



Srednjeročni program razvoja podjetja

Delavski svet podjetja je na svoji seji dne 6. januarja letos sprejel srednjeročni program razvoja podjetja, ki predstavlja osnovne koncepte poslovne politike podjetja — poprečno letno stopnjo rasti pnevmatike 18%, — poprečno letno stopnjo rasti gumijevega tehničnega blaga pa 3%.



Francka Slapar, dipl. ekonomist

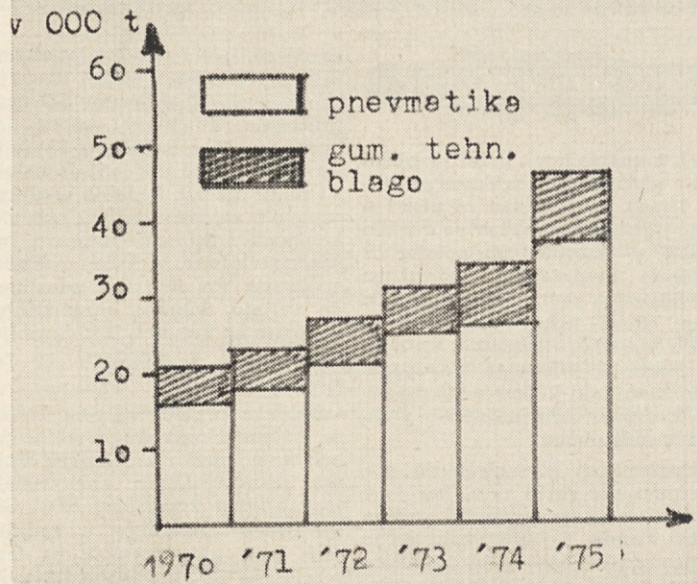
ja za obdobje 1971—1975. Omejila bi se le na glavne značilnosti tega programa.

IZHODIŠČA, NA KATERIH TEMELJI PROGRAM

Program razvoja temelji na dosedanjem razvoju podjetja, tržnih analizah, obstoječih pogojih poslovanja in pričakovanih spremem-

ba. Za leto 1975 predvidevamo, da bo domači trg potreboval 143.000 ton gumijevih izdelkov. Naše podjetje predstavlja približno 21% vseh proizvodnih zmogljivosti gumarske industrije. Zaradi boljše izkoriščenosti kapacitet je ta delež dejansko 30%. V srednjeročnem programu se predvideva vsaj tolikšna udeležba.

proizvodnje



bah v splošnih družbeno ekonomskih pogojih.

Razvoj podjetja je bil v preteklih letih zelo dinamičen in učinkovit. To nam potrjuje že podatek, da se je v obdobju 1966—1969 povečal celotni dohodek za 54,5%. Na podlagi analize trga pričakujemo do leta 1975

Iz tržnih analiz ugotavljamo tudi, da postaja naravno usnje vse bolj iskano blago, predvsem na tujih trgih. Tržna ocena za kemične izdelke in umetno usnje je napravljena na podlagi razvoja kemične industrije kot celote, ki se je v preteklih letih razvijala zelo hitro — hitreje kot celotna industrija.

OBSEG PROIZVODNJE IN PRODAJE SE BO POVEČAL ZA 2,3 KRAT

Predvidevamo, da bo proizvodnja do leta 1975 še močnejše naraščala kot doslej, saj se bo celotni dohodek povečal od leta 1970—1975 za 132% in bo dosegel v letu 1975 778 milijonov din.

Proizvodnja gumijevih izdelkov bo narasla od 20.800 ton v letu 1970 na 46.000 ton v letu 1975. Povečala se bo predvsem proizvodnja pnevmatike, in sicer za 140%, tako da bo dosegla v letu 1975 38.000 ton, medtem ko bo proizvodnja gumeno tehničnega blaga porasla za 69% in bo proizvedeno v letu 1975 8.400 ton teh izdelkov. Struktura in dinamika rasti proizvodnje gumijevih izdelkov je razvidna iz naslednjega diagrama:

V letih 1970—1975, predvsem pa v letih 1974 in 1975, se bo močno povečala tudi proizvodnja kemičnih izdelkov, saj bo od 220 ton v letu 1970 dosegla 3.000 ton v letu 1975, in pa proizvodnja umetnega usnja, ki se bo v tem obdobju povečala za 166% in v letu 1975 dosegla 5.400 ton.

Ponudba gumijevega blaga se bo v letih 1971—1975 močno povečala in se bodo s tem zaostriili tudi prodajni pogoji. Vzoredno s povečanjem proizvodnje bo moralo podjetje stremeti za čim večjo rentabilnostjo poslovanja, kajti le tako bo sposobno uspešno konkurirati s cenami posameznih izdelkov na domačem in tujih trgih.

IZVOZ SE BO POVEČAL NA 7.500.000 \$

V srednjeročnem programu se predvideva močan porast izvoza, in sicer od 2.117.000 \$ v letu 1970, na 7.500.000 \$ v letu 1975. Izvoz izdelkov bo usmerjen izključno na konvertibilno področje. Glavni delež bo še vedno zavzemala pnevmatika z 80%, ostalo pa odpade na gumeno tehnično blago, naravno in umetno usnje. Da bo postavljen plan izvoza realiziran, je nujno potrebna obdelava trga, utrjevanje dobrih odnosov z ostalimi partnerji in iskanje novih možnosti za plasman (diagram).

INVESTICIJSKA IZGRADNJA SE ZIVAHNEJŠA KOT DOSLEJ

Plan proizvodnje in s tem prodaje za naslednje obdobje je torej zelo smelo začrtan. Ker ima podjetje že razmeroma dobro izkoriščene kapacitete, bo potrebno za uresničitev plana povečati obstoječe kapacitete in so zato precejšnja sredstva namenjena za investicijsko izgradnjo. V obdobju 1970—1975 bo samo za osnovna sredstva vloženo skupno 400 milijonov din. Glavni investicijski programi v tem obdobju so:

— program izgradnje oz. povečanje kapacitet avtopnevmatikarne. Do leta 1972 se predvideva izgradnja I. faze avtopnevmatikarne, kjer bo pretežno proizvodnja klasične — diagonalne pnevmatike. V obdobju 1973—1975 pa se planira izgradnja II. faze, ki predvideva skoraj 100% povečanje kapacitete, in sicer predvsem radialne pnevmatike;

— v letu 1971 se predvideva povečanje proizvodnje umetnega usnja in gumiranega tekstila prav tako v novih prostorih v obratu II;

— proizvodnja ostalih kemičnih izdelkov, lepil in vulkolana pa naj bi se povečala v letu 1974.

Vzoredno s tem so znatna sredstva namenjena za povečanje in rekonstrukcijo proizvodnje ostalih

izdelkov, za izgradnjo lastne tovarne, za izgradnjo kompresorske in preizkusne postaje in skladišča gotovih izdelkov ter nabavo lastnega centra za elektronsko obdelavo podatkov. Program investicij temelji na lastnih sredstvih, deloma pa bo moralo podjetje za uresničitev investicijskih programov najeti bančne ter komercialne in inozemske kredite.

USTREZNI KADRI SO POGOJ ZA REALIZACIJO PROGRAMA

Pri tako postavljenem programu je nujno, da se poveča tudi število zaposlenih z ustrežno izobrazbo. Srednjeročni program predvideva, da bo konec leta 1975 v podjetju 3.900 zaposlenih. V tem obdobju

se bo torej število zaposlenih povečalo letno povprečno za 6,5%, medtem ko bo povprečna letna stopnja rasti proizvodnje 18,5%. Plan zaposlovanja namreč ne temelji le na povečevanju fizičnega obsega proizvodnje, pač pa upošteva tudi novo mehanizacijo in tehnologijo dela in predvideva znaten dvig storilnosti. Dinamika porasta zaposlenih v primerjavi s povečanjem proizvodnje je razvidna iz naslednjega diagrama:

Poleg povečanja števila zaposlenih je za uresničitev programa potrebno zagotoviti tudi ustrezno strukturo zaposlenih. Zaposlovanje bo potekalo v skladu z dosedanjim kadrovsko politiko, ki temelji na (Nadaljevanje na 3. strani)



Obisk iz EGS

28. januarja se je mudil na obisku v naši tovarni g. BENIAMINO OLIVI, generalni sekretar direktcije za informacije pri Evropski gospodarski skupnosti. Spremljal ga je tov. Borut Plavšak iz sekretariata za informacije pri republiškem izvršnem svetu.

Beniamino Olivi je gost Društva novinarjev Slovenije, kamor so ga povabili, da podrobneje spozna gospodarske uspehe naše republike.

Pri nas so ga sprejeli predstavniki podjetja, ki jih je vodil namestnik direktorja inž. Helmut Turzanski.

V razgovoru, ki je trajal skoraj dve uri, se je g. Olivi najprej zanimal za razvoj Save, za samoupravne odnose (predlaganje — sklepanje — izvrševanje), za uvoz in izobraževanje.

»Kar pa se tiče Jugoslavije v Evropski gospodarski skupnosti pa vam lahko povem, da ste v zelo, lahko rečem v privilegiranim položaju. To predvsem zaradi vaše neuvrščenosti in umirjene politike in seveda tudi zaradi sosedstva z državami Evropske gospo-

darske skupnosti. Pogodba, ki jo sedaj pripravljajo za podpis — naša se v glavnem na kmetijske izdelke — bo za Jugoslavijo zelo ugodna in pomeni začetek vključevanja v to skupnost.«

Po razgovoru si je g. Olivi ogledal nekatere proizvodne delovne enote. Vprašal sem ga za njegove vtise.

»V Jugoslavijo prihajam dve leti in moram reči, da je vaš napredek očiten. Posebno to velja za Slovenijo. Stiki, ki sem jih imel z Jugoslavijo so bili vedno zanimivi in moram reči, da sem se marsičesa naučil pri vas. Vse vam gre bolje kot nekdanj, gospodarske in politične zamisli so bolj jasne. Predvsem v pogledu ekonomike so vtisi zelo interesantni. Mislim, da morate tako naprej.«

O Savi pa: »Nisem gumar, sem novinar, pa vendar sem dobil vtis, da je Sava moderno podjetje, da ima dobro vodstvo in da je tudi zaščita delavca zelo dobra. Imate veliko možnosti za prodajo na tujih tržiščih in tudi v okviru trga Evropske gospodarske skupnosti.«

JOŽE STULAR

PSIHOLOGIJA V PODJETJU

Sele pred kratkim smo tudi v Savi zaposlili psihologa. Sele pravim zato, ker bi v naši delovni organizaciji moral biti že dolgo. No, zdaj ga imamo in ker bo njegovo delo zanimivo ne samo za strokovne službe in zato, ker o tem področju dela večina nas ve malo ali skoraj nič, sem poprosil tov. Aleksandra Stojanoviča za naslednji razgovor:

Psihologija kot humanistična veda se je razmeroma kmalu uveljavila v industriji. Kakšni pa so bili vzroki?

Psihologija v svetu, zlasti pa pri nas, je mlada veda, ki se v zadnjih letih pojavlja v najrazličnejših oblikah človekovega udejstvovanja. V industriji jo zasledimo v času prvih racionalizatorskih sistemov v Ameriki v času Taylorja, Forda in ostalih. Zahteve po uvajanju in upoštevanju zaključkov takratne psihologije je narekoval sam proces in proizvodni program dela velikih kapitalističnih družb v lovu za dobičkom. Zahvaljujoč napredku tehnike in globokim družbenim spremembam pa je danes ravno človek, neposredni proizvajalec v središču interesov vseh onih, ki proučujejo človekovo delo — od njegovega tehničnega aspekta do njegovih družbenih reperkusij.

Psihologija v industriji danes?

Človek, ki je bil nekoč samo zapostavljen udeleženelec v delovnem procesu, je v toku razvoja postal pomemben faktor, ki gotovo v vseh delih direktno ali indirektno odreja nivo proizvodnje in ki se od mehničnega proizvajalca pretvarja v iniciatorja in kontrolorja delovnega procesa. S tem v zvezi tudi prilagajanje človeka delu ali dela človeku prerašča meje tehnike in postaja prvenstveno psihosocialni problem.

Danes so namreč pri nas ustvarjeni vsi bistveni tehnični pogoji za moderno proizvodnjo, v organizaciji dela bo moral na prvem mestu v prvi plan človek oz. subjektivni faktor. Z družbenega oz. humanega stališča ne more organizacija dela imeti za cilj samo golega povečanja proizvodnje na karšken koli način, temveč je treba doseči visok učinek dela ob maksimalni razbremenitvi proizvajalcev in ob njihovi maksimalni zainteresiranosti. Do sedaj so namreč prevladovali tehnični aspekti dela, čeprav je humanizacija dela naš glavni cilj.

Področje psihologije dela?

Področje psihologije dela se ukvarja z naslednjimi odnosi: delavec — njegovo delo, delavec — njegovi neposredni predpostavljani, delavec — podjetje, delavec — sodelavci v grupi, v kateri dela.

Da bi lahko psiholog uspešno proučeval in praktično apliciral izsledke oz. efekte teh odnosov, pa je potrebno:

— proučiti zahteve, ki jih poklic postavlja človeku v pogledu opravljanja njegovega dela,

— razviti in uporabiti sredstva

in tehnike za pravilno razvrstitev delavcev na delovna mesta,

— formulirati metode za najracionalnejšo uporabo človekovih psihičnih sposobnosti in fizične energije,

— organizirati in sistematizirati program izobraževanja tako, da se zajamči popoln razvoj in najekonomičnejša uporaba človekovih sposobnosti,

— določiti optimalne pogoje dela,

— uporabiti metode za najuspešnejše motiviranje delavcev za delo.

Industrijska psihologija v Savi?

Na področju industrijske psihologije ni bilo v našem podjetju narejenega mnogo, gotovo pa si marsikdo samo okvirno predstavlja, kakšno naj bo delo psihologa. Sam menim, da bi v začetku moje delo obsegalo naslednje naloge:

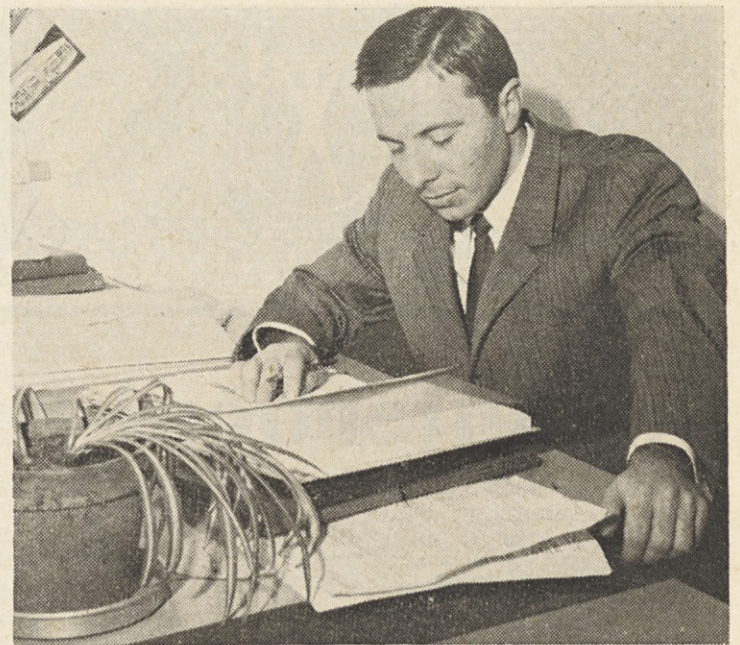
— analiza delovnega mesta (proučevanje nekega dela, načina njegovega opravljanja, dolžnosti in odgovornosti na delu, pogojev dela itd. Analiza delovnega mesta je dolgotrajen postopek, ki ga ne moremo enačiti z opisom dela, ker je ta le izsek iz analize delov-

nega mesta. Zato se bomo morali v začetku zadovoljiti le z opisi delovnih mest in dela. Analiza delovnega mesta je osnovni pogoj za uspešno kadrovanje);

— uporaba tehnik za ugotavljanje lastnosti in sposobnosti, ki jih delo zahteva (namen tega je ugotavljanje določenih osebnostnih potez, sposobnosti, interesov, stališč itd., posledice pa racionalna razporeditev delavcev na delovna mesta);

— izbor najustreznejših metod za uvajanje delavcev, spremljanje in ocenjevanje uspešnosti trenin (profesionalnega);

— progresivno izobraževanje vodilnega kadra (ni namreč nobenega racionalnega opravičila, da lahko z zelo kompliciranimi stroji delajo samo visokokvalificirani in tehnično maksimalno usposobljeni kadri, s človekom, ki pa predstavlja najbolj zamotan sistem, pa smejo upravljati na tem področju le redko kvalificirani ljudje). Takšni tečajji bodo zajemali praktične napotke za, s stališča medsebojnih odnosov, naj-



Aleksander Stojanovič

uspešnejše kontaktiranje z neposrednimi proizvajalci;

— ocenjevanje doprinosov delavcev pri delu, kar naj služi kot osnova za določanje višine osebnih dohodkov in je obenem del analitične ocene delovnih mest. Pri tem je treba ločiti ocenjevanje neposrednih proizvajalcev od oce-

njevanja v administraciji (objektivni — subjektivni kriteriji); — urejanje interpersonalnih odnosov v kolektivu; — izbor in predlaganje kadrov za napredovanje; — uporaba motivacijskih faktorjev za dvig produktivnosti.

J. Š.

Trend radialne pnevmatike

Avtomobilski plašči se med seboj razlikujejo po svoji konstrukciji. Prav ta razlika v zgradbi, predvsem pa lega kordnih vložkov v karkasi, je odločilna za lastnosti avtomobilskih plaščev, kot so: vzdržljivost, varnost, udobnost in ekonomičnost. Razlika v zgradbi seveda zahteva tudi razliko v tehnologiji in strojni opremi.

Na sliki sta dva osnovna tipa avtomobilskih plaščev:

A — diagonalni (konvencionalni, standardni) avtomobilski plašč, ki ima običajno štiri kordne vložke pri potniških in deset do šestnajst kordnih vložkov pri tovornih avtomobilskih plaščih. Sodo številu kordnih vložkov leži med seboj pod kotom + — 30° do 40° na tekalno smer;

B — radialni (pasasti) avtomobilski plašč, pri katerem leži eden ali več kordnih vložkov v karkasi (običajno dva pri potniških in štiri pri tovornih R-avtomobilskih plaščih) prečno oz. pod kotom 90° na tekalno smer, pod tekalno površino pa je praktično neraztegljiv in malo gibljiv pas, sestavljen iz štirih kordnih vložkov pri potniških, in šestih kordnih vložkov pri tovornih R-avtomobilskih plaščih.

Podatki, ki jih je posredoval INDOK CENTER, kažejo nagel razvoj in veliko rast proizvodnje R-pnevmatike. To dokazuje vsebina številnih člankov iz gumarskih revij.

Prvi patent o radialni konstrukciji je objavil Fred Pfeiffer 10. junija 1921. Na tržišče je z R-avtomobilskimi plašči prva pridrila v letu 1947 francoska tvrdka Michelin. R-pnevmatika je v Franciji doživela velik uspeh in so že

v letu 1965 opremljali 75% vseh na novo proizvedenih vozil z R-avtomobilskimi plašči. V ostalem delu zahodne Evrope je istega leta znašala prodaja R-avtomobilskih plaščev od 20—25% celotne prodaje.

Zaradi ugodnih karakteristik, ki jih ima R-avtopnevmatika v primerjavi z diagonalnimi avtomobilskimi plašči, je vzpon in prodor R-avtomobilskih plaščev iz dneva v dan večji. Glavne prednosti R-avtomobilskih plaščev so predvsem naslednje:

— velik oprijem s cestiščem, kar povečuje varnost vožnje in do 12% krajšo zavorno razdaljo;

— veliko vzdržljivost glede na prevožene km; z R-avtomobilskimi plašči je mogoče prevoziti skoraj dvakrat več kot s plašči v diagonalni izvedbi;

— prihranek goriva od 5—8%;

— vozilu dopušča večje hitrosti in povečuje udobnost vožnje;

— ustrezna oblika desena R-avtomobilskih plaščev daje boljši oprijem tudi na mokrem cestišču, v zimskih pogojih pa skoro nadomešča diagonalne avtomobilске plašče z zimskim desenom.

Zato ni presenetljivo, da se s proizvodnjo R-pnevmatike ukvarjajo praktično vsi večji proizvajalci pnevmatike. Na avtomobilskih sejnih, ki prikazujejo razvoj avtomobilov in pnevmatike, je opazen prav v zadnjem letu presenetljiv porast R-avtomobilskih plaščev, ki ga priznavajo mnogi opazovalci in propagirajo mnogi proizvajalci. Tako je v Angliji narasla proizvodnja R-avtomobilskih plaščev od slabega pol milijona v l. 1963 na tri in pol milij. v l. 1968. V Angliji je v letu 1969 vozilo z R-avtomobilskimi plašči 3/10 vseh avtomobilov, pričakujejo pa, da bo z R-avtomobilskimi plašči opremljena leta 1972 več kot polovica vseh vozil v prometu.

Pri firmi Continental menijo, da bo pretežni del avtomobilov, izdelanih v Zahodni Nemčiji, opremljen z R-avtomobilskimi plašči. Pravijo, da porasta R-pnevmatike ni mogoče več spoznati. Že danes je vsak četrti plašč, ki zapusti njihovo tovarno, radialen.

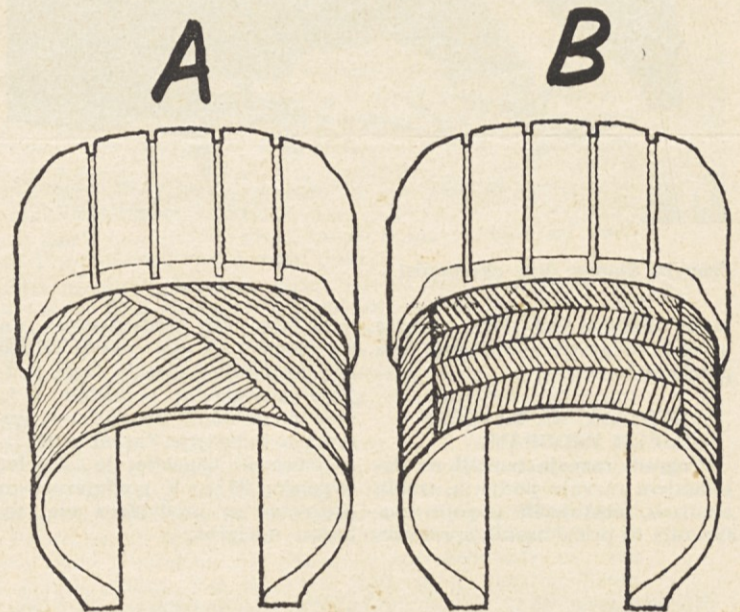
Iz podatkov je razvidno, da proizvajalci avtomobilskih plaščev ne samo, da povečujejo lastno proizvodnjo v prid R-pnevmatike, ampak gradijo zanjo nove tovarne. Vodilna francoska firma Michelin postavlja nove tovarne za proizvodnjo R-pnevmatike tudi izven Francije in trdi, da trenda radialne pnevmatike ni mogoče več zaustaviti.

V naši tovarni skupina raziskovalcev v razvojno tehnološki službi dalj kot eno leto intenzivno pripravljala in vsklajala vse potrebne akcije. V prihodnosti se bo ta skupina še povečala.

Naročena je ustrezna oprema in tako bo tudi Sava kmalu izdelala svoj R-avtomobilski plašč.

PAVEL MUNIH

(Trend = razvojna smer)



ali že veste??

23. januarja letos je bil 10. občini zbor občinskega sindikalnega sveta Kranj. Moj namen ni pisati o delu občnega zbora, ker so o njem pisali v dnevnem časopisju; iz referata predsednika občinskega sindikalnega sveta Staneta Božiča sem izbral nekaj podatkov, ki bodo marsikoga zanimali. Izvlečki so vzeti iz celotnega materiala, zato manjkajo komentarji, vendar pa le dajejo sliko nekaterih pojavov v naši občini.

Vprašanjem gospodarjenja posvečamo več skrbi zato, ker je v gospodarstvu zaposlenih večina naših članov. Vsi tudi vemo, da je gospodarstvo osnova in izhodišče vsega našega nadaljnega razvoja. Tu se ustvarjajo višek dela, narodni dohodek, tista materialna sredstva, ki omogočajo naš nadaljnji razvoj. Poleg tega smo tudi kot organizacija delavcev odgovorni za razvoj in napredek na področju gospodarstva in nadaljnje možnosti za delo.

Gospodarstvo zaposluje 20.000 delavcev, to je v 60 gospodarskih

organizacijah s sedežem v občini. V letu 1968 smo v občini ustvarili 53 milijard 712 milijonov SD neto proizvoda. Za bruto osebne dohodke je bilo izplačano 31 milijard. Za sklade podjetij je ostalo 8,1 milijarde SD. Sedanja vrednost osnovnih sredstev je 57% nabavne vrednosti, delovne naprave pa predstavljajo le še 36,5% nabavne vrednosti. Pri tem naj omenimo, da veljajo delovne organizacije, ki imajo za več kot 55% izrabljene naprave v splošnem za zastarela podjetja.

Delovne organizacije na različne načine iščejo možnosti za izboljšanje stanja. Povišujejo stopnjo letnega odpisa amortizacije (sedaj letno 7 milijard SD). Gospodarske investicije v zadnjih treh letih niso presegle na leto 7 milijard SD. V gospodarstvu še vedno uporabljamo mnoge delovne priprave, ki so bile že nekajkrat amortizirane, kar je znak ekonomike v osnovnih sredstvih. V preteklosti so naša podjetja obnovila delovna sredstva povprečno v 20 letih, medtem ko je v razvitih deželah doba obnove 5 do 7 let ali celo krajša.

(Nadaljevanje na 4. strani)



Udeleženci občnega zbora

Naš razgovor



TONE OMAN

Življenje teče kakor reka. Ima svoj tok, buta ob bregove in naletava na ovire.

Mnogim je usmerjeno samo na dom in delo in mnogim postane tovarna drugi dom.

Za tale razgovor sem prosil delavca, ki je med nami zares dolgo. Tako dolgo, da lahko pove precej popolno primerjavo o tem, kako je bilo v Savi nekoč in kako je danes.

1. *Tov. Oman, že uvod vam postavlja vprašanje. Odgovorite, prosim, kakšno je vaše mnenje o Savi nekoč in danes.*

»V tovarno sem prišel leta 1930. Takratni kolektiv Vulkan je zaposloval 47 delavcev. Položaj delavca v takratnem času ni bil ravno rožnat. Mnogi smo peščili tudi po več ur, preden smo zjutraj pričeli z delom, ki je bilo pri takratni stopnji mehanizacije mnogo težavnejše kot danes. Poleg tega pa delavec ni imel praktično nobenih pravic.

V povojnem obdobju smo v razvoju napravili velik korak naprej, izboljšali in povečali proizvodnjo, predvsem pa zaščitili delavca in njegove pravice.

Sava je precej napredovala, saj se je iz nekdanjega 47-članskega kolektiva razvila v moderno tovarno, ki daje kruh 2500 delavcem iz Kranja in njegove okolice.

2. *Kot naš zvesti delavec ste sli skupno z mnogimi skozi obdobja savske zgodovine. Bilo je dobro, slabo in hujo. Cesa se najraje spominjate in katero obdobje je bilo najtežje?*

»Po vojni je bil položaj našega kolektiva zelo težak. Mnogokrat smo se znašli brez surovin, ustreznega orodja in brez opreme. Pri delu nam je pomagala le naša trdna volja in nemalokrat tudi iznajdljivost.

Spominjam se pokojnega Semena, vodje kalandra, ki je na otip meril debelino vložene plošče. Se danes še čudim dejstvu, da je debelino določil do 0,1 mm natančno.

3. *V Savi ste 40 let. V tem času je bila tovarna do temeljev obnovljena, še vedno postavljamo nove, modernejše stroje, zaposluje strokovne delavce itd. Kaj menite, kakšna bo Sava čez 20 let?*

»Upam, da bo naša tovarna tako izboljšala svojo proizvodnjo, da bo s svojimi izdelki lahko uspešno konkurirala tudi na tujem tržišču.

4. *Na koncu še malce obrabljeno, pa vendar obvezno vprašanje: vaši predlogi, želje, mnenja...?*

»Moderna tehnologija zahteva mlade in sposobne kadre, kajti le na teh slonita napredek in bodočnost. Le tako bomo dosegli uspehe v proizvodnji in izpolnili pričakovanja.

Ob koncu želim vsem članom kolektiva mnogo uspehov in osebnega zadovoljstva.

J. Š.

Delovni koledar

Medtem ko lani nismo objavljali delovnega koledarja v našem glasilu — ker je bil natisnjen za vsakega člana našega kolektiva — smo se letos za to ponovno odločili.

Namreč, ekonomsko organizacijska in služba za organizacijo proizvodnje sta delovni koledar pripravili kot sestavni del gospodarskega načrta za leto 1970, vendar pa ni bil natisnjen, ker smo čakali potrditev in sklep delavskega sveta podjetja. Po sprejetju na omenjenem samoupravnem organu pa je bil delovni koledar poslan v tiskarno in — po dogovoru — ga boste vsi dobili v mesecu februarju. Mnogi delavci so po novem letu pogosto spraševali za razpored delovnih dni prostih sobot, zato tudi objavljamo tole informacijo.

(Glej koledar za februar, marec in april na 4. str.)

Cilj izobraževanja je znanje

Ko je leta 1965 prenehala veljati uredba o delovanju centrov za izobraževanje odraslih, le-to v Sloveniji ni urejeno. To velja za razne oblike izobraževanja odraslih na osnovnih, srednjih in visokih šolah. Velja pa tudi za vsa ostala področja stalnega strokovnega, splošnega in družbenega izobraževanja. Kako to odpraviti?

Republiški sekretariat za kulturo in prosveto je lani v sodelovanju z gospodarsko zbornico SR Slovenije ter prizadetimi izobraževalnimi institucijami pripravil predlog zakona o centrih za izobraževanje delavcev.

Zakaj?

Zato, da bi odpravili neurejenost na tem področju, komercializacijo (ko so ponekod organizirali izobraževanje zato, da so organizatorji prišli do denarja), nenačrtno delo in neenotnost učnih programov. Tudi zato, da bi zagotovili ustrezno andragoško službo (andragogika = izobraževanje odraslih) za usmerjanje, pospeševanje in spremljanje (proučevanje) dela tistih organizacij, ki se poleg rednih šol ukvarjajo tudi z izobraževanjem odraslih. Do sedaj status (položaj) teh organizacij ni bil urejen in ljudem, ki so se tako izobraževali, ni bilo moč dati nikakršnih družbeno priznanih dokumentov.

O predlogu zakona so bile živahne razprave, iz katerih je razvidno, da večina izobraževalnih centrov živetari, ker nimajo nikakršne, ali pa zelo majhno podporo vodstev podjetij. Od približno 2000 večjih podjetij v Sloveniji jih ima samo okrog 200 kolikor toliko organizirano izobraževanje delavcev. Investirati v izobraževanje se še mnogim delovnim organizacijam zdi »razmetavanje z denarjem«, ker se ne zavedajo dejstva, da je cilj izobraževanja znanje. Znanje pa je najboljša in najcenejša investicija.

Kako poteka vzgojno in izobraževalno delo v našem podjetju?

Razveseljivo je dejstvo, da uživa izobraževalni center kot vzgojno izobraževalna institucija Save vso podporo vodstva podjetja, delovnih enot in organov upravljanja. Z njihovo pomočjo in prizadevanjem delavcev centra se je izobraževalna dejavnost razvejala od skromnih začetkov usposabljanja za poklicno delo do stalnega izobraževanja na tem področju, izobraževanja novih delavcev za delovna mesta, izobraževanja za prekvalifikacijo za drug poklic oz. drugo delovno mesto, izobraževanja delavcev — stažistov, izobraževanja na področju varnosti pri delu, družbenega izobraževanja itd.

Oblike izobraževanja v Savi

- šole
 - poklicna gumarska šola,
 - tehniško gumarska šola,
 - vključevanje naših delavcev v ostale redne šole;
- strokovno izobraževanje ob delu

- seminarji
- tečaji,
- strokovne specializacije;
- družbeno politično izobraževanje

- seminarji in tečaji za člane organov upravljanja podjetja in delovnih enot;

- splošno izobraževanje
 - jezikovni tečaji,
 - občasni seminarji in tečaji;
- druge oblike, ki jih narekujejo potrebe v podjetju.

Te izobraževalne oblike pa se spreminjajo, saj se spreminjajo tudi zahteve, ki funkcionalno in ostalo izobraževanje narekujejo; razvoj tehnike, hitrost družbenih sprememb, ekonomika itd. Vse izobraževalne akcije izhajajo iz potreb po strokovno usposobljenih kadrih v podjetju.

Naše podjetje sicer slovi po tem, koliko strokovnih delavcev ima z višjo in visoko izobrazbo, vendar bi potrebovalo več kadrov vseh profilov z ustrežno izobrazbo.

(Konec na 4. strani)

Srednjeročni program...

(Nadaljevanje s 1. strani)
zaposlovanju novih, zlasti strokovnih kadrov in dodatnem izobraževanju že zaposlenih delavcev v podjetju z vsemi možnimi oblikami izobraževanja.

POSLOVNO SODELOVANJE KOT POMEMBEN FAKTOR RAZVOJA PODJETJA

Tako načrtana poslovna politika podjetja bo morala biti realizirana s poslovno politiko posameznih področij, kot so: nabavna, prodajna, finančna in ostala. Predvsem je potrebno poudariti zelo pomembno komponento bodočega razvoja, to je politiko dogovarjanja in sporazumevanja. V okviru tega so predvidene različne oblike dogovarjanja oz. sodelovanja z drugimi gospodarskimi organizacijami, z družbeno političnimi skupnostmi, dogovarjanje v republiškem oz. zveznem merilu, da bo podjetju zagotovljen enakovreden družbeno ekonomski in družbeno politični položaj v skladu s principi delitve po rezultatih dela.

PREDVIDENI POSLOVNI UCINKI

Vsi navedeni pokazatelji s področja proizvodnje, prodaje, kadrov itd. kažejo zelo ugodno dinamiko, ki se odraža v poslovnih rezultatih podjetja:

produktivnost

— skladi in amortizacija na delavca bo porasla od 12.851 din v letu 1970 na 38.580 din v letu 1975;

ekonomičnost

— delež skladov in amortizacije v celotnem dohodku bo porasel od 11% v letu 1970 na 19% v letu 1975;

rentabilnost

— tudi ta poraste, saj od 18 din skladov in amortizacije na 100 din vloženi osnovnih sredstev v letu 1970 poraste ta delež na 28 din v letu 1975.

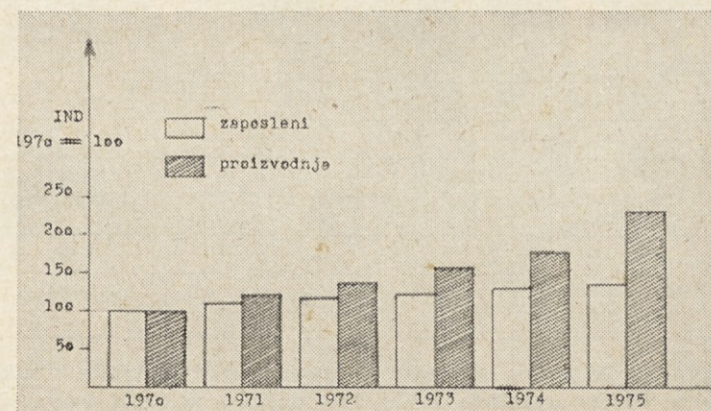
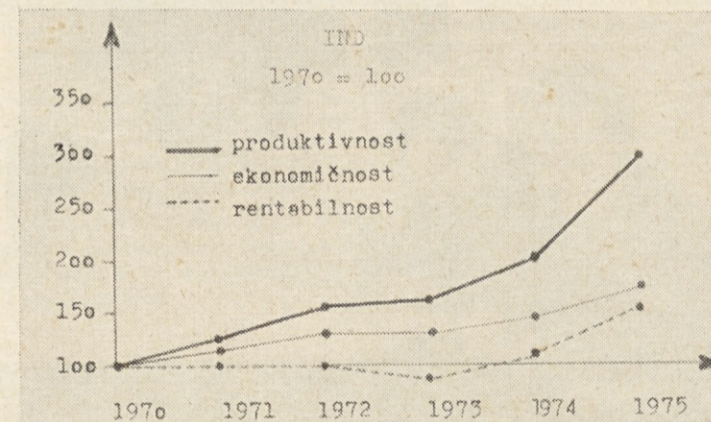
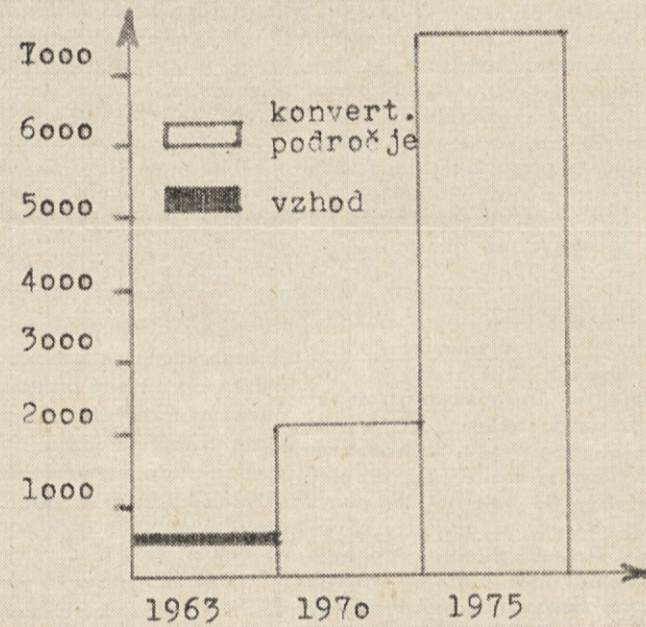
Naraščanje storilnosti, ekonomičnosti in rentabilnosti je razvidno iz diagrama (desno).

Srednjeročni program je bil nastavljen glede na poslovne faktorje, ki so bili znani v času nastajanja plana. Ob morebitnih spremembah, ki lahko nastajajo predvsem kot rezultat poslovnih dogovorov ali sprememb drugih faktorjev, bo potrebno srednjeročni plan ustrezno dopolnjevati in korigirati.

FRANCKA SLAPAR

V naslednji številki bomo pisali o gospodarskem načrtu za leto 1970.

izvoz v 000 \$



Cilj izobraževanja...



Ema Pevc, avtorica sestavka

(Nadaljevanje s 3. strani)

Komisija za kadre se je aktivno ukvarjala s tem, kako približati dejansko strukturo oz. izobrazbo delavcev predpisani izobrazbi. Zato je zahtevala od vodij delovnih enot in organov upravljanja, da pregledajo, kdo je dolžan, da se prej izobražuje in da se s prizadetimi pomenijo. Tako so npr. v razvojno tehnološki službi ugotovili, da je na DIDM 34 diplomiranih inženirjev, 11 delavcev pa s prvo stopnjo fakultete oz. s srednjo šolo; na TDM je 28 tehnikov, 12 delavcev pa s poklicno oz. drugo srednjo šolo, ki nima ranga srednje tehniške šole, itd. Stanje v drugih delovnih enotah bomo še analizirali in na podlagi tega bo izobraževalni center postavil roke za dovršitev obveznosti. Organizirali bomo strokovno izpopolnjevanje, postavili kriterije in programe, preskrbeli literaturo

ter organizirali preizkuse znanja.

Veliko truda bodo morali vložiti tudi delavci, ki se bodo izobraževali, in izobraževalni center. V glavnem je želja za čim večjim in čim boljšim znanjem prodrla v zavest Savčanov. Sem ter tja naletimo še na koga, ki noče sodelovati, kot se je npr. pripetilo na zadnjem uvajalnem seminarju, »češ, da je prišel v Savo služiti denar, ne pa se učiti«. Kot rečeno, pa so to osamljeni primeri.

Zavedati se moramo, da je tudi od funkcionalnega izobraževanja v veliki meri odvisen rezultat poslovanja in če hočemo s tem iti v korak z drugimi enakimi v svetu, kjer so staro miselnost že zdavnaj pometli, nam je jasno, da se bomo mogli vključiti v mednarodno delitev dela le z neizprosним bojem za čim boljše znanje v teoriji in praksi. **EMA PEVC**



Izobraževanje — izpiti

Ali že veste? — Ali že veste? — Ali že veste? — Ali že

V septembru je bilo 4.654 oseb oz. 26% zaposlenih, ki so prejeli osebne dohodke v višini do 700,00 ND. Po istih podatkih je bilo ob tem času še 608 oz. 3,4% zaposlenih, ki so prejeli nižji osebni dohodek kot 600,00 ND. Zelo težko si predstavljamo, da so vsi ti taki delavci, ki ne želijo delati in ne zaslužiti. Tako stanje podjetja je gotovo odraz vrednotenja živega dela zaposlenih, položaja podjetja in tudi poslovne politike, ki predstavlja nizke osebne dohodke.

Na delovnih konferencah, ki smo jih imeli v oktobru 1969, so prisotni pogosto kritizirali pojav povečanja cen in poviševanja življenjskih stroškov oz. zmanjševanja vrednosti osebnih dohodkov. Pri tem so sindikalne organizacije opozorile tudi na pritisk, da naj se osebni dohodki povečajo. Mislim, da je razumljivo, da iščejo delavci na tak način nadomestila za podražitve, in da so v tem doslej tudi vedno uspeli. Na konferencah so ugotavljali, da gre pri podražitvah za protireformske pojave, ki vodijo v nestabilnost, inflacijo in resno ogrožajo posebno tiste rezultate, ki smo jih že dosegli z dobrim gospodarjenjem. Te kritike so se pojavile na več kot polovici delovnih konferenc. Člani so opozorili na dejstvo, da so pri teh premikih najhujše prizadete prav skupine z najnižjimi osebnimi dohodki. Člani so zahtevali, da naj sindikat na te pojave reagira in sprejme do njih stališča.

Republiški svet zveze sindikatov Slovenije je na zadnjem plenumu o tekoči ekonomski politiki obsodil vse pojave in procese, ki ogrožajo izvajanje reforme in tudi slabitev gospodarske stabilnosti. Menimo, da so premiki v življenjskih stroških tako veliki, da bi morali sprejeti stališče glede nadomestila. Poviševanje osebnih dohodkov bo namreč vplivalo tudi na razpore med osebnimi dohodki.

PERSONALNE VESTI

V mesecu decembru 1969 so se v našem podjetju na novo zaposlili:

Jože Kralj, Alojz Resnik, Franc Trdina in Ferdinand Kociper — vulkanizerji na prešah 500 x 500; Stane Valentar, Valter Fajfer, Pavel Šeruga, Silvester Gradišar in Blaže Milenkovič — pomočniki pri konfekciji; Anton Urbanc — pomočnik pri brizganju velozračnic; Franc Zavesnik — sortiter in nianser barv; Boško Marić — vulkanizer avtozračnic; Marija Maček — konfekcionerka avtozračnic; Peter Bugar — konfekcioner tovornih avtoplaščev; Ferdinand Frank — sušilec na sekotermu; Anamarija Gorjup, Rozalija Krašovec, Mirjana Srdić, Pavla Buh in Silva Velkavrh — konfekcionerke ležalnih blazin; Veronika Gorzetti — tehalec zmesi po recepturi B; Janez Perčič — asistent vodje avtopnevmatikarne; Štefanija Žitnik — čistilka; Miroslav Domadenik in Vladimir Kajdič — pomožna kurjača in voderja kotla na mazut; Anton Petkovšek — skladiščni delavec; Marija Martinek — administrator; Janez Jereb — fotograf; Rajka Zupan in Katarina Rozman — medicinski sestri; Irena Petrovič — knjigovodja OD; Milan Prah — vodja prodajne skupine za tehnične izdelke; Štefanija Rozman — pomožna kuharica.

Vsem novozaposlenim želimo prijetno počutje v našem kolektivu!

V mesecu decembru pa so podjetje zapustili:

Stane Ažman — odhod na odslužitev vojaškega roka; Anton Domjanič, Edvard Burnik in Miloš Sajovic — samovoljna prekinitev dela; Francka Narobe — invalidsko upokojena; Franc Zalesnik in Avgust Drolic — umrla; Soča Svigelj — sporazumno; Branko Bagarić — pretek določenega časa. **SLAVKA MITROVIČ**

Zato predlagamo, da naj republiški svet zveze sindikatov Slovenije razpravlja o navedenih pojavih in oceni, kako je dosedanje gibanje vplivalo na različne kategorije zaposlenih.

Iz podatkov je razvidno, da smo zgradili v zadnjih letih v občini približno po 350 stanovanj letno (blokovna in individualna gradnja). V celoti bo v kratkem rešeno stanovanjsko vprašanje udeležencev NOB. Po približnih podatkih je v občini še preko 1.200 prosilcev za stanovanja.

Tudi za leto 1970 bo še veljal predpis, da je treba izločiti 4% prispevek in subvencionirati najemnine, kar bo omogočilo nadaljevati dosednji tempo stanovanjske izgradnje. Stanarine v letu 1970 bodo ostale na nivoju 1969. leta.

Potrebno je večkrat iskati od

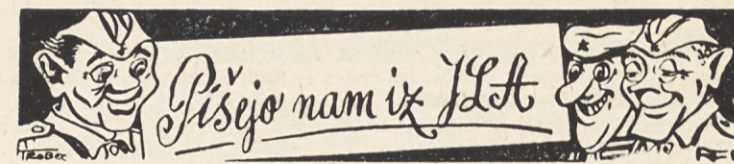
ljudi mnenja, da bi lahko ocenjevali razporeženje in spoznali vzroke nerazporeženja. Ocenjujemo, da ima sindikat danes tako vlogo in mesto, da se lahko uveljavi. Tudi nimamo nekega občutnega odpora do sindikata, razen izredno redkih posameznikov, ki nočejo biti člani sindikata. To so praviloma ljudje z visokimi osebnimi dohodki, ki menijo, da s plačevanjem članarine le podpirajo druge člane, ker sami nimajo kaj pričakovati od sindikata. Pozabljajo pa na sindikalno solidarnost. Takim posameznikom sindikalna organizacija ne bi smela dati podpore, npr. kadar kandidirajo za odgovorne položaje. Mislimo, da bo lahko pravilno doumel položaj sindikalne organizacije le tak odgovorni delavec, ki vidi koristno vlogo sindikatov v naši družbi in ima do njih pozitiven odnos.

Mesec Dan	FEBRUAR delovnih dni 21		MAREC delovnih dni 23		APRIL delovnih dni 22	
	Ponedeljek	9	23	9	23	6
Torek	10	24	10	24	7	21
Sreda	11	25	11	25	8	22
Četrtek	12	26	12	26	9	23
Petek	13	27	13	27	10	24
Sobota	14	28	14	28	11	25
Nedelja	1	15	1	15	12	26
Ponedeljek	2	16	2	16	13	27
Torek	3	17	3	17	14	28
Sreda	4	18	4	18	1	15
Četrtek	5	19	5	19	2	16
Petek	6	20	6	20	3	17
Sobota	7	21	7	21	4	18
Nedelja	8	22	8	22	5	19

= državni praznik

= nedelja

= prosta sobota



Po novem letu smo prejeli v uredništvo še dvojce pisem naših vojakov:

»Vsemu kolektivu Sava, posebno pa delavcem — ključavničarjem, tov. Ambrožiču in dežurnim ključavničarjem želim srečno novo leto 1970. Predvsem želim, da bi Sava tudi v letu 1970 dosegla veliko uspehov. Vsemu kolektivu se zahvaljujem za denarno novoletno nagrado.«

Tako nam je pisal Branko Galjot, v. p. 7488/8. Skočivir, Bač, Bitolj.

»Vsem delavcem tovarne Sava Kranj želim mnogo uspehov v letu 1970!« Vojak Mirko Štefe

Oglasil se je tudi vojak Pavel Butalič: »Vsem v Savi želim srečno in uspešno novo leto 1970, hvala tudi za novoletno denarno nagrado!«

Vojak Ferdo Kelhar, v. p. 8569/9 Zagreb, pa nam je poslal lepo razglednico s takole vsebino: »Sprejmite tople pozdrave iz Zagreba, kjer služim vojaški rok in štejem že zadnje dneve. Pozdravljam vse sodelavce in vodstvo valjarne in želim vsem skupaj čim več uspehov v novem letu.«

Obenem se zahvaljujem za novoletno darilo in za redno pošiljanje časopisa.«

Tik pred zaključkom redakcije se nam je oglasil tudi vojak Drago Deanovič, v. p. 6849/6 iz Kruševca, ki pozdravlja vse člane kolektiva, posebno pa delavce v delovni enoti polizdelki pnevmatike.

Vsem lepa hvala za pozdrave in želje. Tudi mi vam želimo vse najboljše v tem letu.