

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

Sava



GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA TOVARNE GUMIJEVIH IZDELKOV SAVA KRANJ

LETO VI. — STEVILKA 5.

KRANJ, 11. marca 1966

PLANIRANJE, IZBIRANJE IN UVAJANJE NOVIH DELAVCEV

Za proizvodnjo in poslovanje podjetja je potrebno dvoje: proizvodna sredstva (stroji, material, zgradbe) ter delavec, ki s temi sredstvi proizvaja in ustvarja novo vrednost. Se tako dragocen stroj bo neizrabljen in ne bo vračal sredstev, ki smo jih zanj dali, če ne bo z njim delal delavec, ki stroj pozna in ga zna uporabljati. Na njegovo delo bo gotovo vplivalo tudi to, če je zadovoljen s svojim delom, ali ima težave doma, ali se po delu odpočije ali pa dela še dodatno in podobno. Tudi odnosi do sodelavcev so važni za njegovo produktivnost. Od vsega tega pa v marsičem zavisi tudi to, ali se bo pri delu poškodoval, ali ne. Dočim se vrednosti strojev vse bolj zavedamo, jih čujemo, skrbimo za njihovo ohranjanje in jih skušamo čimprej popraviti, če se pokvari, pa pogosto menimo, da so stran vržena sredstva, ki jih uporabimo za varnost človeka pri delu, za njegovo ustrezno razporejanje, za njegovo izobraževanje, za pomoč pri odстранjanju problemov, ki ga težijo in podobne zadeve. Vemo, da s pokvarjenim strojem ne naredimo toliko kot z nepokvarjenim, ne doumimo pa vedno, da človek, ki ni ustrezno razporejen ali ki ima hude osebne probleme, prav tako ne naredi toliko kot bi sicer. Sicer pa toliko o koristih, ki jih imamo le zaradi »ekonomskih« očitkov, ko nekateri svoja stališča tako radi pojasnjujejo s frazo »da je treba vse gledati skozi dinar«. Menim namreč, morda napačno, da bi v socialistični družbi morali kdaj pa kdaj gledati tudi na tako imenovani socialistični humanizem, pri čemer mislim na skrb za človeka, pa čeprav tega morda ne bi dobili v celoti plačanega z dinarji.

No, kljub temu se zdi, da se v teoriji glede principov o pridobivanju in razporejanju ljudi in o potrebnosti skrbi za človeka še nekako strinjamo, v praksi pri konkretnem odločanju pa se tega ne držimo. Kot dokaz za to trditev bi navedel le nekaj primerov s tega področja.

1. Za vsa delovna mesta je treba na osnovi njihovega opisa določiti tudi potrebno strokovno znanje, prakso in druge psihofizične lastnosti, ki jih mora imeti delavec, da bo to delo uspešno opravil. Praksa kaže, da često postavljamo za delovna mesta ostre pogoje in kriterije, pri odločanju o kandidatih pa od tega odstopamo. Tako odstopanje od pogojev v večini primerov kaže, da jih bodisi nismo pravilno določili in jih je treba torej popraviti ali pa smo jih določili pravilno, pa nismo sposobni delati tako, kot je pravilno in bi bilo dobro nas zamenjati, ko ne odločamo v skladu z delovnimi sposobnostmi kandidata glede na zahteve prostega delovnega mesta, ampak po svojih osebnih simpatijah.

2. V razvitejših industrijskih delih so že zdavnaj spoznali, da je lažje graditi moderne tovarne kot dobiti in usposobiti zanje ustrezen kader in ga najbolje razporediti. Če bomo hoteli svoj razvoj pospešiti, bomo morali tudi to spoznanje čimprej osvojiti. Če pa hočemo pravočasno pridobiti nove delavce za svoje stroje, moramo to predvideti že precej pred dnem, ko stroj dobimo, ga usposobimo za obratovanje. Skratka, moramo kadre planirati. Planiranje bi morali pojmovati z vso potrebno resnostjo in odgovornostjo, pa se ne bi dogajalo, da nekateri zahtevajo za novo predvideno povečanje obsega poslovanja toliko novih delavcev, da bi naša produktivnost občutno padla, če bi tej njihovi zahtevi v celoti ugodil delavski svet, ki sprejema plan kadra. Zdi se, da tak navidezen dokaz pomembnosti posamezne enote kaže na to, da tisti, ki je planiral mi sposoben ali realno planirati ali pa delo ustrezno organizirati.

3. Poskusno delo naj bi in mora pokazati ali kandidatove sposobnosti ustrezajo zahtevam prostega delovnega mesta. Če hočemo to objektivno oceniti, moramo novince najprej uvesti na njegovo delovno mesto, nato pa pozorno

spremljati in ocenjevati njegovo delo, saj nam menda ni vseeno, ali novi delavec ustreza ali ne. Dogaja pa se, da v delovnih enotah tega ne delajo in da n. pr. za mentorja določijo delavca, ki stalno dela v drugi izmeni kot novinec, tako da se lahko vidita le pri predaji in prevzemu stroja ob menjavi izmen.

To je le nekaj vprašanj, ki se pojavljajo na kadrovskem področju. V statutu in pravilniku so že urejena in ta določila bomo še dopolnili. Teže pa bo, kot kaže, izpolnjevati tisto, kar smo določili. Delavski svet in drugi pristojni samoupravni organi so gotovo prvi zavezani spoštovati sklepe, ki so jih sprejeli, strokovne službe in vsi člani delovne skupnosti pa so jim dolžni pri tem pomagati.

BORUT SNUDERL

Uvajanje nove delavke pri tehn. izdelkih



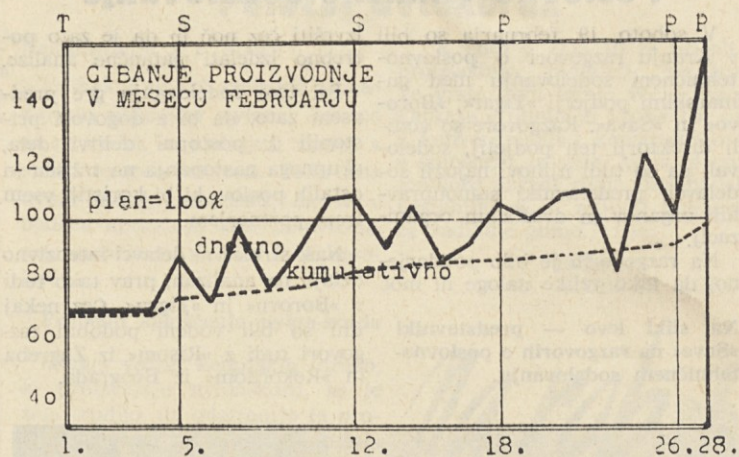
DELAVEC samoupravljalec

Ko sem nedavno tega ponovno prelistaval naše glasilo, in sicer prvo številko, sem prečital tudi rubriko Takšni smo, kjer avtor članka pod naslovom To ni tovariško, opisuje primer enega njihovih članov v valjani I. Ta član delovne skupnosti je bil z zaupanjem izvoljen, da bo zastopal njihovo enoto v najvišjem organu podjetja. Tedaj se je prekinila nit sodelovanja med delovno enoto in njim, kar pa je bilo zgrešeno.

Vsaka enota voli svoje predstavnike v najvišje organe zato, da bi zastopali interese svoje enote in celotnega kolektiva. Mandatna doba članov je dve leti. Zanimivo bi bilo pregledati, kako ti člani zastopajo svoje enote. Vem, da so člani, ki so bili izvoljeni in so sejam prisostvovali, bili na seji le kot opazovalci in so za vsako stvar glasovali, nekateri člani pa na seji sploh ne pridejo, a o tem delovne enote niso obveščene.

Ne vem, kakšno korist ima delovna enota in kolektiv od člana, ki je na seji, a je stalno tiho in ne pove ne svojega mnenja ne mnenja svojih sodelavcev. Zanimivo bi bilo pregledati evidenco članov delavskega sveta, kolikokrat je kateri diskutiral — seveda, če bi se vodila. Takrat bi šele videli, koliko je tak predstavnik samostojen in razgledan.

den v tednu



Plan za februar smo količinsko presegli za 4 odstotke, vrednostno pa smo ga dosegli 99 odstotno, se pravi, da smo le za en odstotek pod planom.

Kvaliteta in kvantiteta

V zadnjem času se v našem kolektivu vse pogostejše, žal pa brezplodno razpravlja o tem, kdo je kriv, da kvaliteta naših izdelkov pada in da tudi kvantitativno ne izpolnjujemo plana. Pri izpolnjevanju plana se ne bi dle zadržal, ker je ta prvenstveno odvisen od preskrbe s surovinami; zelo resno pa bi obravnaval vprašanje kvalitete, konkretnije: kaj naredimo iz surovin, ki jih imamo na razpolago? Dejstvo je, da je interni transport pri nas neurejen, da nimamo zadostnih transportnih sredstev, da je precej našega strojnega parka zastarelega in le delno uporabnega. Vendar vse to še ne opravičuje tega, kar se dejansko dogaja. Zaradi izredno hitrega večanja proizvodnje po letu 1964 je bilo marsikatero delovno mesto, tu mislim predvsem neposredne proizvajalce, nepravilno zasedeno, ali pa je bila situacija taka, da nam ni dovoljevala normalne selekcije, izbire najboljših kadrov za posamezna delovna mesta. Zelo nevarno je, da se v zadnjem času skuša prikazati kot edinega krivca momentalnega stanja vodilne strokovne delavce našega kolektiva. Vse prepogostejše se slišijo odgovori:

— Če ne delam dobro, delaj sam! —

— Saj ne boš večno na tem delovnem mestu. —

— Naj delajo oni v haljah. —

In še in še in seveda v bolj grobi obliki.

Postavlja se vprašanje, kdo in zakaj skuša naprtili vso krivdo samo strokovnim delavcem. Vzemimo samo za primer konfekcijo v pnevmatikarni. Ali je slabo zategnjen kord, nepravilno centrirani vložki, slabo vihani vložki, zguban protektor, prekratek ali predolg protektor, res napaka, katere je kriv samo strokovni kader? Ali ni tega kriv tudi direktor proizvodnje? Podobno je tudi pri proizvodnji termoforjev, klinastih jermenov, transportnih trakov in ostalih naših proizvodov.

Naši izmenski vodje, šefi EE, tehnologi in ostali delavci menijo, da je delen vzrok padca delovne discipline in izpolnjevanja tehnoloških predpisov reelekcija kadrov. To absolutno ne drži. Še niti eden od navedenih članov kolektiva ni bil izmenjen zaradi tega, ker je preveč pazil na delovno disciplino, imel nadnormalno dobro kvaliteto, imel dejansko dober kontakt z ljudmi, strokovno popolnoma ustrežal za svoje delovno mesto, temveč ravno obratno. Vsi mi, predvsem pa družbeno-politične organizacije, bomo morali storiti vse, da se ti ekscesi, grožnje in delovna nedi-

sciplina zelo energično odpravijo iz našega kolektiva. Vsi tisti, ki menijo, da lahko poteka proizvodnja brez strokovnjakov ali pa tisti, ki menijo, da jim ni nihče nadrejen ali bolje, soodgovoren za njihovo delo, dejansko ne bodo imeli več kaj iskati v našem kolektivu. Ne iščimo krivca za stanje drugje, vsak naj pogleda najprej pri sebi! Zelo hitro bomo ugotovili, da brez krivde praktično ni nihče. Ne smemo misliti, da se bodo naši dohodki večali, če že vsak posameznik ne bo skrbel, da bi delal čim bolje, da ne bi gledal samo na količino, ampak prvenstveno na kvaliteto svojih izdelkov. Nikomur se ni bati, če bo v izvrševanju svojega dela ali pa funkcije res dosleden in kvaliteten, da bi bil njegov položaj labilen, pa če je še tako visok ali visoko cenjen. Reelekcija ni nikdar grožnja dobrim, saj ti se nimajo končno česa bati, temveč možnost, da zasedejo delovna mesta le ljudje, ki tja spadajo, ali da z njih odstranijo tiste, ki ne ustrezajo.

Ne smemo misliti, da velja to samo za vodilne kadre, temveč velja to za slehernega člana našega kolektiva. Samoupravne pravice se ne odražajo v tem, da lahko vsakdo kritizira kar hoče, da grozi, komur hoče in dela, kar hoče, temveč da s skupnimi napor, medsebojno pomočjo, podporo in zaupanjem ustvarimo čim več in da ustvarimo take pogoje dela, da bodo dohodki članov našega kolektiva in s tem v zvezi dohodki naše skupnosti ob manjših naporih večji. Vse prevelik luksuz je dopuščati v nedogled, da nekateri člani našega kolektiva delajo nenormalno slabo kvaliteto, da so nedisciplinirani, da trajajo njihove malice in pavze vse predolgo, da si na drugi strani dovoljujejo ali ne priznavajo absolutno nikake podrejenosti delovni disciplini. To bi nas vodilo samo v propast. Osnova za izboljšanje stanja pri nas morajo biti skupni napor, da se dvigne delovna disciplina, da se zavemo, vsi svojih odgovornosti, da ne iščemo napak samo pri drugih, da pogledamo prvenstveno sebe in da dejansko energično odstranimo iz kolektiva vsakogar, ki misli drugače in to ne glede na to, kakšno delovno mesto zaseda v našem kolektivu. Torej še enkrat, niso krivi samo vodilni delavci in tudi ne samo delavci, temveč vsi, eden več, drugi manj, da sploh moramo razpravljati o navedenih pojavih. V kolikor pa menimo, da je nekdo dejansko kriv ali ne ustreza, imamo pa normalen način ureditve teh problemov preko samoupravnih organov, nikakor pa ne z grožnjami.

JANEZ inž. BERAUS



Poslovno tehnično sodelovanje

V soboto, 19. februarja so bili v Kranju razgovori o poslovno-tehničnem sodelovanju med gumarskimi podjetji »Tigar«, »Borovo« in »Sava«. Razgovore so vodili direktorji teh podjetij, sodelovali pa so tudi njihovi najostrejši sodelavci, predstavniki samoupravnih organov in družbenih organizacij.

Na razgovorih je bilo poudarjeno, da tako velike naloge ni moč

Na sliki levo — predstavniki »Save« na razgovorih o poslovno-tehničnem sodelovanju.



Smo pred volitvami v organe upravljanja

Komisija za samoupravne in delovne odnose pri Občinskem sindikalnem svetu nam je posredovala nekatere pomembne zaključke v zvezi s pripravami na volitve. Priporočila veljajo predvsem družbenim organizacijam in sedanjim organom upravljanja. Pri izvedbi volitev v samoupravne organe so poleg formalne izvedbe pomembna tudi druga vprašanja, ki jih bomo morali rešiti v toku priprav. Pri volitvah v organe upravljanja, pri oblikovanju sestave novih organov in pri izbiri najboljših kandidatov nam bo namreč v veliko pomoč analiza dosedanjega dela. Kot smo že v eni prejšnjih števil našega glasila poudarili pomen strukture kolektiva za strukturo organa družbene organizacije, tako moramo to dejstvo upoštevati tudi pri formiranju organov upravljanja. Pri tem ne gre za to, da bi sindikalna podružnica ali drug organ nastopal na zboru volivcev kot predlagatelj ali zagovornik posameznih predlogov. Pri tem gre za to, da so samoupravni organi sestavljeni v skladu s strukturo zaposlenih v delovni organizaciji, gre za to, da ne bomo volili le ljudi, ki si upajo kdaj pa kdaj kaj reči — ampak tiste in takšne, ki bodo pošteno, delavni in bodo na sejah upravnih organov zastopali interese ožjega in širšega kolektiva.

Nekateri menijo, da bi v samoupravne organe delegirali čim več strokovnih delavcev, da bi s tem kvalificirali delovanje organov, da bi z zadosti visokim strokovnim nivojem upravnega organa rešili tudi (včasih) indiferentni odnos do aktivnosti pri reševanju posameznih vprašanj.

Prav gotovo je pozitivno, da v upravnem organu delujejo tudi strokovni delavci kolektiva, vendar pa s tem še ni rečeno, da to avtomatično vpliva na dobro delo organa. Dosti delavcev iz neposredne proizvodnje si želi, da s strokovnim delavcem skupno rešuje največkrat zelo zapletena vprašanja. Pri tem opravi pa nastopata neposredni proizvajalec in strokovni delavec kot upravljalca, kot člana kolektiva. Prav zaradi tega pozdravljamo priporočilo in pobudo, naj se za novoizvoljene člane organov upravljanja pripravijo sminarji, na katerih se bodo spoznali z organizacijo poslovanja, upravljanja, gospodarjenjem, z internimi predpisi in osnovnimi značilnostmi problemov delovne organizacije.

izvršiti čez noč in da je zato potrebno izdelati natančne analize.

Pri tem sodelovanju gre predvsem zato, da bi z dogovori pristopili k postopni delitvi dela, skupnega nastopanja na tržišču in ostalih poslov, ki bi koristili vsem trem partnerjem.

Naši strokovni delavci intenzivno delajo na analizah, prav tako tudi v »Borovu« in »Tigru«. Čez nekaj dni so bili vodeni podobni razgovori tudi z »Risom« iz Zagreba in »Rekordom« iz Beograda.

Važni obvestili

Na osnovi sklepa 22. redne seje upravnega odbora z dne 25. 2. 1966 vas ponovno opozarjamo, da razpolaga z vsem odpadnim materialom — vključno embalažo strojev, bal kavčuka, korda itd. — samo upravni odbor podjetja. V kolikor se bo ugotovilo, da posameznikom dovoljujejo odstranitev tega materiala iz podjetja vodje delovnih enot, se bo v bodoče obravnavalo vsak tak postopek kot odtujitev družbene lastnine (tatvino).

Vratarji smejo odstranitev tega materiala iz podjetja dovoliti samo proti predložitvi sklepa UO, s predsednikovim podpisom, da se jim to dovoljuje.

Evidenco o izposojenem in odprodanem materialu vodi oddelek za družbeni standard.

Na osnovi določil TZDR in v smislu sklepa 22. redne seje UO z dne 25. 2. 1966 vas ponovno obveščamo, da lanskega letnega dopusta ne more nihče več koristiti.

Obenem vas obveščamo, da je v letošnjem letu po delovnem koledarju, ki ga je sprejel DS podjetja na svoji 9. redni seji dne 24. 12. 1965, kolektivni dopust od 18. 7. do 31. 7. 1966. Upravni odbor je v zvezi s tem na svoji 22. seji sklenil sledeče:

1. Vsi člani kolektiva morajo dopust koristiti v času kolektivnega dopusta. Izjeme so le delavci pri remontih.

2. Nihče dopusta ne sme koristiti kot nadaljevanje kolektivnega dopusta.

3. Koriščenje rednega letnega dopusta, ki ga člani kolektiva ne bodo izkoristili v času kolektivnega dopusta, naj posamezniki planirajo s svojimi predpostavljenimi, tako da ne bodo na dopustu istočasno tudi delavci, ki bi jih morali nadomeščati.

Tekstil naš vsakdanji

V naši tovarni predstavlja tekstil surovino, ki je po količini na tretjem mestu, za kavčukom in sajami, po vrednosti pa na drugem. O lastnostih različnih tekstilnih tkanin in kordov, posebno o obnašanju tekstila v gumeno-tekstilnih izdelkih vemo relativno malo v primerjavi s tem, kolikor vemo o različnih vrstah kavčukov, o njihovih predelovalnih lastnostih in o možnostih, ki so nam dane z uporabo ene ali druge vrste kavčuka glede na lastnosti in uporabnosti gumenega izdelka.

Vsa sreča je v tem, da je tekstil tako enostaven po svojem obnašanju in naravi, da ni težko biti strokovnjak za tekstil. Po svetu se sicer ljudje ubadajo s proučevanjem tekstilnih vlaken in tkanin, pišejo razprave, študije in podobno in odkrivajo nove in boljše tipe kemijskih in sintetičnih vlaken, ki so za marsikakšno uporabo boljša od tistih, ki nam jih je dala narava. Drugi spet pripravljajo čas s tem, da ves ta razvoj na tekstilnem področju zasledujejo in poizkušajo posamezne novosti izkoristiti na svojem delovnem področju, ugotavljajo karakteristične lastnosti novih tekstilov v primerjavi z že uporabljenimi, skratka, preveč komplicirajo v bistvu enostavne stvari, na katere se lahko vsakdo razume, če ima le priložnost, da se z njimi sreča.

Pri nas imamo na primer celo kopico strokovnjakov za tekstil, saj je sicer v zvezi s tekstilom v šoli niso naučili dosti več kot da bombaž raste na grmih in lan na njivah, zraven so pa morda imeli priložnost videti kakšno predilnico ali tkalnico, pa so že zrasli v take strokovnjake, da jim je težko najti enake med tistimi, ki so se samo s tekstilom ubadali po petnajst ali več let. Dokaz za to je dejstvo, da je pri nas glede tekstila vse rešeno, nobenih problemov nimamo s tem v zvezi!

Položaj avtokorda

Danes si v ZDA tržišče avtokorda delijo trije glavni zastopniki vlaken: nylon, rayon in poliesterni kord. Groba bilanca za leto 1965 je sledeča: nylon 110 milijonov kg, rayon 105 milijonov kg in poliestri 4 milijone kg. Če pomislimo, v koliko gumah je v lanskem proizvodnji nylon, potem lahko trdimo, da je že prevladal v ZDA, saj je v 2/3 gum lanske proizvodnje. Po mnenju strokovnjakov bo nylon zadržal to mesto na tržišču.

Za opremljanje novih avtomobilov še vedno prevladujejo gume z rayonom. Glavni razlog za to je nagnjenost nylona k sploščenju. To je vrsta deformacije karkase, ki jo povzroča dolgotrajno stanje in se posebno pojavlja v suhem in hladnem vremenu.

Menijo, da »sploščenje« ne ogroža varnosti pri vožnji, vendar povzroča hrup in občutek neena-

Res je sicer, da ne uporabljamo najnovejših kordov in tkanin, vendar vemo iz izkušnje, da bo prej ali slej kakšen proizvajalec takih tekstilnih izdelkov sam od sebe poslal ponudbo s kratkimi navodili za uporabo tega ali onega korda, preje ali tkanine. Če bodo naši strokovnjaki sklenili, da je tak izdelek še prezgodaj na kakršen koli način preizkusiti in, če bo morda proizvajalec le vztrajal, bo poslal svojega predstavnika — bolj trgovca kot strokovnjaka z gumarskega ali tekstilnega področja, ki bo z več ali manj uspeha nekoga od nas prepričal, da je njihov proizvod boljši, cenejši in lažje dostopen kot tisti, ki ga uporabljamo mi. In tako bomo na najboljši poti, da asortiment tekstila izboljšamo.

Res je, tu in tam izdelamo kakšen plašč, transportni trak, jermen ali kakšno cev, ki ima slabo vezavo med posameznimi tekstilnimi sloji in vendar tekstil s tem nima prav nič opraviti. Za take pojave je kriv največkrat letni čas ali višja sila in nam vedno ostane upanje, da bo naslednji, boljše.

V razvojni službi imamo po čudnem naključju tudi delovno mesto razvojnega tehnologa za tekstil, ki pa vpricho tako urejene stanja na tekstilnem področju nima prave vloge in po dveh letih od formiranja tega delovnega mesta še vedno iščemo podatke o tkaninah v inozemstvu, čeprav jih razvojni tehnolog lahko takoj posreduje. Različni vzorci tekstila se naročujejo in preizkušajo brez vednosti tekstilnega tehnologa (čudno, da se sploh preizkušajo!), ki z različnimi detektivskimi trikovi poskuša naknadno priti do tega, kakšne je bil vzorec naročen, s kakšnim namenom in na čigavo pobudo.

Po našem mnenju bi se to najlažje dalo razložiti z dejstvom, da razvojni tehnolog za tekstil nima potrebne prakse v gumarski industriji.

Plan smo presegli

Plan za mesec februar smo kljub težavam presegli in to po zaslugi celotne ekonomske enote.

Največ zaslug za presego gre predvsem veloplaščem z žmulo. Produktivnost se je nekoliko povečala, kar se je poznalo na koncu meseca. Slabše so se izkazali pri žičnih veloplaščih in to predvsem zaradi poizkusov. Preiti namreč nameravamo na izdelavo dvobarvnih plaščev za izvoz.

Pri velozračnicah smo zaradi pomanjkanja ventilov in menjave dimenzij nekoliko slabši. Upajmo, da bomo v tem mesecu tukaj in tudi drugje boljše izpolnili plan.

Da ni produktivnost in s tem, tudi plan večji, so krivi osebni dohodki, ki vse preveč vibrirajo in s tem spravljajo v nezadovoljstvo delavce. So primeri, da nekdo napravi več, kot pa je prejšnji mesec, a osebni dohodek je nižji. Menim, da tukaj nekaj ni v redu.

Na koncu moram poudariti, da smo plan presegli brez dodatne sobote, ker je bila po koledarju prosta, t.j. plan smo dosegli v 22. delovnih dneh.

MIHAEL ČUHALEV

DELAVEC samoupravljalec

(nadaljevanje s 1. strani)

problemi njegove enote. Kako naj zagovarja eventualne napake v enoti, če o njih prvič sliši? Kako naj posreduje eventualne želje svojih sodelavcev, če se z njimi predhodno ne pogovori pred sejo? Tudi tak član ne more zastopati interesov enote in kolektiva. Velikokrat se dogaja, da vpraša člana delavskega sveta, o čem so razpravljali na seji, pa ti odgovori, da boš že čital, ko bo objavljeno na oglasni deski. Menim, da tako ne bi smel odgovoriti človek, za katerega smo glasovali.

Če bi bila povezava med člani enote, ki so izvoljeni v delavski svet tovarne, in delavskim svetom enote in bi delavski svet tovarne tekoče obveščal enoto o opravičenih in neopravičenih izostankih, bi ne prišlo do neljubega dogodka v valjarni I. Menim, da v takšnih primerih ne smemo iskati le enega in edinega krivca. Če bi primer podrobneje analizirali, bi ugotovili več faktorjev, ki so botrovali temu primeru. Mislim, da vsega le ni kriv ravno P. F., ampak tudi ostali. Zanima me, ali je delavski svet enote kdaj opozoril P. F. na njegove nepravilnosti. Videti je, da ne, ker drugače ne bi šele na razširjenem sestanku vlekli stare grehe na dan. Delavski svet enote bi moral P. F. že pri prvem primeru opozoriti na njegove nepravilnosti in ga opozoriti, da mora ravno on biti zgled ostalim sodelavcem v enoti.

Sedaj, v času reforme, bomo morali gledati na vsakega člana delavskega sveta, kakšno zastopa interese skupnosti in ne da ga samo izvolimo, zato ker pač zna kritizirati, ne spregovori pa potem tam, kjer bi moral. Večinoma vsi takšni člani na sejah molče.

Če prisostvujemo eni izmed delovne enote in seji delavskega sveta tovarne, ugotovimo, da je med njima velika razlika. Seje delovne enote so zelo živahne in v večini primerov se mnenja, kot to pravimo, »krešejo«. Šele v takšnih primerih se pokažejo dobre in slabe strani nekega problema. Vse drugače je na seji delavskega sveta tovarne. Tamkaj se javljajo na razpravo v glavnem eni in isti in še to le, ko se kaj tiče njihove enote. Ko bomo tudi tukaj dosegli, da bo vsak član povedal na seji svoje mnenje, pa čeravno se bo razlikovalo od mnenja kakšnega vodilnega v podjetju, šele takrat bomo želi uspehe.

MIHAEL ČUHALEV

(nadaljevanje na 3. strani)

JOŽE STULAR

Kaj dela savska mladina?

Pet mesecev je poteklo od mladinske konference. V tem času nismo prav ničesar pisali o delu in življenju mladine v »Savi«. Pred seboj imam zaključke konference in ne vem, kako poteka njihova realizacija. Vem, da so posamezni mladinci in mladinke zelo aktivni, da iz entuziazma vlagajo v izvrševanje svojih nalog veliko ljubezni in truda. Toda le nekaj članov mladinske organizacije tako dela. Kaj pa ostali? Ničesar ne vemo o delu komisij, o delu KMP.

Vemo le to, da so na sestankih, pri dogovorih in sklepah vsi »za«. Ko je treba sklepe in dogovore realizirati, speljati akcijo, narediti nekaj konkretnega — tedaj gre že težje. Največkrat na sestanku ali seji večina komaj čaka, da bo le-tega konec. Že sama beseda sestanek je postala dolgočasna, odbijajoča. To ne velja samo za mladinsko organizacijo. Morali bomo obsoditi prazne diskusije in teoretiziranje. In to se prevečkrat dogaja. Opažamo, da na sestankih ni novih tem, morimo se z nič kolikokrat prediskutiranimi problemi — ko pa že skušamo nekaj napraviti, se pričnejo teoretične razprave in reševanje načelnih vprašanj. Sestanki mladine (in morda tudi drugih družbenih organizacij) naj ne bi bili sklicani le pred pomembnejšimi akcijami.

Torej, kaže, da manjka »vmesni člen«, nekaj kar bi mladino tesneje povezovalo, nekaj, po čemer bi mladinke in mladinci bolj občutili, da so člani mladinske organizacije. To pa prav gotovo ne morejo biti samo sestanki. Mladinci pravijo: »Želimo akcije!« Ni dovolj ena prireditev na leto, ne izlet, sami bi morali vztrajati na tem, da se pripravijo in izvajajo akcije, ki so mladini všeč, ki jih združujejo. Zaman so vse pritožbe na TK ZM zaradi nedelavnosti,

če večina članov organizacije ne prevzame v svoje roke reševanja vseh vprašanj. Dejstvo je, da vedno preveč pričakujemo od organa organizacije in njenega predsednika. To ni prav. Ves trud posajemo v kulturno zabavno življenje skoraj mrtvo. Mar ne bi bila prav savska mladina pobudnik za raznovrstne prireditve, lahko v tesni povezavi z ostalimi mladinskimi organizacijami.



meznikov je vnaprej obsojen na neuspeh, če z njim ne sodeluje vse članstvo. Že nekaj časa govorimo o delitvi dela v družbenih organizacijah. Še vedno smo na začetku. Za tiste, ki plačajo članarino, dela le nekaj članov. Končno le člani organizacije odločajo o svojem delu, o svojih nalogah — ne TK ZM.

Rezultati dosedanjega dela: v glavnem zaključki in sklepi, ki se prepočasno realizirajo. Ko obravnavamo delo te ali one organizacije, ponavadi opozarjamo na pogoje dela. Menim, da ima prav savska mladina zelo dobre pogoje za svoje delo, saj vemo, da je v

Nekateri menijo, da naša mladina samo pleše rada. Toda mar ni tudi to lepa oblika kulturnega življenja. Na sliki: naše mladinke in mladinci na folklornih vajah.

O aktivnosti mladincev v mladinski kulturni komisiji smo že nekaj pisali. Mar ni to lep primer, kako se da nekaj narediti. Za to pa je potrebna volja in ljubezen. Prepričan sem, da tega naša mladina ne manjka. Nisem želel biti ne svetodajalec in ne tožnik. Želel sem le povedati svoje mnenje.

JOŽE STULAR

Jože Kralj st. upokojen

Te dni se je poslavljalo od nas dolgoletni sodelavec Jože Kralj. Rojen je bil leta 1908 v vasi Vrh na Dolenjskem. Oče je bil mlinar in je 9-člansko družino preživljal z dohodki od svojega poklica.

Že s petnajstim letom je odšel od doma in se zaposlil v Črnomlju pri privatniku Benedičiču, lastniku večje žage, kjer je delal do odhoda k vojakom. Ko je vojaški rok odslužil, je odšel iskat delo v Ljubljano, saj v rodnem kraju ni mogel najti zaposlitve. Delal je zopet pri privatnikih polnih 7 let. Pod težkimi delovnimi pogoji in za zelo slabo plačo je moral veliko delati. Leta 1938 je moral zaradi očetove smrti oditi domov. Po dveh letih pa je odšel na Gorenjsko, in dobil prvo zaposlitev v mlinu v Ilvki. Zaradi sodelovanja v NOB je moral leta 1943 kar hitro zapustiti mlin in oditi v partizane. Po vrnitvi se je zaposlil v tekstilni tovarni Inteks, leta 1954 pa pri nas v skladišču surovin, po dveh letih pa v mizarški delavnici kot zabojar. Tu je ostal vse do upokojitve.

Tovarišu Kralju, ki je bil med nami skoraj 12 let, želimo še mnogo srečnih, predvsem pa zdravih let v krogu njegove družine.

▼ Jože Kralj



▲ Za praznik žena je naša mladina pripravila lep program proslave, ki je v celoti uspela. Obisk je bil presenetljiv, saj je bilo doslej v navadi, da se je podobnih prireditev udeležilo majhno število naših delavk. Morda gre prav v tem primeru za dokaz, da je tudi proslave treba skrbno pripraviti.

Sindikalna organizacija je ob tej priložnosti vsem navzočim ženam čestitala, jih obdarila s praktičnim darilom in jim pripravila zakusko.

25. februarja je Krašna Anton praznoval biserno poroko — 60 letnico poroke. Bil je naš sodelavec 12 let in pol, zato mu je v imenu kolektiva in sindikalne organizacije, ob slavnosti na Občinski skupščini izročil 100.000 starih dinarjev, šopek rož in vazo ter mu zaželel še obilo zdravja in sreče v življenju predsednik sindikalne organizacije Pavel Gantar. Tik pred zaključkom redakcije pa smo prejeli od Antona Krašne pismo, v katerem nam pravi:

▼ »Prav lepa hvala kolektivu tovarne »Sava« za podano mi darilo mojega jubileja biserne poroke.«



Položaj avtokorda

Nadaljevanje z 2. strani

Vsekakor je več razlogov za nadaljnjo pocenitev nylona, kot pa za napredek in nadaljnji razvoj v smeri uporabe rayona. Tako ima nylon mnogo možnosti, da se v bodoče uporablja tudi za avtogume, montirane na novih avtomobilih.

Problem sploščenja nylon-korda

Mnogo večjih kemijskih družb, ki proizvajajo nylon-kord, se je zelo trudilo, da odstranijo ta problem. Večina od njih je skušala modificirati molekularno strukturo nylonskega polimera in mu dodajala sredstvo za sušenje, da s tem zreducira njegovo vlago, v kolikor moti.

Najugodnejše rezultate pri tem so dobili pri DU-Pontu, čigar proizvod z oznako N-44 se je na tržišču že delno uveljavil kot nylon-kord z minimalnim sploščenjem. Na podlagi teh uspehov je podjetje že zgradilo nov obrat za ta proizvod s kapaciteto 25 do 35 milijonov kg letno, pa tudi na tržišču so prikazali dosti večjo potrebo kot lansko leto. Neki industrijski izvor trdi, da bo približno 7 milijonov kg nylon-korda (skupno z N-44) uporabljeno za originalno opremo z avtogumami na novih vozilih. Du-Pont N-44 ima isto ceno kot navadni nylon-kord.

»Montato« je pri teh poizkusih imel manj sreče, vendar strokovnjaki upajo, da bodo svoj tovrstni proizvod X-88 že kmalu osvojili.

Združene kemične tovarne v ZDA so osvojile te vrste kord z nazivom AC001. Čeprav namen ni uspel v toliki meri kot pri N-44, vendar proizvajalec meni, da dovolj, da ga bodo lahko prevzeli proizvajalci avtomobilov. Ista družba proizvaja tudi poliesterni kord.

Videti je, da je tekma med nylon-kordom v ZDA dosegla kritično stanje. Ako bo avtomobilska industrija in z njo potrošniki zadovoljni z N-44 in če bodo tudi drugi proizvajalci nylon-korda nudili takega, ki se ne splošča, je v naslednjih letih treba pričakovati velik porast potrošnje nylon-korda.

Vendar obstajajo sledeči vzroki, da se bo rayon-kord še dolgo obdržal v avtogumah:

1. Proizvajalci rayon-korda stalno izboljšujejo svoje proizvode, pri čemer gre predvsem za boljšo adhezijo guma-vlakno.

2. Čuje se, da hočejo v ZDA proizvajalci avtogum že l. 1967 menjati svoje specifikacije tako, da bi dosegli večjo varnost na avtocestah. Pri tem pa bi se povečalo tševilo vložkov, tako nylon — kot tudi rayon-korda.

Kaj naj pišem?

Skoraj vsak dan v proizvodnji in strokovnih službah vas prosim, da bi mi kaj napisali. Največkrat je vaš odgovor: »Kaj naj pišem?« Težko mi je reči: »Napiši o planu, o odnosih, o tem ali onem!« Zato samo tole:

Napiši vse, za kar misliš, da moraš povedati, napiši vse, kar čutiš, da imaš povedati! To je prvi in poslednji zakon pisanja. Tisti, ki ima kaj povedati, ne sprašuje, o čem naj govori. Tistemu pa, ki mu srce molči in mu je um lenoben, je nesmiselno polagati na jezik, o čem naj piše.

Urednik

Dopisujte v naš časopis!

3. Tudi v ZDA so že pričeli s proizvodnjo radialnih avtogum. Te vrste gum imajo večjo togost karkase v območju krone kot one s konvencionalno konstrukcijo in v splošnem za sedaj velja, da nylon-kord zaradi svoje dimenzijske nestabilnosti ni najbolj primeren za radialne gume.

Iz revije »RUBBER AGE«



Zakaj tako?

Nekako pred novim letom smo pričeli s poskusno proizvodnjo v novi cevarni na Gaštelju — začetek kot povsod ni bil lahek in prvi dnevi miso vliвали kaj dosti optimizma. Nič čudnega, kadar gre za popolnoma nov tehnološki postopek izdelave nekega artikla, kaj ne? Pričeli smo namreč s proizvodnjo cevi z vložkom, ki so neprimerno kakovostnejše kot tiste, ki smo jih izdelovali do sedaj. Za sedaj delamo samo cevi dveh dimenzij, toda v kratkem bodo pričeli tudi s proizvodnjo ostalih standardnih, vodnih in specialnih cevi, s katerimi bomo lahko konkurirali tudi na zunanjem tržišču, saj gre za zelo iskan izdelek.

Prvi dnevi so torej za nami in niti opazili nismo, da smo že nekaj prestali in da lahko nekaj pokazemo. In prav na podlagi tistega pokazanega in dokazanega nam je za tekoči mesec (februar) določen plan. V redu, mar ne? Strinjamo se, saj smo vendar proizvodna ekonomska enota. Naj tatkaj omenim, da je določen plan zelo skromen in bi ga zlahka dosegli in presegli, toda... tukaj se začne naša vsakdanja odisej.

Na kratko — stvar je v sledečem: cevi smo začeli izdelovati iz zmesi sintetičnega kavčuka, uvoženega iz vzhodne Nemčije. Zmes se je odlično obnesla in prvi problem je tukaj. Omenjenega kavčuka ne dobimo več in naši tehnologi so morali narediti drugo zmes, prav tako iz sintetičnega kavčuka, ki ga imamo zadosti. Zmes je nekoliko slabša kot prvotna oziroma postopek izdelave cevi teče počasneje, toda kljub temu za zdaj dobro in... tukaj je sedaj drugi problem.

Kakšen problem, boste rekli, dragi bralci! Kavčuka dovolj, zmes dobra, a zopet ne gre. Da, vse to je res, samo mi niti te zmesi ne dobimo, oziroma jo dobimo tako malo in tako neredno, da vsak dan nas 9 delavcev in trije novi, moderni stroji stoje neizkoriščeni po nekaj ur. A plan so nam določili. In mi ga ne izpolnjujemo, čeprav bi ga zlahka presegli. Šef naše ekonomske enote, tov. Flander, je brez moči. Ničesar ne more izboljšati, pa čeprav vsak dan zapravi dosti časa s tekanjem od enih do drugih vrat. V večini primerov naleti na gluha ušesa in mi smo še naprej brez dela oziroma polovično izkoriščeni.

Sprašujemo se zakaj?

Ce je nekdo plan določil, nam bo moral tudi omogočiti, da postavljene naloge realiziramo. Drugače nima smisla planirati. Krivca pa nikjer ni, ali pa mi ne vemo, kdo je. V pripravi dela pravijo: »Mi nismo krivi, da ne dobite zmesi, naročili smo jih«. »Rredili bomo«, nam pravijo.

Vemo, da je naš osebni dohodek povprečje delovnih enot tovarne, toda kljub temu se zavedamo, da je celotna masa dohodka odvisna tudi od učinka delovnih enot v poizkusni proizvodnji. Toda tega, izgleda, se vsi ne zavedamo.

Vule Cimić

BADMINTON-privlačna oblika rekreacije

Zadnja leta vedno pogostejše srečujemo na travnikih, plažah, posebno pa na izletih živahno igro, pri kateri igralci z loparji odbijajo operjeno žogico sem ter tja. To je badminton.

Število ljubiteljev tega športa je pri nas v nekaj letih izredno naraslo. Poglejmo, zakaj tak razmah te doslej malo poznane oblike rekreacije, v čem je privlačna moč badmintona — magnet, ki privlači stare in mlade.

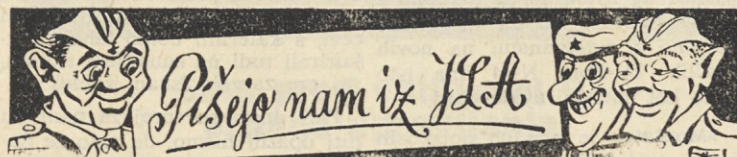
Badminton ne zahteva prevelikih investicij, niti ne vsebuje zahtevnih pravil. Preprosta začrtana ravna ploskev, dva lesena loparja, nekaj operjenih gumijastih žogic, mreža — to je vse kar potrebujemo zanj.

To je dinamična igra, ki nudi igralcu veliko veselja, saj je potrebno dosti truda, da muhasto žogico vrnemo svojemu nasprotni-

ku. S tem smo se že dotaknili njene mišice na rokah, nogah, hrbtne in drugod. Sorazmerno hitra to je splošno razgibanje telesa. Med igro so enakomerno obremen-



▲ Badminton je priljubljena igra stanovalcev mladinskega doma na Gaštelju.



Cepprav nekoliko pozno, se vam javljam iz JNA in to iz Leskova. Seveda bi moral to storiti že prej. Pravzaprav bi vas prosil, če je mogoče, da bi mi pošiljali tovarniški časopis »Sava«. Če je treba plačati poštnino, jo bom plačal, samo da bi časopis dobival redno, ker me zanima vse o kolektivu.

Ob tej priložnosti bi tudi pozdravil celotni kolektiv tovarne, posebno pa še mladino.

Tovarniški pozdrav od Martina Zuglja.

MARTIN ZUGELJ
V. p. 6849 VE-1
Leskovec — Srbija

Dragi Martin!

Zares si se nekoliko pozno spomnil svojega kolektiva in pisal v tovarniški časopis. Ker Tvojega vojaškega naslova nismo imeli že prej v naši kartoteki, boš šele sedaj pričel prejemati naše tovarniško glasilo. Prejemal ga boš brezplačno, kakor vsi člani našega kolektiva — tudi vojaki.

Za pozdrave sodelavcem in posebno mladini se Ti iskreno zahvaljujemo in tudi Tebe lepo pozdravljamo.

Nasvidenje in oglasi se še kaj!

Uredništvo



S prvenstva „Save“ v plavanju

V sredo, 23. februarja 1966 sta TK ZMS in dom PGS organizirala v zimskem bazenu prvo letošnje tekmovanje v plavanju za člane našega kolektiva. Udeležilo se ga je, žal, samo 16 tekmovalcev in le

sem pa hotela iti nazaj v obrat I, mi je avtobus pred nosom odpeljal. Jaz pa, meni nič — tebi nič, še malo po pisarnicah pogledat, če kaj po »kofetku« diši. Pa je skoraj povsod kar precej dišalo.

Utrujena sem morala skočiti na dva deci v naš četrti obrat — k Micki v kot. Po pravici vam povem, da sem se morala obrniti, ker so bili notri takšni ljudje, da bi me lahko še na disciplinsko dali, kljub temu, da so tudi oni grešili.

Pa še tole:

Oni dan sem stala pred samopostrežno restavracijo v Kranju in uživala v lepem pomladanskem soncu. Ob 12. uri se pripelje savski fiat 2100 elegantno kot pred skupščinsko poslopje. Iz njega izstopi — nihče drug kot referent za družbeni standard v »Savi«. Ko še nekaj časa strimim v ta prizorček mi de: »Veš, Micka, prihajam iz Ljubljane.« No, malo me je že potolažil s tem, ker sem mislila, da prihaja iz tovarne. Toda čimbolj premišlujem o tem — manj razumem. Prav, če je bil v Ljubljani vse dopoldne, je prav gotovo zamudil malico v tovarni. Toda sprašujem se, ali je bilo potrebno, da se je zato z avtomobilom pripeljal pred restavracijo, kjer ga je moral šofer čakati.

Zdaj pa mislim, da sem tokrat kar precej obhodila in zato vas vse skupaj lepo pozdravljam.

Vaša vdana Micka Gumica

21 tekmovalki. Mimogrede — to je 1 odstotek našega kolektiva! Tekmovalci — tako moški kot ženske, so se pomerili v treh disciplinah: 50 m prosto, 50 m prsno in 50 m hrbtno. Zmagovalca je čakala nagrada — sedežna blazina. Prvaka pa sta postala le dva — Brane Pečjak v vseh moških disciplinah in Milka Ogorevc med ženskami. Pohvaliti moram poleg vzorne požrtvovalnosti vseh nastopajočih še posebno inž. Smodiša in Rudolfa Stojana, ki sta s svojima rezultatom dokazala, da sta še vedno odlična športnika. Priznanje zaslužita tudi obe dekleti, saj sta pokazali več kot smo od njiju pričakovali. Dosegli sta dobra rezultata in se športno borili do zadnjega metra. Tudi organizacija tekmovanja je bila solidna.

Tehnični rezultati:

moški — 50 m prosto

1. Brane Pečjak — 50,2, 2. Lojo Dušan — 53,1, 3. Toni Dolšak — 57,0, 4. Marjan Grohar — 57,9, 5. Mirko Požar — 58,0, 6. Rado Plahuta — 58,3, 7. Edo Rekar — 59,8, 8. Edvard Gruden — 61,2, 9. Stojan Rudolf — 63,8, 10. Marjan Zorc — 68,5, 11. Toni Horvat — 72,2, 12. Nedjelko Crnovoda — 77,0, 13. Franc Feher — 80,0, 14. Kocijan Ivan — 82,0.

50 m hrbtno

1. Brane Pečjak — 67,1, 2. Dušan Lojo — 72,0, 3. Rado Plahuta

železo



Tokrat objavljamo nekoliko drugačno uganko. Iz elementov slike morate poiskati dele, ki sestavljeni dajo priimek našega sodelavca — izmenskega delovodja. Za pravilno rešitev razpisujemo 3 nagrade po 1.000 starih dinarjev. Rešitve pošljite do 22. marca v uredništvo.

▲ Na gornji sliki: na občnem zboru PIGD sta bila častna gosta naša najstarejša gasilca Viktor Poličar in Ludvik Žibert...

Na prvi seji novoizvoljenega UO PIGD so izvolili predsednika Leopolda Ratnika, poveljnika čete — Pavla Vovka, tajnika — Ivana Petriča ter blagajnika — Stefana Aljančiča. Vsi ti so tudi člani upravnega odbora PIGD.

V nadzorni odbor pa je bil izvoljen za predsednika Jože Snedec člana pa sta Jože Nograšek in Andrej Gorenc. Za desetarja je bil izvoljen v obratu II Marjan Čeferin, v obratu III pa Urban Žirovnik. Referent za mladino in pro-

pagando je Lojze Zalar, za glavne- ga in odgovornega strojnika v obratu I Anton Smajd, v obratu II pa Ivan Cijak.

Hitri gospodarski razvoj našega kolektiva terja, da se vključijo v gasilstvo čim več tehnično izobraženih ljudi, ki bodo uspešno izkoristili tehnično gasilsko opremo in znali posredovati v najbolj zahtevnih požarnih akcijah. Zato naj se v gasilske vrste vključijo tudi strokovnjaki, inženirji in tehniki, da se bo s tem dvignila tehnična raven našega gasilskega društva.

ZAPOSILILI SO SE

V času od 1. februarja do 28. februarja 1966 so se na novo zaposlili:

Urban Antonija — čistilka, Iva

— 76,0, 4. Toni Dolšak — 80,5, 5. Marjan Grohar — 83,8, 6. Toni Horvat — 87,8, 7. Zvone Vreg — 90,3. ženske — 50 m prosto

1. Milka Ogorevc — 93,7, 2. Danica Marčun — 114,0.

50 m hrbtno:

1. Milka Ogorevc — 90,0, 2. Danica Marčun — 104,8.

Spomladi bomo organizirali še enkrat plavalne tekme, zato upamo, da bo takrat, ob toplem soncu, udeležba številnejša kot sedaj!

MATJAZ MIKLAVČIČ

Podjetje so zapustili:

Jože Kralj — starostno upokojen, Jožica Mravlje, Ivan Lebar, Franc Ponikvar, Anton Kralj in Dušan Todorovič — sporazumno.

Popravek

V zadnji številki »Save« (25. februarja) se je na prvi strani v sestavku »S sej samoupravnih organov« vrnila pomota.

Prvi sklep se pravilno glasi takole:

V mladinski dom se lahko nastanijo, ne glede na kvalifikacijo, le člani kolektiva »Save«.