, član predsedstva v tovarni in predsednik politično ekonomske komisije. Izkušnje mu bodo gotovo koristna pomoč pri prihodnjem delu.

K izvolitvi naše iskrene čestitke in želje za uspešno delo.

● Kako pa kaj služba?

»Želim si novo centralo. V Švici sem opazil, da so ljudje prijazni in nikamor se jim ne mudi. Nekako umirjeni so, vljudni. Jaz pa za to sploh nimam časa.«

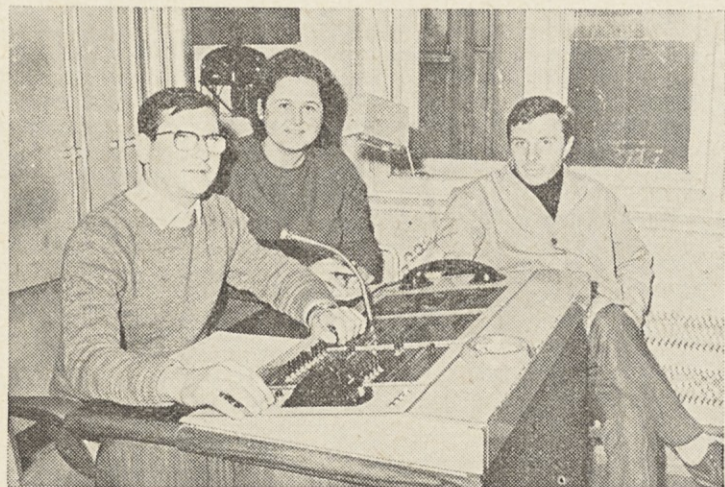
Res se ga spominjam, ko zdrdra v slušalko, če hoče kaj povedati, samo hiti in preklaplja.

»Z novo centralo bi se to zelo zboljšalo. Sedaj je pa res tako, da, če hitro zaprem, mislijo, da sem jezen, da nočem govoriti. Jaz pa ne smem tudi besedice preveč reči, ker s tem izgubljam čas in bi sicer ne mogel dati toliko zvez. Samo najnujnejše besede. Vsakemu se mudi, vsi so nestrpni. Ob dveh sem zadovoljen, če vidim, da sem vsakemu lepo ustregel, če pa nisem, pa ne morem pomagati,

ampak občutek ostane tudi v meni, da ni bilo vse v redu tisti dan.«

Novica o tvoji operaciji se je hitro raznesla po tovarni in vsi smo napeto pričakovali tvojo vrnitev. No, sedaj je vse dobro. Življenje ti je vrnilo tisto, kar ti je bilo odvzeto, vsaj delno. Jaz in vsi, ki te poznamo, ti želimo vse najboljše v »novem« življenju in da bi veliko lepega in zanimivega videl, pa tudi posnel.

»Hvala za te želje. Upam, da se bodo uresničile, če mi bo le zdravje dobro služilo. Jaz pa bi se ob tej priliki zahvalil vsem, ki so mi kakorkoli pomagali ob tej moji operaciji, posebno pa tov. Stojanoviču, ki je bil pobudnik vsega tega. Še enkrat vsem prisrčno na hvala!«



Tonček Čebulj, Danica Dolenc — avtor članka, in Aleksander Stojanovič — pobudnik akcije.



PESEN	IME ČRKE	DOM. ŽIVAL	NAŠA DELOVNA ENOTA	KASTRIR.	DEL. STAVLA	ORODJE	LIŠAJ	S. ŽNAGA	ZUNAJ. PRED. TRDJA	AGR. STAN. VODE	VODNA ŽIVAL	RECEPT	TINTGAR	PREBIV. BEOBNICE	1. ČRKA	
																SOFER
NAŠA ČESTITKA															PISEC SATIR	
PERZIJ. DENARNA ENOTA																
GR. C. B. Z. A.	SINKO						SOPN. POR. AGENCIJA					KADROVSKO SOCIALNI SEKTOR				
	KRAT. U MALI AŽITI						SODELAV. YIC					CISTILNO SREDSIVO				
Z. I. M. E.		SLOVEN. SLIKAR						POT NAVZGOR								
		VEBDIŽVA OPEBA						NAPITEK								
REK. PE-SEM				REDKO M. IME					MEDHGT					IVAN TAVČAR		
				VREČAR					ŽNANA OPERA					AVTO FOTO SLOVENIJA		
UL. PESNIK					DREVENI ŽATEDALEC					INDIJANSKI PLENE ODVODNE NAPRAVE	AMPER					
					RŽAVE BARVE											
PASJA PASJA						SLOVENSKI IGRALEC (RANER)	PESNIK EPSKIH PESMI					IGRALEC SHARIFF				
	RUSKO Ž. IME						ORISALNI ZAJMEK							SANJE (MIMOŽ.)		
	BREŠNJEV						EDC DEBEVE							FRANC. REKA (FONETIČ.)		
LITER		LETUVIČE V ŠVICI	SLOVENSKI REŽISER (1908)					AVSTRISKI POLITIK (FRANZ)						KOLESARSKI KLUB		
KOMUNI-STIČNA PARTIJA														TONA		
KE-ŠA-NJE			VPOGLED, VIDIK													
			ŠPANITA													
ZA-ŠA-ŠA																
PREDLOG																
PERNATA ŽIVAL			22. ČRKA													
			BODEČA RASTLINA													
GL. BOE-NIK I-VAN		KISIK			ANDREJ KOŠIČ											
		POGLAVAR EMIRATA														
LU-KA V OŠ																
17. ČRKA		RDEČA POLJSKA RASTLINA														
		NETALEC ŽARKOV														
KRATICA ITALJANSKI DENARNE ENOTE				KANIZAJ	ZORAVLINA RASTLINA	OBDOBJE VJESNIK U SRIFEDU	EL. ENOTA EDVARD BILJ	ČAROVNICA	GHANDI							
									AN. UPRAVA ZA VEŠOL. POLETE							
100 m <sup>2</sup>			ŽAGOVAL-KA													
ORGAN VIDA			GIB										DA (ITAL.)		SLIKA GOLUBA TELESA	
													KRAVJI GLAS			
DEL KO-LE SA		IZUMRLA ŽIVAL						Ž. I. P. Č. BOG SANCA IPAN SAJOVIC			TRGOVINA V KRANTU					
		OSEBNI ZAJMEK														
V E O A							MATEMA-TIČNI ZNAK				RADIUS	ŠPORTNI KOMENTA-TOR (STANE)				
DR-ŠA-YA V ŠDA														ČETINJE		



**SREČNO**

### NAGRADNA KRIZANKA

Komaj dober mesec nazaj je bila objavljena križanka, danes pa spet — bo dejal kdo, ki mu križanke niso pri srcu. No, naj povem, da je tudi ljubiteljev ugan-karstva v Savi precej, saj je za zadnjo križanko prišlo v uredniš-stvo kar sto petdeset rešitev. Raz-veseljivo, da je bilo izredno malo napačnih. Vse kaže, da vam bolj leži enostavnejše, s tematiko iz vsakdanjega življenja. To bomo pri sestavljanju v prihodnjem le-tu upoštevali. Torej, pred seboj imate stran svojega glasila za raz-vedriló. Če količkaj rešujete kri-

žanke v drugih časopisih, vam ta-le sploh ne bo delala preglavic. Pa še opozorilo: Med zadnjimi rešit-vami smo opazili skupine. Da, sku-pine enako napačno rešenih kri-žank. Nekdo je vpisal vse rešitve in pri tem napravil napako. Vsi, ki so jo od njega prepisali, pa so napako ponovili.

Nagrade so to pot nekoliko manjše:

1. 50.— din
2. 40.— din
3. 30.— din
4. in 5. po 10.— din.

Rešitev pošljite v uredništvo do 15. januarja.

### IZŽREBANI RESEVALCI KRIZANKE

Za novembrsko križanko, ki smo jo objavili v 21. številki gla-sila, smo prejeli kar stopetdeset rešitev. Komisija je izmed pravil-nih izbrala naslednje:

1. nagrado 80.— N din prejme Bertonec J. Janez, varnost podjetja,
2. nagrado 50.— N din prejme Ravnik Anica, RTI,
3. nagrado 30.— N din prejme Muri Minka, Kadrovska služba,
4. nagrado 20.— N din prejme Tušek Milena, finančna služba in 5. nagrado 20.— N din prejme Marjan Bido-vec, Kranj, Zupančičeva 2a.

## Strelska družina »Sava« - Kranj

Obveščamo vse strelce, da bomo v petek, 4. decembra 1970 pričeli s treningi v streljanju z zračno puško. Treningi bodo vsak ponedel-jek, sredo in petek od 19. do 20,30 ure v prostorih jedilnice v obratu I. Na treninge vabimo tudi ostale člane kolektiva, ki jih streljanje veseli.

Tehnična komisija