

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

Sava



GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA TOVARNE GUMIJEVIH IZDELKOV SAVA KRANJ

LETO V. — STEVILKA 1

KRANJ, 14. januarja 1966

S SEJ SAMOUPRAVNIH ORGANOV

Delavski svet podjetja je 24. in 25. decembra potrdil 11-mesečni obračun poslovanja in sprejel plan proizvodnje za leto 1966.

V letošnjem enajstmesečnem poslovanju smo (po izračunih) v primerjavi z enakim obdobjem v lanskem letu naredili za 1,5 odstotka več ali v tonah: 10.041 ton izdelkov. Čeprav 1,5 odstotno povečanje obsega proizvodnje kaže, da smo več naredili kot lansko leto, pa nam drug podatek daje povsem drugo sliko. V letošnjem letu se je povečalo število zaposlenih. S tem pa smo proizvodnjo na zaposlenega zmanjšali, in sicer 7,8 odstotno v primerjavi z lanskim letom. Na zmanjšanje obsega proizvodnje na zaposlenega je v največji meri vplivalo pomanjkanje surovin in v lanskem letu predvsem pomanjkanje deviznih sredstev. Poleg tega pa je na manjši obseg proizvodnje vplivalo tudi to, da smo nove sodelavce sprejemali na delo, boljše, na priučevanje še prej, predno so bila delovna mesta odprta. To je bilo vsekakor potrebno z ozirom na to, da vsa nova mesta, pa naj si bo v tehnični hali, ali pa v pnevmatikarni, zahtevajo vsaj delno priučenost delavca.

Ekonomičnost proizvodnje je v 11 mesecih preteklega leta znatno ugodnejša ter je lastna cena za 1 kg dosežene proizvodnje znižana za 3 odstotke. Največji delež znižanja stroškov je dosežen pri fiksnih stroških, in sicer pri storitvah za 16,6 odstotkov, amortizacija 5,6 odstotkov, prispevki iz članarine 3,5 odstotkov ter pri ostalih osebnih izdatkih 6,1 odstotek.

Vrednost porabe osnovnih surovin je prav tako znižana in je v prvem polletju znašala n. pr. 100, enajstmesečno povprečje pa je 98,3, to pomeni, če bi kg proizvodnje prodajali po 100 dinarjev, bi pri vsakem kg prihranili 1,7 dinarja. Na račun prihranka za celotno proizvedeno količino pa je v največji meri vplivalo to, da smo močno znižali porabo naravnega kavčuka, ki smo ga nadomestili s cenejšim materialom, predvsem s sintetičnim kavčukom. Za tak uspeh vsekakor zasluži pohvalo kolektiv razvojnih služb.

Od avgusta dalje smo uvedli tudi obračun izgub, ki nastajajo zaradi slabše kvalitete. V mesecu novembru so nižje (za 6%) od celokupne vrednosti izgub. Absolutni splošni stroški so porasli za 4,7 odstotkov, vendar se relativno znižujejo na enoto izdelka zaradi povečane proizvodnje. Nekateri enote so znižale splošne stroške tudi za 14 odstotkov (premazovalnica in pnevmatikarna I), posamezne enote pa so planirane splošne stroške močno presegle: valjarna II, pnevmatikarna II, nabavne in prodajne službe.

Vsekakor bodo morale delovne enote v tem letu še bolj skrbeti za zniževanje splošnih stroškov, prav gotovo pa jih bo k tem vzpodbujalo ustrezno nagrajevanje oziroma stimulacija.

Plan proizvodnje za leto 1966

Predlog proizvodnega plana za leto 1966 je delavskemu svetu podal tov. Filip Majcen, vodja SOP. Skupni proizvodni plan znaša 19.800.000 kg

po delovnih enotah —	
avtopnevmatika	11.305.000 kg
velopnevmatika	1.664.000 kg
prešani izdelki I in II	3.567.000 kg
tehnični izdelki	1.354.000 kg
cevarna	1.167.000 kg
klinasti jermeni	230.000 kg
prevleke	117.000 kg
ročna konfekcija	96.000 kg
valjarna	300.000 kg
skupaj	19.800.000 kg

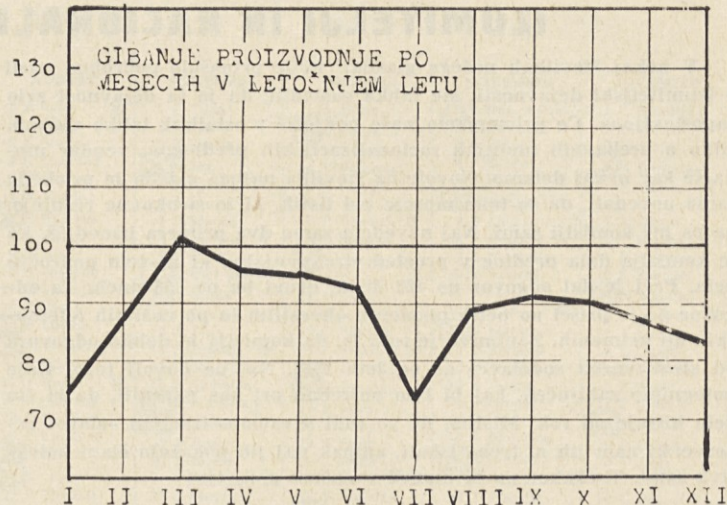
Prav gotovo, ne samo na prvi pogled, je plan za letošnje leto precej visok, saj je za 37 odstotkov višji od lanskega. Toda z redno preskrbo, predvsem z uvoženimi surovinami in s sprostitvijo novih kapacitet bo s prizadevnim delom vsega kolektiva moč realizirati tudi to veliko nalogo. Prav gotovo nam volje ne manjka. Nemudoma bo treba uvesti ustrezen način nagrajevanja, še nadalje skrbeti za pravilno zaposlovanje in razmeščanje kadra — s tem imamo izpolnjenih že veliko pogojev.

Predvsem pa bo na uresničitev sprejetih nalog vplivala zadostna količina deviz za uvoz reprodukcijskega materiala. Delavski svet podjetja je predlog plana sprejel na 9. redni seji.

Kakšen je delovni koledar za leto 1966?

Tudi letos bo obratovalno naše podjetje v 42-urnem tedniku.	
— koledarskih dni v letu je	365
— nedelje	52
— državni prazniki	
1. in 2. januar	
1., 2. in 9. maj	
4. in 22. julij	
1., 29. in 30. november	10
ostane delovnih dni	303

(nadaljevanje na 3. strani)



Zaradi težav, ki smo jih imeli v proizvodnji v letu 1965, smo od 14.400 planiranih ton proizvedli le 11.500 ali 79,86%. Na tako izvršitev je v največji meri vplivalo pomanjkanje uvoženih surovin — kavčuka, saj in korda.

Prva faza je za nami

Na osnovi Temeljnega zakona o delovnih razmerjih ter po sklepu upravnega odbora je bil v dnevniku Delo objavljen razpis za vodilna delovna mesta v našem podjetju.

Da bi kolektiv informiral o reelekciji in o postopku, vam posredujemo rezultate in obenem predstavljamo sodelavce, ki jih je kadrovska komisija predlagala upravnemu odboru.

Rok razpisa je bil petnajst dni in v tem času je organizacijsko-kadrovska služba sprejela 50 prijav, 42 prijaviteljev je bilo naših sodelavcev, 8 pa se jih je prijavilo od zunaj. Razpisanih delovnih mest je bilo 30. Upravni odbor podjetja prav gotovo ni imel lahke naloge, saj je moral od celokupnega števila prijaviteljev odkloniti skoraj polovico, pri tem pa na vodilna delovna mesta izbrati najboljše med njimi.

Zelimo le, da je bilo to delo uspešno opravljeno. Zaradi širjenja podjetja in povečevanja proizvodnje so bila odprta nekatera nova vodilna delovna mesta.

1. Tehnični pomočnik direktorja. Na to delovno mesto je bil imenovan tov. Helmut Turzanski, diplomirani inženir. Tov. Turzanski je v našem podjetju že več kot 18 let na vodilnih delovnih mestih.

2. Ekonomski pomočnik direktorja. Imenovan tov. Miran Rižner, diplomirani ekonomist, dose-danji vodja organizacijsko-kadrovske službe. V našem podjetju je zaposlen 5 let.

3. Vodja službe za organizacijo proizvodnje. Na to vodilno delovno mesto je imenovan tov. Filip Majcen, diplomirani inženir, do sedaj zaposlen na delovnem mestu vodje pnevmatikarne v izgradnji. Tov. Majcen je zaposlen v našem podjetju 4 leta. Za časa študija je bil naš štipendist.

4. Vodja razvojno-tehnol. službe. Imenovan je tov. Sotlar Lojze, diplomirani inženir, do sedaj zaposlen na delovnem mestu kot direktor gumarskega inštituta. Tov. Sotlar ima 21 let prakse v kemični oziroma gumarski industriji, pri nas pa je zaposlen 2 leti.

5. Vodja službe za vzdrževanje in investicijsko izgradnjo. Imenovan je bil tov. Bruno Skumavec, diplomirani inženir. Tovariš Skumavec je bil doslej na tem delovnem mestu v našem podjetju, in sicer 11 let.

6. Vodja službe kakovosti. Na to delovno mesto je bil imenovan tov. Marjan Perpar, diplomirani inženir, že doslej zaposlen na tem delovnem mestu. V našem podjetju je nekaj več kot dve leti.

7. Vodja nabavne službe. Imenovan za vršilca dolžnosti tov. Tičar Tone, diplomirani ekonomist. Tov. Tičar je naš sodelavec 2 leti in pol in je tudi doslej opravljal dela na vodilnih delovnih mestih.

8. Vodja kadrovske službe. Imenovan tov. Borut Snuderl, diplomirani pravnik. Tov. Snuderl je v našem podjetju zaposlen dve

leti. Za razpisano delovno mesto mu manjka dve leti staža v delovni organizaciji, zato je tov. Snuderl imenovan na omenjeno delovno mesto kot vršilec dolžnosti.

9. Vodja GIC. Imenovana je bila tov. Judita Zupančič, diplomirani inženir, ki je bila tudi do sedaj na tem delovnem mestu. Tov. Zupančič ima 5 let prakse v pedagoškem delu, pri nas pa je zaposlena 1 leto in pol.

10. Vodja finančne službe. Imenovan je tov. Rudi Babnik, že do sedaj zaposlen na tem delovnem mestu. Tov. Babnik ima srednjo strokovno izobrazbo, 13 let prakse v upravljanju devizno-finančnih poslov in registracijo za opravljanje tega dela. V »Savi« je zaposlen 4 leta.

11. Vodja ekonomsko-organizacijske službe. Na to delovno mesto je imenovana tov. Iva Podpeskar, diplomirani ekonomist, s petletno prakso na ekonomsko-organizacijskih in analitskih poslih. Tov. Podpeskarjeva je v »Savi« zaposlena 3 leta.

12. Vodja prodajne službe. Imenovan tov. Dušan Grabnar, diplomirani ekonomist, že doslej zaposlen na tem delovnem mestu, in sicer 3 leta.

13. Vodja valjarne II. Imenovan tov. Ciril Oman, dose-danji vodja te delovne enote. Tov. Oman je v našem podjetju zaposlen kot visokokvalificirani gumarski delavec na vodilnih delovnih mestih 21 let.

14. Vodja valjarne I. Na to delovno mesto je bil imenovan tov. Ivan Rolih, gumarski tehnik in slušatelj I. stopnje FNT. Ker tov. Rolih v popolnosti ne izpolnjuje pogojev razpisa, je bil imenovan za vršilca dolžnosti. Tov. Rolih je v »Savi« zaposlen 6 let.

15. Vodja avtopnevmatikarne II. Imenovan tov. Janez Ponebšek, diplomirani inženir. Tov. Ponebšek je naš sodelavec tri leta, in sicer na delovnem mestu razvojni tehnolog za pnevmatiko.

16. Vodja velopnevmatikarne — Imenovan tov. Rajko Debeljak, do sedaj zaposlen na delovnem mestu inštruktor v GIC. Tov. Debeljak je v »Savi« zaposlen nad 12 let in je v odsotnosti prejšnjega vodje delovne enote velopnevmatike večkrat opravljal to delo, ker pa ne izpolnjuje popolnoma pogojev razpisa, je tov. Debeljak imenovan za vršilca dolžnosti.

17. Vodja prešanih izdelkov I. Imenovan tov. Ivan Kern, že doslej zaposlen na tem delovnem mestu kot visokokvalificiran gumarski delavec. Tov. Kern ima 29 let staža v gumarski industriji.

18. Vodja prešanih izdelkov II in rotacijskih preš. Imenovan tov. Tone Lah, diplomirani inženir. Tov. Lah je dve leti že opravljal to delo v našem podjetju.

19. Vodja tehničnih izdelkov in premazovalnice. Imenovan tov. Ignac Polajnar, visokokvalificiran gumarski delavec, že do sedaj za-

(nadaljevanje na 2. strani)

Franc Sirc - predsednik UO

Na 17. redni seji upravnega odbora je tov. Filip Majcen, dose-danji predsednik upravnega odbora, zaprosil za razrešitev te dolžnosti.

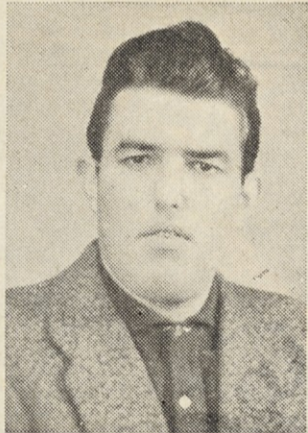
Ing. Filip Majcen je imenovan na delovno mesto vodje službe za organizacijo proizvodnje. Zaradi zahtevnosti dela na novem delovnem mestu bi težko še nadalje uspešno opravljal funkcijo predsednika UO, zato so člani njegov odstop sprejeli in za novega predsednika izvolili tov. Franca Sirca, dose-danjega namestnika.

Tov. Franc Sirc je bil rojen

7. februarja 1935. leta na Visokem pri Kranju. Pri svojem očetu se je izučil kovarske obrti, leta 1959 pa se je zaposlil pri nas kot konfekcionar avtoplaščev.

Tov. Sirc je vseskozi aktivno delal v samoupravnih organih, je član občinske skupščine, nazadnje pa je bil namestnik predsednika upravnega odbora.

Bogate izkušnje, ki jih je pridobil z delom v samoupravnih organih, bo na novi dolžnosti lahko koristno uporabil, mi pa mu želimo pri tem kar največ uspehov.



Zakaj je bila uvedena statistična kontrola?

V zadnjem času je večkrat predmet razprav kvaliteta naših izdelkov in kvaliteta našega dela. Vsem članom kolektiva je znano, da je kvaliteta naših izdelkov dobra. To je točno in to tudi kupci — potrošniki vedo. (To nam potrjujejo z dopisi.) Zato v tem prispevku nimam namena govoriti o tem. V tem prispevku bi rad opozoril na problem, ki je izključno notranji, naš in ki postaja boleč: kdo se prizadeva za izboljšanje kvalitete, z drugimi besedami, kdo dela na tem, da bi odstotek slabe kvalitete (I. b. škart in odpadki) spravili na minimalno možno mejo. Zanima nas, za kaj je odgovorna statistična kontrola, ali je njeno delo v taki obliki koristno in kakšne so posledice njenih ugotovitev.

Ko smo pri nas uvedli statistično kontrolo, smo veliko govorili o tem, da bomo imeli od tega velike koristi, da bomo s tem zmanjšali odstotek škarta in odpadka in da bomo nepravilnosti v proizvodnji takoj odstranjevali.

Cas uvajanja in »iskanja prostora pod soncem« je minil. Pa poglejmo, kako kontrolorji iz statistične kontrole sedaj delajo in kakšne so posledice njihovih ugotovitev.

Vsak kontrolor ima določen »teren«, na katerem pregleduje zmesi, polizdelke ali izdelke. Ugotovljene napake vpisuje v za to določene evidenčne liste, ki so nameščeni na vsakem stroju. Na tem evidenčnem listu so vse možne napake definirane in kriteriji določeni. Do sem je vse v redu. Poglejmo, kaj je s polizdelkom, na katerem je kontrolor ugotovil defektnost in kako ukrepajo strokovne službe, ko to poročilo dobijo.

Kontrolor ugotovi napako, jo vpiše (napravi križec) v rubriko evidenčnega kartona v tisti rubriki, kjer je napaka definirana. Delo kontrolorja je s tem opravljeno. Največkrat se zgodi, da delavec tak polizdelek vseeno uporabi, in tako zavestno dviguje odstotek škarta.

Vprašanje je, ali je kontrola za to, da registrira zgolj napake na polizdelkih, ali za to, da te napake odstranimo; in ali so sodelavci — kontrolorji le za to, da so pač zaposleni, ali za to, da njihovo delo vpliva na izboljšanje kvalitete.

Menim, in tako tudi večina kontrolorjev, s katerimi sem se o tem pogovarjal, da nima smisla tako nadaljevati. Zato so že sami predlagali, naj statistično kontrolo ukinejo, kontrolorje pa razmeste na druga delovna mesta.

Zdi se mi, da v našem prizadevanju za čim boljše organizacijo podjetja nastopamo preveč aktivistično, veliko stvari ostane zgolj pri besedah in ugotovitvah.

Sodelavci-kontrolorji se dovolj jasno zavedajo odgovornosti svojega dela, vendar se zavedajo tudi tega, da le-to ni dovolj upoštevano. Vsiljuje se vprašanje, ali je za kolektiv statistična kontrola še potrebna? Če je, zakaj potem na

(nadaljevanje na 4. strani)

IZUMITELJI IN RACIONALIZATORJI

V nekaj številkih našega glasila, ki je prinašalo podrobne misli o izumiteljski dejavnosti, ste lahko zasledili, da je ta dejavnost zelo zapostavljena. Če primerjamo naše podjetje z ostalimi, lahko vidimo, sliko o prebavnih motnjah racionalizacijskih predlogov, vendar moda še kar nekaj delamo. Novoletna številka našega glasila je priobčila ramo povedati, da so take motnje pri tistih, ki to strokovno rešujejo, ne pa pri komisiji sami. Naj navedem samo dva primera izmed 58, ko je komisija dala predlog v pregled strokovnjaku, ki na tem področju dela. Prvi je dal odgovor po 422 dneh, drugi pa po 398 dneh. Ta odgovor pa je prišel po petih pismenih obvestilih in po neštetihi telefon-skih ali ustmenih. Zanimivo je tudi to, da komisija ni dobila odgovora od strokovnega sodelavca že od leta 1963. No, pa dovolj tega. Raje potegnimo zaključek, kaj bi bilo potrebno pri nas ukreniti, da bi šlo delo hitreje od rok. Mislim, da so tudi v racionalizacijah »zlate« rezerve, ki nam jih ni treba iskati, ampak naj jih pokažejo člani kolektiva sami. Vsekakor pa bi morali v našem podjetju:

- imeti človeka, ki bi se z veseljem ukvarjal predvsem samo z racionalizacijskimi predlogi,
- imeti komisijo, ki bo za sama lahko ugotovila, ali se predlog lahko realizira ali ne,
- urediti in dopolniti pravilnik o nagrajevanju predlagateljev,
- povečati lestvico o nagrajevanju, predvsem za odklonjene predloge,
- delati večjo propagando in pritegniti k sodelovanju vse sodelavce v podjetju.

Odklanjanje posameznih koristnih predlogov lahko izvira iz dveh osnovnih vzrokov: prvi izhaja iz težnje, izogniti se neprijetnim novostim (predvsem tistim, ki jih nismo sami iznašli ali predlagali), drugi pa iz dejstva, da se bojimo priznati lastne napake. Od takega odnosa do racionalizacij si seveda obetajo nekateri predpostavljene osebne prednosti. Pri tem gre predvsem za ljudi, ki ne ravnavo neodgovorno zaradi tega, ker bi jim manjkala sposobnost za razmišljanje, ampak zato, ker opažamo pri njih občutno pomanjkanje volje. Taki ljudje spadajo v krog podjetniške birokracije, ki jim je sumljivo vse, kar se ne razvija po že dodobra ustaljeni poti. Pogostokrat mislijo vodilni ljudje, da se že oni sami dovolj trudijo za napredek podjetja in itak predvidevajo že vse možnosti povečevanja proizvodnje ali izboljševanja poslovanja. Posledice nepravilnega odnosa vodilnih strokovnih kadrov se kažejo v tem, da posamezne predloge, ki ne pomenijo milijonov prihranka, odklanjajo; tako mišljenje pa zmanjšuje interese za delo na tem področju. Zato je služba, ki ureja te predloge v sistemu samoupravljanja samo ena od organizacijskih oblik.

Vsako podjetje, vsak obrat je stvaritev ljudi. Vsako orodje in stroj je ideja človeka. Vsak delovni postopek je iznašel človek in ga tudi človek izboljšuje. Čim bolj učinkovito je združeno delo vseh, tem bolj enostavno, laže in hitreje se lahko skupno delo in uspehi pokažejo v visoki produktivnosti, nizkih stroških in visokih osebnih dohodkih. Življenje in svoboda dela je načelo, ki ga je treba gojiti v vsaki delovni skupnosti.

Povzdigniti in ceniti človekove ustvarjalne in oblikovalne sposobnosti na katerem koli delovnem mestu je neprecenljiv prispevek k spoštovanju človeka in uveljavljanju njegove osebne svobode.

LOJZE ZALAR

Glede na navedbe, bo v eni prihodnjih številkih Save naš dopisnik konkretnije opisal pot (dolgo 400 dni) nekega predloga.



TO NI TOVARIŠKO!

Kot v vseh enotah smo tudi pri nas v valjarni I izmed svojih sodelavcev izbrali dva za delavski svet podjetja. Vse nas je tedaj vodilo le to, da bi izbrali dva člana, ki bi na sejah DS podjetja delala kar najboljše v korist EE in podjetja.

Žal smo se zmotili. Delavci v valjarni I smo bili obveščeni, da en član naše enote v delavskem svetu podjetja ne dela dobro, da se ne udeležuje sej in da je disciplinsko oporečen.

Zaradi tega smo sklicali zbor delavcev naše enote, da bi vsi sodelavci povedali svoje mnenje. Na sejo zbora delavcev je prišel tudi predsednik delavskega sveta podjetja in nam pojasnil, da je odvisno od nas, delavcev v valjarni, ali naj sodelavec s takšnimi karakteristikami še vnaprej zastopa našo delovno enoto v najvišjem samoupravnem organu podjetja, ali naj ga razrešimo.

Delavci so postavljali vprašanja in zahtevali, naj se napake javno povedo. Vodja enote je vsem navzočim prebral vse prekrške, ki jih je v času mandata v DS podjetja napravil P. F., n. pr. spal med

delovnim časom, se ni udeleževal sej, bil je disciplinsko kaznovan ipd.

Prav gotovo pa je danes že vsakomur jasno, kakšen naj bo lik člana delavskega sveta, zato smo bili mnenja, da tov. P. F. razrešimo.

Bolj kot to pa je pri tem boleče, da so posamezniki na tem zboru hoteli rušiti enotnost delavcev. Z osebnim obtoževanjem in namigovanjem so hoteli rešitev problema spraviti v drugačen tir. Takšno ravnanje je očiten poskus razbijanja tovarištva in zadovoljstva v delovni enoti. Zato tudi zasluži najstrožjo obsodbo vseh ostalih sodelavcev. Za doseg čimboljših poslovnih uspehov enote in kolektiva bomo morali razbijače javno obsojati in jim povedati, da jim ni mesta med nami.

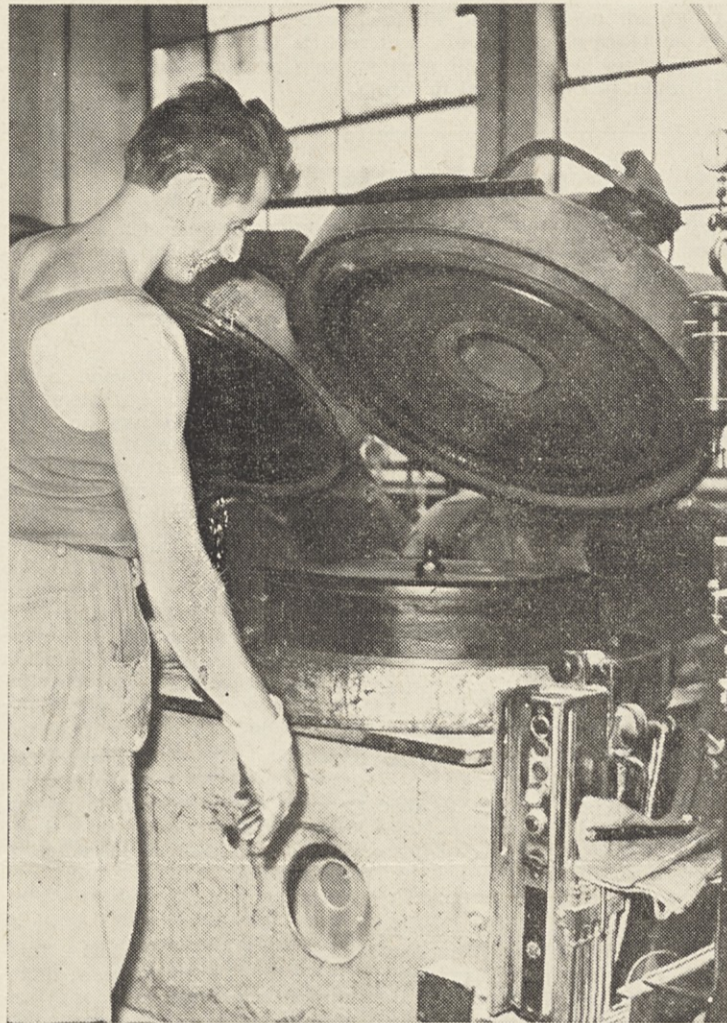
V slogi je moč!

MARJAN PEČAR

P. s. uredništva:

Omenjeni problem kaže, da bomo morali pri izbiri kandidatov ob volitvah v samoupravne organe v bodoče bolj paziti na pravilno izbiro in karakteristike predlaganih kandidatov.

Pregrevanje zmesi v valjarni I.



▲ Racionalizacije imajo zelo velik pomen predvsem pri proizvodnji tistih izdelkov, ki v proizvodnem programu predstavljajo največjo postavko: pnevmatika. Razvojne službe so sicer na tem področju že veliko naredile, vendar bi morale pri tem delu sodelovati prav vse strokovne službe v naši tovarni

Na sliki: vulkanizacije žičnih moped plaščev.

Prva faza je za nami

(Nadaljevanje s 1. strani)

poslen na tem delovnem mestu in z 31 letnim stažem v gumarski industriji.

20. Vodja cevarne II. Imenovan tov. Franc Flander, gumarski tehnik, slušatelj I. st. FNT. Tov. Flander je zaposlen v našem podjetju 9 let, od tega je tri leta delal na razvoju tehničnih izdelkov, predvsem cevi.

21. Vodja klinastih jermenov. Imenovan tov. Božo Cvetkovič, gumarski tehnik, slušatelj I. st. FNT. Tov. Cvetkovič ima 12 let staža v gumarski industriji in že dalj časa dela na razvoju proizvodnje klinastih jermenov.

22. Vodja prevleke valjev in ebonitiranja. Na to delovno mesto je imenovan tov. Matija Gogala, gumarski tehnik s 15-letno prakso v gumarski industriji.

23. Vodja ročne konfekcije III. Imenovan tov. Franc Sonc, visokokvalificirani gumarski delavec s 23 letnim stažem v gumarski industriji.

24. Vodja mehanične delavnice. Imenovan tov. Tone Božič, diplomirani inženir s štiriletno prakso na tem področju v našem podjetju.

25. Vodja elektrodelaavnice. Imenovan tov. Vinko Janša, inženir elektrostroje. Tov. Janša je v našem podjetju 7 let na strokovnih mestih, v zadnjem času pa je že

opravljal posle vodje elektrodelaavnice.

26. Vodja energetike. Na to delovno mesto je imenovan tov. Lovro Markun, diplomirani inženir. Tov. Markun ima 9 let staža na podobnih delovnih mestih, pri nas pa je zaposlen kot vodja energetike 2 leti.

27. Vodja gradbeno-mizarske skupine. Imenovan tov. Viktor Bidovec, višja gradbena šola. Tov. Bidovec je v našem podjetju zaposlen 11 let in ima pooblastilo za gradbeni nadzor.

28. Vodja delavske restavracije. Imenovan dosedanj vodja tov. Dominik Birk, poklicna strokovna izobrazba in 8 let staža v gostinski stroki.

29. Vodja varnosti podjetja. Imenovan tov. Anton Božič s poklicno strokovno izobrazbo in 9-letnim stažem na tem delovnem mestu.

30. Vodja trgovske mreže. Imenovan tov. Matevž Stanjko, visokokvalificirani trgovski delavec z desetletnim stažem v gumarski industriji.

Uvodoma smo že povedali, da upravni odbor ni imel lahke naloge. Člani kadrovske komisije pri delavskem svetu podjetja so ugotavljali, da razpisni pogoji niso bili najboljše pripravljene, ker v njih niso bili zadosti upoštevani

pogoji dela pri nas. V zvezi s tem je kadrovska komisija sprejela sklep, da strokovne službe v prihodnje pri podobnih razpisih te pripombe upoštevajo in naj pri tem bolj sodelujejo tudi družbene organizacije.

Mi pa želimo novo imenovanim sodelavcem kar največ uspeha pri njihovem delu.

OBISKALI SMO NAŠE BOLNIKE

Sindikalno predsedstvo je na svoji 12. seji med drugim razpravljalo tudi o obisku naših bolnikov, ki bolujejo že več kot tri mesece. Sprejeli smo sklep, da jih obiščemo in s skromnimi darili odarimo ter jim voščimo srečno novo leto in zaželimo čimprejše ozdravljenje. V ta namen je bila imenovana tričlanska ekipa, ki je naša sodelavce-bolnike obiskala na domovih ali v bolnicah. Želim, da tisti, ki so doma manj kakor tri mesece, ne bi bili užaljeni, da tudi njih nismo obiskali, kajti za vse nismo imeli niti sredstev, niti možnosti.

Izgleda, da ljudje na kaj takega niso dosti navajeni, kar so nam potrjevali veseli in začudeni obrazi. Veseli so bili, da se jih je nekdo spomnil. Spraševali so nas v čigavem imenu smo prišli itd. Po-

vsem nekaj nenavadnega za bolnike in za njihove svojce je bil tak obisk. Nekateri se bodo kmalu vrnili med sodelavce, vsi pa verjetno še ne.

Lahko rečem, da je to oblika pozornosti, ki dobiva priznanje vsepovsod, zato je ne bi kazalo zanemariti tudi v bodoče. Spomnimo se večkrat človeka, ne samo takrat, ko je na delovnem mestu, ampak tudi tedaj, ko zaide v težave, katerim sam ni kos in potrebuje morda le malo moralne podpore. Kdo mu jo lažje da kot mi, njegovi sodelavci?

Menim pa, da bi o teh stvareh lahko malo več razmišljali v naši socialni službi. Skrb za človeka bo treba izboljšati in najti načine, da se bodo naši sodelavci zatekali po pomoč k naši socialni službi. To bomo morali doseči. Če samo

pravimo, da imamo socialno službo, še ni nič narejenega. Socialna služba mora najti svoje mesto med ljudmi v kolektivu. Socialna služba bo le takrat opravičila svoj obstoj, če se bo njeno delo obdržalo v skrbi za človeka, ne pa v zaprtih prostorih pisarnice. S svojim delom mora pridobiti tudi upanje ljudi.

Trdim, da smo v sindikalni organizaciji dovolj naredili za naše sodelavce, marsikakšen problem posameznika smo ustrezno rešili ali pa vsaj delno pomagali rešiti. Ne moremo pa vedeti za vse probleme, tu bi bilo potrebno več koordiniranega dela in za takšen način dela pa je sindikat vedno pripravljen.

PAVEL GANTAR

Dopisujte v naš časopis!

JANUAR	FEBRUAR	MAREC	APRIL	MAJ	JUNIJ	JULIJ	AVGUST	SEPTEMBER	OKTOBER	NOVEMBER	DECEMBER
1 S Novo leto 2 N Makarij 3 P Genovefa 4 T Angela 5 S Simeon 6 C Mojmir 7 P Zdravko 8 S Maksim 9 I Julija 10 P Viljem 11 T Gregor 12 S Tatjana 13 C Veronika 14 P Srečko 15 S Pavel 16 N Tomislav 17 P Anton 18 T Vera 19 S Marij 20 C Boštjan 21 P Neža 22 S Viktor 23 N Rajko 24 P Felicijan 25 T Trpimir 26 S Pavla 27 C Janez 28 P Drago 29 S Francišek 30 N Martina 31 P Vanja	1 T Ignac 2 S Marija 3 C Blaž 4 P Bojana 5 S Agata 6 N Dora 7 P Ksenija 8 T Janez 9 S Polona 10 C Dušan 11 P Zvezdana 12 S Damijan 13 N Katarina 14 P Valentin 15 T Vesela 16 S Danila 17 C Silvin 18 P Dragoslava 19 S Miroslav 20 N Leon 21 P Irena 22 T Pust 23 S Marta 24 C Matija 25 P Saša 26 S Andrej 27 N Gabriel 28 P Roman	1 T Albin 2 S Pavel 3 C Milena 4 P Kazimir 5 S Janez 6 N Danica 7 P Tomaž 8 T Dan žena 9 S Franciška 10 C Viktor 11 P Krištof 12 S Gregor 13 N Kristina 14 P Matilda 15 T Klemen 16 S Danila 17 C Ljubislava 18 P Edvard 19 S Jože 20 N Igor 21 P Benedikt 22 T Vasilij 23 S Slava 24 C Simon 25 P Minka 26 S Maksim 27 N Rupert 28 P Janez 29 T Ciril 30 S Branimir 31 C Benjamin	1 P Hugo 2 S Franc 3 N Helena 4 P Izidor 5 T Vincenc 6 S Ivo 7 C Radivoj 8 P Albert 9 S Tomaž 10 N Velika noč 11 P Filip 12 T Lazar 13 S Ida 14 C Valerija 15 P Helena 16 S Božislava 17 N Rudolf 18 P Konrad 19 T Ema 20 C Neža 21 S Simeon 22 P Leonida 23 N Vojko 24 T Jurtlj 25 P Marko 26 T Zdeslav 27 S Ustan. OF 28 C Pavel 29 P Robert 30 S Katarina 31 T Angela	1 Praz. dela 2 Borz 3 Aleksander 4 Florijan 5 C Miran 6 P Janez 7 S Stanislav 8 N Viktor 9 Dan zmage 10 Izidor 11 S Ziga 12 C Pankracij 13 P Servacij 14 S Bonifacij 15 N Zofija 16 P Janez 17 T Mojca 18 S Erik 19 C Vitoslava 20 P Bernard 21 S Dan let. 22 N Milan 23 S Veljko 24 T Svetko 25 S R. d. m. Tita 26 C Dragica 27 P Volkašin 28 S Avguštin 29 N Majda 30 P Milica 31 T Angela	1 S Radovan 2 C Velimir 3 P Milojka 4 S Francišek 5 N Ferdo 6 P Zdenko 7 T Zorica 8 S Medard 9 C Primož 10 P Marjeta 11 S Srečko 12 N Cedomir 13 P Anton 14 T Metod 15 S Vid 16 C Beno 17 P Gorazd 18 S Bogdan 19 N Julijana 20 P Nenad 21 T Alojz 22 S Abacij 23 C Kresnica 24 P Janez 25 S Jaroslav 26 N Gruda 27 P Ema 28 T Zoran 29 S Peter 30 C Emilija	1 P Bogoslav 2 S Marija 3 N Nada 4 P Dan borcev 5 T Ciril 6 S Dušica 7 C Vilko 8 P Špela 9 S Tomaž 10 N Amalija 11 P Olga 12 T Mohor 13 S Dragan 14 C Franc 15 P Vladimir 16 S D. tank. JLA 17 N Aleš 18 P K 19 T O 20 S D 21 C L 22 S E 23 P K 24 T U 25 P T 26 S I 27 C I 28 P V 29 N T 30 S N 31 I	1 P Peter 2 T Bojan 3 S Stefan 4 C Dominik 5 P Marija 6 S Vlasta 7 N Kajetan 8 P Miran 9 T Janez 10 S Lovrenc 11 C Veseljko 12 P Klara 13 S Lijana 14 N Demetrij 15 P Marija 16 T Rok 17 S Radivoj 18 C Helena 19 P Ljudevit 20 S Bernard 21 N Ivana 22 P Timotej 23 T Zdenka 24 S Jernej 25 C Ludvik 26 P Aleksander 27 S Zlatko 28 N Avguštin 29 P Sabina 30 T Roza 31 S Rajko	1 C Tilen 2 P Stefan 3 S Darija 4 N Ida 5 P Lovrenc 6 T Ljuba 7 S Marko 8 C Marija 9 P Peter 10 S Dan morn. 11 N Milan 12 P Silvin 13 T Filip 14 P Nedeljko 15 C Nikodem 16 P Ljudmila 17 S Franciška 18 N Irena 19 P Suzana 20 T Brane 21 S Matej 22 C Mavricij 23 P Slavojka 24 S Nada 25 N Uroš 26 P Justina 27 T Kozma 28 S Venčeslav 29 C Mihael 30 P Jelka	1 S Julija 2 N Miran 3 P Vitomir 4 T Francišek 5 S Marčel 6 C Vera 7 P Dan art. 8 S Simeon 9 N Abraham 10 P Daniel 11 T Samo 12 S Maks 13 C Edvard 14 P Borislav 15 S Terezija 16 N Jadvig. 17 P Mira 18 T Luka 19 S Etbin 20 C Irena 21 P Marija 22 S Zorislav 23 N Severin 24 P Rafael 25 T Darjan 26 S Lucijan 27 C Sabina 28 P Simeon 29 S Ida 30 N Sonja 31 P Alfonz	1 T Dan mrtvih 2 S Dušanka 3 C Silva 4 P Drago 5 S Savina 6 N Lenart 7 P Zdenka 8 T Bogomir 9 S Nevenka 10 C Andrej 11 P Martin 12 S Emil 13 N Stanislav 14 P Borislav 15 S Polde 16 T Jerica 17 C Gregor 18 P Milko 19 S Elizabeta 20 N Srečko 21 P Marija 22 T Cecilija 23 S Klemen 24 C Janez 25 P Katarina 26 S Konrad 27 N Bernard 28 P Jakob 29 T D. repub. 30 S Andrej	1 C Natalija 2 P Blanka 3 S Franc 4 N Barbara 5 P Stojan 6 T Miklavž 7 S Urban 8 C Marija 9 P Valerija 10 S Smiljan 11 N Daniljel 12 P Aljoša 13 T Lucija 14 S Dušan 15 C Kristan 16 P Albin 17 S Lazar 18 N Radko 19 P Urban 20 T Julij 21 S Tomaž 22 C Dan JLA 23 P Viktorija 24 S Eva 25 N Božič 26 P Stefan 27 T Janez 28 S Zivko 29 C Tomaž 30 P Branimir 31 S Silvester

delovnih dni 68
nedelje 13
prazniki 2
proste sobote 7

LEGENDA
△ = državni praznik
⊗ = nedelje
□ = proste sobota

S sej samo-upravnih . . .

Iz sorodnih kolektivov



DOBRO INFORMIRANJE pogojev aktivnega samoupravljanja

(Nadaljevanje s 1. strani)
Dvainštirideseturni teden predstavlja 87,5 odstotka 48-urnega tednika. Iz tega sledi, da ostane od 303 skupnih dni 260 delovnih oziroma prostih sobot 37.

Po tromesečjih je razdelitev naslednja

Kvartal	delovni dnevi	nedelja	proste sobote	državni prazniki	skupaj
I. kvartal	68	13	7	2	90
II. kvartal	66	13	9	3	91
III. kvartal	65	13	12	2	92
IV. kvartal	67	13	9	3	92
skupaj	266	52	37	10	365

Poleg navedenih 266 delovnih dni je predviden v mesecu juliju dvotedenski kolektivni dopust, s katerim so vodje strokovnih služb soglašali, saj med rednim časom ni mogoče opraviti vseh popravil, posebno večjih. Poleg tega pa je potrebno na nekaterih strojih in napravah opraviti remonte — to pa je možno samo, če proizvodnja ne obratuje.

Delavski svet pa je na svoji redni seji obravnaval tudi:

- kršitve delovnih dolžnosti
- stanovanj, problematiko (zaključke in sklepe o tem bomo posredovali članom kolektiva preko informatorja)
- shemo samoupravne strukture podjetja
- začasni sestav članov delavskega sveta podjetja in organov upravljanja delovnih enot
- organizacijo delovnih enot in sistemizacijo delovnih mest in
- predlog komisije za delitev OD

Ker je snovi iz omenjene seje DS preveč za objavo v eni številki časopisa, bomo v prihodnjih številkah še pisali o posameznih točkah.

Dobro informiranje je predpogoj za aktivno samoupravljanje, za večje zanimanje proizvajalcev in upravljalcev za svoj kolektiv, njegove probleme in perspektive, za vse tisto, kar se dan za dnem zbira v kolektivu, od delavcev v proizvodnji pa do najvišjih organov upravljanja. Zato težimo k temu, da se izboljša informiranost, da bi proizvajalci mogli posredno in neposredno, javno in odprto pokazati svoje mišljenje, povedati svoja stališča ter odločiti o usodi svojega kolektiva.

Področje proizvodnje in razdelitev časa so glavna tema zanimanja proizvajalcev. Za delovnega človeka tudi v naši delovni organizaciji vsakodnevna praksa postavlja vse več vprašanj in vse več rešitev. Proizvajalec ima seveda pravico za takšno zainteresiranost, saj on upravlja s sredstvi za delo in ustvarjenimi rezultati, njega mora zanimati, kakšni so rezultati ustvarjanja, kako se troši višek dela, kakšni so principi delitve, kako posluje njegov kolektiv posamič in skupno.

Da bi zagotovili pogoje za boljše informiranje članov kolektiva, so upravni organi podvzeli določene ukrepe. Pred dvema letoma je bila dana pobuda za iskanje novih poti informiranja, danes je tu že zabeležen uspeh.

Da bi zadostili kadrovskim in organizacijskim potrebam, oddelek za informiranje izdaja tedenski list »BOROVO«, ki je osnovno sredstvo informiranja delovnih ljudi. List izhaja drugo leto, in sicer vsak petek, naklada pa je 7.000 izvodov. List je vsebinsko bogat, obravnava pa vprašanja iz proizvodnje in samoupravljanja v delovni organizaciji.

Prav tako oglasna deska služi kot sredstvo za obveščanje članov kolektiva.

Oddelek za informiranje prav tako v primeru potrebe izdaja tudi razne priloge in brošure z aktualnim materialom, urejuje zidni časopis, biltene o pisanju tiska, o kombinatu in drugo.

Treba pa bo še večjih naporov, da se informiranje izboljša. Čuti se potreba za boljše predinformiranje, za pripravo pred samimi sejami, saj bodo le-te na ta način boljše in vsebinsko bolj obdelane kot sicer. Poleg tega pa bi člani kolektiva predčasno obveščali o dnevnih redih, po samih sejah pa o sprejetih sklepih.

Zdi se nam, da je še vedno preveč takšnih, ki mislijo, da sklepi za člane kolektiva niso važni, kakor da niso rezultat njihovega dela. Često je temu vzrok nezanimanje ali površno informiranje, v prvi vrsti na delovnem mestu v delovni enoti. Zato je potrebno, da vodstvo tovarne, samoupravni organi in družbenopolitične organizacije vložijo še več naporov za pojasnjevanje poslovne politike kolektiva in njegove cilje. Tako naj bi osnovni cilj informiranja v dejanskih kontaktih imel tudi največje efekte.

Menimo, da dosedanji napor obetajo tudi boljše plodove, a prav tako je treba informiranju posvetiti odgovarjajočo dolžno pozornost, rešiti to delo kot del odgovornega družbenega in samoupravnega mehanizma v delovni organizaciji.

iz lista »BOROVO«



Samopomoč pri sindikalni podružnici

Pri sindikalni podružnici imamo komisijo za samopomoč. Ta komisija ima na razpolago fond, v katerega prispevajo člani samopomoči. Članov je 505. Ti plačujejo mesečno po 200 dinarjev. Iz fonda, ki na tak način nastaja, pa lahko dvignejo samopomoč pod naslednjimi pogoji:

1. Član samopomoči mora biti najmanj 6 mesecev (tisti, ki pridejo iz šole ali od vojakov, pa najmanj dva meseca).
2. Ko dvigajo vsoto, ki jo odobri komisija, jo morajo vračati po obrokih, ki jih določi komisija, to je približno 7.000 do 8.000 dinarjev mesečno.
3. Član si lahko izposodi največ 50.000 dinarjev.
4. Ko vrne zadnji obrok, mora preteči dva meseca, da član spet lahko zaprosi za samopomoč.
5. V nujnih primerih lahko član dvigne samopomoč takoj (smrtni slučaj v ožji družini, nesreča in podobno).

To so le grobi izvlečki iz pravilnika samopomoči, ki ga komisija natančno upošteva (lahko pa ga dobite v sindikalni pisarni).

Kdor izpolnjuje te pogoje, lahko dvigne, če predhodno zaprosi v sindikalni pisarni za dvig, vsakega 15. v mesecu oziroma 3 do 4 dni po prejemu osebnih dohodkov.

Za informacijo morda še tole: komisija je zadnje tri mesece takole poslovala:

— Oktobra je bilo razdeljenih 772.000 dinarjev 21 članom samopomoči. Večina je dobila 42.000 dinarjev, le nekaj jih je bilo takih, ki so na svojo željo dvignili nanj.

— V novembru se je članstvo samopomoči povečalo, tako da je komisija lahko razdelila kar 1,169 milijon dinarjev med 25 članov samopomoči.

— V decembru je bilo stanje isto kot v novembru (1,100.000 dinarjev med 24 članov samopomoči).

S približno takimi denarnimi sredstvi razpolaga komisija vsak mesec. Zelimo, da bi čim več članov izkoriščalo to ugodnost, predvsem pa, da bi si sami pomagali v težkih finančnih situacijah, v katerih prav gotovo vsakdo večasih zaide. Da bi se ta fond še povečal, želimo, da se več člani v samopomoč kar največje število članov našega kolektiva. Če menite, da sami ne boste nikoli potrebovali te pomoči, pa pomagajte svojim sodelavcem. O vsoti, ki jo plačujete iz meseca v mesec, vodimo evidenco in jo lahko kadar koli dvignete. 200 dinarjev mesečno, če postanete član samopomoči, vam odtrgujejo v izplačilnem oddelku. Priglasnico, ki vam jo prilagamo, oddajte pri vratarju ali v sindikalni pisarni, seveda le tisti, ki se želite včlaniti v samopomoč. Tistim, ki ste že člani, se ni treba ponovno prijavljati.

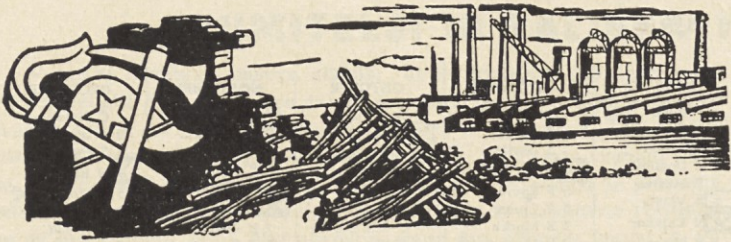
PAVEL GANTAR

Odreži!

Odreži!

Sindikalna organizacija

Tovarne Sava Kranj



BRAVO, TOVARIŠI GASILCI!

Trinajstega decembra lani je ob 22. uri zvečer izbruhnil požar v premazovalnici obrata I. S tem prispevkom nimamo namena pisati o samem požaru, pač pa želimo dati pohvalo našim gasilec, ki so bili takoj na mestu požara, neutrudno gasili in pomagali reševati imetje.

Sodelavci — gasilci Krč Jože, Bajželj Martin, Diharnik Jože, Knific Marjan, Kraner Marjan, Milosavljevič Ljubo, Hribljan Miro, Klemenčič Jože, Zeni Slavko, Lenič Ivo in Potočnik Tone,

ki so bili tedaj na svojih delovnih mestih, so bili v trenutku na mestu požara. Iz obrata II pa so prihitali s prvim avtomobilom Jože Pogljajen, Jovo Higelj, Vidic Milan, Sink Jože, Tine Petric, Ivan Lebar, Miro Selinšek, Mirko Matjašević in Bukovšek Jože; z drugim avtomobilom pa še Ivan Cijak, Jože Pogorelec, Corn Janko, Jože Nograšek, Matija Oman, Branko Blagojevič, Slavko Blažič in Franc Ovniček.

Za požrtvovalno delo, tovariši, prejmite vse priznanje in zahvalo.

Dim in zadušljivi plini

Ker je ogljikov monoksid zelo strupen in tudi eksploziven, moramo biti zelo previdni. Že iz dnevnih časopisov vemo za primere nesreč, ki so nastale v zaprtih garažah. Zato se moramo povsod, kjer obstoja le najmanjši sum za navzočnost CO, strogo ravnati po naslednjih napotkih.

— Ne stopaj s prižgano svečo, svetilko, cigareto (tudi električne luči ali ročne svetilke ne smeš prižgati) v prostor s CO, ker lahko povzroči eksplozijo že iskra, ki nastane v stikalu.

— V zastrupljen prostor se ne podajaj sam! Najbolje je, če te tovariši, ki so zunaj, privežejo na vrv.

— Cimprej je treba zastrupljen prostor dobro prezračiti. Odpri torej takoj okna in vrata!

— V zadimljenih prostorih se plazi po tleh, ker je CO lažji od zraka in se dviga tudi zaradi vročine. Če je dim črn, je vedno sumljiv, ker zaradi pomanjkanja zraka gorenje ni popolno in so v dimu še nezgorele saje. Navadna

plinska maska ne nudi nobene zaščite, ker CO prodira skozi cedilo. V podlagi so sicer posebna cedila, ki pa nudijo zaščito le, če je v zraku samo do 6 odstotkov CO. Cedilo vsebuje posebne snovi (Ilopealit), ki vežejo CO. Čim se te snovi iztrošijo, se pojavi duh po aseptilinu, ki opozarja, da cedilo več ne deluje. Boljši so dihalni (izolacijski) aparati n. pr. Drager, Degea, Medi, Pirelli itd., ali aparati za dovajanje svežega zraka (maska z 20 m dolgo spiralno cevjo, ki ima en konec na svežem zraku).

Bodimo torej oprezni! Zavedajmo se, da tleče oglje, žareč koks ali premog in vsako gorenje v zaprtem prostoru razvijajo nevarni CO. Gašenje v prostorih, iz katerega se vali gost črn dim, je nevarno! Soferji naj ne poganjajo motorjev v zaprtih garažah! Prikažimo še otrokom nevarnost ogljikovega monoksida, ker s tem znižamo število žrtev.

IVAN PETRIČ
poklicni gasilec

Zakaj kontrola . . . ?

(Nadaljevanje s 1. strani)

njihove ugotovitve o napakah, na njihova poročila nihče ne reagira in ukrepa. Če ne, ali ne bi bilo bolje službo kakovosti razpustiti in delavce koristneje zaposliti, kjer ne bi bili izpostavljeni posmehu sodelavcev v neposredni

proizvodnji in končno — ne bi bili izpostavljeni dolgočasemu opravljanju svojega dela.

Prav gotovo je služba kakovosti še kako potrebna. Vendar bomo v najkrajšem času morali urediti odnos te službe do tistih, ki bi morali na njene ugotovitve nemudoma ukrepati.

Odreži!

Odreži!

Sindikalna organizacija Sava Kranj

PRIGLASNICA

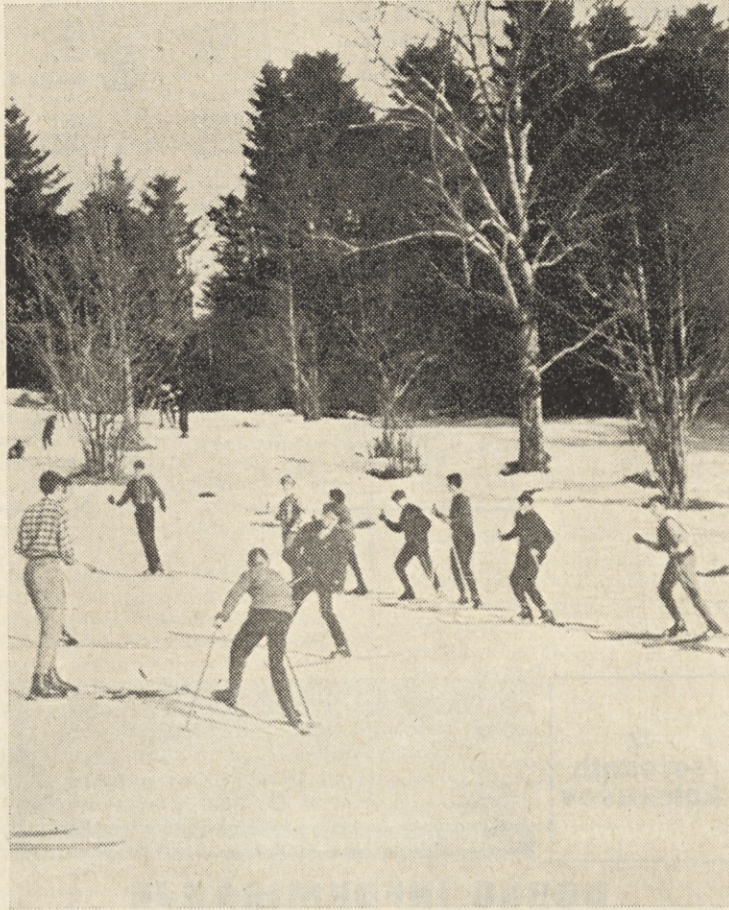
Ime in priimek

Delovna enota

Želim postati član samopomoči in pristanem, da mi od dalje pri izplačilu mesečnega osebnega dohodka odvajate v blagajno samopomoči 200 dinarjev.

(podpis)

Sport Sport



Kaj je s smučarskim prvenstvom Save?

Ceprav pri nas v »dolini« še ni snega (vsaj danes, ko to pišemo, ne) pa bi bil čas, da začnemo s pripravami za smučarsko prvenstvo »Save«. Smučišča na Krvavcu, Zelenici, Španovem vrhu, na Voglu in drugod so že polna smučarjev. Smuka je z ozirom na zelo suho in ugodno vreme odlična, zato morda ne bi odlašali do meseca marca.

Kot je slišati, je komisija za šport in rekreacijo od 1. 1. 1966 v okviru sindikalne organizacije in obljublja, da bo komisija odslej bolj delala.

Prav gotovo veliko bralcev »Save« zanima, kako bo z našim smučarskim prvenstvom, zato to vprašanje postavljamo javno in želimo, da nam kdo od prizadetih o tem kaj več pove, oziroma napiše, pa bomo v prihodnji številki »Save« objavili.

dal, kaj v naši službi ni dobro, včeraj me je nekdo javno napadel, kaj sem govoril na seji delavskega sveta podjetja.

Ko sem šele drugič prišla v službo, so me na hodniku čakali trije ljudje in me milo prosili, naj vendar poizvem, kdo jih je dal na zadnjo stran noveletne številke »Sava«, češ, da so se oni prav hitro spoznali in da je stvar naperjena proti njim. To pomeni, da so bili noveletni »ekspoziti« kar dobro izbrani.

Po prireditvi 120 minut za kolektiv je ostalo kar precej podobice, toda med silvestrovanjem mi jih je tudi precej ušlo. Najbolj mi je ostala v spominu tista izpred vhoda v zabavišne prostore, ko bi me naš vrtil in sicer mirni vratar skoraj »obrisal« z ogromnim pendrekom. V trenutku me je minilo veselje do plesa. Zdelo se mi je, da je boljše, če grem spat, zjutraj pa malo prej vstanem in grem nazaj pogledat, če bo kaj zame. Nisem se uštela, kajti proti jutranjim uram se je človeku nudil čudovit prizorček. Razbite steklenice in kozarci so ležali vseppek. Kamor sem se prestopila, je zahreščalo pod nogami. Sicer pa, takle problemček skoraj omenbe ni vreden, ko pa je znano, da je bilo na tej zabavi razbitih »samo« za 40 tisoč din kozarcev in steklenic.

Morda še tole: zadnji čas je, da si uredimo vsaj zasilni prostor, kjer bi delavski svet podjetja lahko imel svoje seje, saj se tolikokrat seli iz enega prostora, da člani več ne vedo, kje bo seja, čeprav je na vabilu napisan kraj.

Moja naloga za prvo številko »Save« v letošnjem letu je s tem opravljena. Ker pa bo branje v tej rubriki zanimivo samo tedaj, če jo boste pisali vi, bralci in sodelavci, vas pozivam k sodelovanju. Napišite, četudi na majhen listek, problemček, nepravilnosti, ali karkoli se vam zdi zanimivo, toda prosim vas, vsaka stvar naj bo napisana odkritosrčno, kritično, ne kritičarsko in ne anonimno. Vsakdo naj se podpiše na prispevek, ker ga sicer uredništvo ne bo objavilo. Avtor pa bo vedno zaščiten in njegovo ime bo znano samo članom uredniškega odbora. Pišite na naslov: Micka Gumica, uredništvo »Save«.

Na svidenje v prihodnji številki.



Od vojakov — naših bivših sodelavcev — smo za novo leto prejeli naslednje čestitke kolektivu:

Srečno in veselo, zdravo ter mnogo uspehov v kolektivu vam želi vaš bivši sodelavec —
Matija Gerbajs

Celotnemu kolektivu želim srečno in veselo novo leto in še veliko uspehov —

Marjan Jagodic
Vsem članom kolektiva želiva srečno in zadovoljno novo leto —

Tone Korenjak
Slavko Pirc

Srečno novo leto želim kolektivu »Sava«, posebno pa sodelavcem v mehanični delavnici II —

Matjež Jenkole
Celotnemu kolektivu želim srečno in uspešno novo leto 1966

Rudi Sirnik
Dragi sodelavci — vojaki! Za vaše čestitke in iskrene želje najlepša hvala. Tudi kolektiv tovarne »Sava« vam, pa tudi vsem ostalim sodelavcem, ki služijo vojaški rok, ob novem letu iskreno čestita in vam želi v letu 1966 čim več sreče in uspehov.

Uredništvo

Micka Gumica

V zadnji številki »Save« sem prebrala in videla, da so z velikimi črkami napovedali moj prihod k vam. No, upam, da tudi ostale, ki jih sprejmete v delovno razmerje, tako predstavite. Da pa ne bi bilo ugibanje, kdo sem in od kje, kako mi je uspelo priti v službo k vam in po kakšnih zvezah — vam vse to povem:

Rodila sem se pred... no, moja leta naj ostanejo moja skrivnost, očetu Janezu Gumici in materi Kredi. Po končanem šolanju sem po vsem Kranju in drugod iskala delo, vendar ga nisem našla. Večkrat sem se oglašila tudi v »Savi«, vendar so enkrat sprejemali samo strokovnjake, drugič samo delavce, nikoli pa tistih vmes. Končno se mi je posvetilo: zveze! Nič več nisem hodila v oddelek za kadre spraševati če me bodo sprejeli, ali ne, vztrajno sem brskala po (očetovem) spominu ali imamo kaj »žlahte« v »Savi«. Zal sva ugotovila, da iz tega ne bo nič in prav tedaj mi je umrl oče. Ostala sem sirota, brez dela, brez zaščite in — sama. V takšnem bednem stanju me je našel dobri, stari Avgust in me posvojil. No, naprej si lahko predstavljate, kako je vse lepo teklo. Moj oči je

napisal lepo in pristržno pismo uredniškemu odboru, me predlagal na izpraznjeno delovno mesto in uredniški odbor je izmed več predlogov sprejel prav mene. Hvala za zaupanje in poskusila bom vse, da ga bom tudi opravičila. Za danes sem vam pripravila nekaj čisto majhnih nerodnosti, ki sem jih zbrisala s palic;



našla sem listek, ki ga je nekdo pozabil, na njem je pisalo: danes sem bil na zagovoru, ker sem na osnovni organizaciji odkrito pove-