



Kljub težavam doseženi ugodni poslovni rezultati

Na predzadnji seji je delavski svet podjetja razpravljal o devet in desetmesečnem poslovanju.

Značilno za to obdobje je močan vpliv zunanjih dejavnikov na poslovanje podjetja. Osrednji problem, ki povzroča nestabilnost celotnega gospodarstva je stalna nelikvidnost. S sprejetim stabilizacijskim programom je podjetje že pristopilo k reševanju omenjenega problema. Na omenjeno obdobje je vplivala tudi devalvacija in močna podražitev domačih in uvoznih surovin. V začetku leta je podjetju uspelo dvakrat povišati cene pnevmatike, kar pa je le delno ublažilo posledice devalvacije. Le-ta se zlasti v zadnjem kvartalu z vso ostrino odražajo na finančnem rezultatu podjetja.

PLAN PROIZVODNJE JE DOSEŽEN 100 %

V prvih devetih mesecih je bilo proizvedeno (po direktnih stroških) za 136.477.000 din izdelkov, kar predstavlja 100,3 % doseganje letnega plana. V primerjavi z istim obdobjem lani se je proizvodnja pri enakem številu delovnih dni povečala za 2,3 %. Popre-

no je bilo na dan proizvedeno 86 ton izdelkov. Tudi za oktober in november izpolnjuje proizvodnja plan 100 %.

Proizvodnjo v posameznih delovnih enotah je spremljala vrsta različnih težav, glavni vzroki za količinski oziroma vrednostni izpad so bili:

- pomanjkanje delovne sile
- pogoste spremembe asortimana
- visoko število bolezni
- nepravčasna dobava in montaža strojev
- nepredvidene okvare strojev in naprav

Prodaja na ravni planirane dinamike

Eden od glavnih faktorjev, ki vpliva na finančni rezultat podjetja je prodaja. Po neto prodajni vrednosti smo v devetih mesecih prodali na domačem in tujem trgu za 289.367.500 din ali 16,1 % več kot v enakem obdobju lani. Glede na devetmesečni plan zaostaja prodaja izdelkov za 4,1 %. Treba je poudariti, da je prodaja zlasti v zadnjem kvartalu dosegla ugodne rezultate, kar je razvidno iz naslednje tabele:

PREGLED STRUKTURE PRODAJE PO PRODAJNIH POTEH

	I—IX		I—X		I—XI	
	Indeks	Struktura	Indeks	Struktura	Indeks	Struktura
domača prodaja	94,0	77,0	95,4	76,4	98,0	76,7
trgovska mreža	108,8	14,0	113,8	14,4	116,1	14,4
izvoz s Semperitom	94,8	9,0	95,8	9,2	91,7	8,9
S k u p a j :	95,9	100,0	97,7	100,0	99,6	100,0

Iz strukture je razvidno, da se vse bolj povečuje obseg prodaje preko lastne trgovske mreže.

V devetih mesecih letošnjega leta smo izvozili za 1.630.340 dolarjev, kar predstavlja 94,8 % planirane neto prodajne vrednosti. Za zadnje trimesečje predvideva letni načrt precejšen izvoz in vse kaže, da ga v celoti ne bo mogoče izpolniti, čemur v precejšnji meri vpliva neizpolnjevanje obveznosti

naših komitentov v Zahodni Nemčiji.

Zaloge gotovih izdelkov

Uspešnost prodaje se kaže tudi v zniževanju zalog gotovih izdelkov. Po glavnih skupinah izdelkov je bila v devetih mesecih dosežena naslednja dinamika — indeks zaloga na začetno stanje:

Grupe izdelkov	Začetne zaloge		
	1. 1. 1971.	30. 6. 1971.	30. 9. 1971.
pnevmatika	100	109,4	94,2
gumeno tehnično blago	100	98,2	103,3
umetno in naravno usnje	100	65,5	64,6
kemični izdelki in nestand. izdelki	100	131,1	125,4
S k u p a j :	100	92,6	88,7

V primerjavi z začetnim stanjem so se zaloge v globalu znižale za 11,3 %. Večji porast pa je nastal pri potniških avtoplaščih in tovarnih avtozračnicah predvsem na račun zaloga za izvoz.

Podražitve surovin in osnovnega materiala večje od planiranih za 16 %

Za poslovanje nabave je skozi vse leto značilno:

- močne podražitve osnovnih surovin in materiala
- neustaljen carinsko-devizni režim.

V letošnjem letu se ravno na področju nabave najbolj živo od-

ražajo negativni učinki devalvacije. Do oktobra so se na račun občutnih podražitev materiala povečali materialni stroški za 2.210 tisoč din kot je bilo planirano. Največji odmiki od planskih cen so ugotovljeni pri kordu (39 %), sintetičnem kavčuku (12,2 %) in tekstilu (17,9 %).

Pomanjkanje delovne sile — še vedno pereč problem

Za analizirano obdobje se ugotavlja močna fluktuacija in povpraševanje po delovni sili. Struktura novozaposlenih in tistih, ki so zapustili podjetje, po izobrazbi je bila v devetih mesecih naslednja:

Izobrazba	Novo zaposleni Struktura	Zapustili podjetje Struktura
— nedokončana	40,90	38,85
Osemetka:		
— zaključena	17,16	24,82
Poklicna šola:		
— neustrezna	5,97	6,83
— ustrezna	20,90	14,03
Srednja šola:	7,76	11,51
Višja šola:	2,68	0,72
Visoka šola:	4,18	3,24

INDEKS POVEČANJA POPREČNIH OD V TRICETRTLETJU ZNAŠA 113,2

Poprečni osebni dohodek v tritrtletju znaša 1.794 din in je v primerjavi s I. polletjem porastel

za 13,2 %. Osebni dohodki so porastli zaradi povečanja planske vrednosti točke od 0,145 na 0,16.

Iz naslednje tabele je razvidna višina poprečnega OD po posameznih skupinah delovnih enot:

Grupa delovnih enot	Poprečni OD VII—IX	Indeks povečanja za I. polletje
— proizvodne DE	1.654	118,6
— vzdrževalne DE	2.002	102,6
— storitvene DE	1.403	116,9
— strokovne službe	2.044	109,3

Splošna nelikvidnost terja visoko angažirana obratna sredstva

Glavni delež v strukturi obratnih sredstev predstavljajo terjatve do kupcev (52,6 %), ki se skozi celo leto zadržujejo na višini 90—100 milij. din. Terjatve so v zadnjem kvartalu porastle predvsem zaradi povečane fakturirane realizacije. Podjetje skuša zmanjšati terjatve s tem, da usmerja prodajo solventnim kupcem.

Poslovanje TM zelo uspešno

Skozi vse leto so rezultati TM izredno uspešni. Do konca novembra je trgovska mreža presegla plan neto prodaje za 16 %. V razdobju I—X je ustvarila 4.2 mio din dobička in je le-ta v primerjavi s planirano dinamiko večji za 84 %. Največji promet med poslovalnicami je dosegla trgovina Kranj (6.3 mio din), najnižji promet pa v tem obdobju trgovina na Reki (2.6 mio din).

Tudi v trgovski mreži je pojav nelikvidnosti zelo pereč, terjatve namreč znašajo v poprečju 9.4 mio din in so približno na isti višini kot poprečne mesečne zaloge.

SAVA DOSLEJ NAJVEČJI PROIZVAJALEC GUM. IZDELKOV V PANOGI

V okviru panoge je »SAVA« proizvedla 26,6 % gum. izdelkov, od tega največ pnevmatike 13.583 ton ali 75 % celokupne proizvodnje. Do vključno oktobra je bilo v panogi proizvedeno 68.512 ton izdelkov, od tega pnevmatike 56,3 % in se je tako delež pnevmatike v primerjavi z letom 1970 povečal za 9,7 %.

Letošnja proizvodnja gum. tehničnih izdelkov znaša cca 30.000 ton. »SAVA« je po količini proizvedenih gum. tehničnih izdelkov na tretjem mestu (15 %).

Gledano z vidika posameznih grup artiklov, so dosegla največjo proizvodnjo naslednja podjetja v panogi:

veloplašči	SAVA	78 %
velozračnice	SAVA	76 %
avtoplašči	SAVA	33 %
avtozračnice	SAVA	36 %
gum. cevi	REKORD	70 %
ostali gum. teh. izd.	SAVA	16 %
nam. proizvodi	RIS, Zagreb	100 %
prešani izdelki	SAVA	72 %
gum. platno	BOROVO	51 %
izd. za obutev	BOROVO	31 %
galanterija	REKORD	29 %
lepila	BOROVO	34 %

Zaključki in prognoza poslovanja v letu 1971

Podjetje je v preteklem obdobju poslovalo pod močnim vplivom družbeno-ekonomskih pogojev. Tekom leta je podjetje sprejelo stabilizacijski program, s katerim so bili predvideni ukrepi za premagovanje težav, ki jih povzroča nelikvidnost. Iz doseženih ter prognoziranih rezultatov lahko zaključimo, da bo poslovni uspeh uresničen v višini gospodarskega načrta.



Vsem Savčanom, bralcem Save in vsem, ki so letos sodelovali z nami, želimo zdravja, sreče in uspehov v novem letu 1972

Uredništvo



V dveh, treh preteklih številkah glasila smo razmeroma široko opisali močno poživeto delo družbenopolitičnih organizacij v našem podjetju. Zakaj tolikšna aktivnost? Ob letošnjih juljskih dogodkih so organi političnih organizacij zelo samokritično ocenili, da del krivde za težave nosijo tudi člani ZK, sindikata, mladinske organizacije. Tedaj je bilo sklenjeno da je potrebno temeljito spre- meniti predvsem način dela v teh organizacijah in da bi bilo to mogoče, je potrebna takšna orga- niziranost, ki omogoča sodelovan- ju v Savi aktivno sodelovanje in odločanje o naših odnosih, delitvi, gospodarjenju itd. Saj ni rečeno, da bo zdaj teklo vse samo od se- be, da vsakodnevne težave ne bodo nastajale. Prav gotovo pa je, da se poskušamo — tako kot na

samoupravnem področju — tudi v družbeno političnih organizaci- jah tako razvrstiti, da ni nihče vseh zadev v kolektivu. Žal, mno- gi niste prebrali naših zapisov o prvih sestankih organov družbe.

nopolitičnih organizacij, o sindi- kalni in partijski konferenci. Marsikdo mi je dejal, da je to samo govorjenje, da so to brez- plodne razprave. Morda bo pa to vse res — če pravzaprav večina

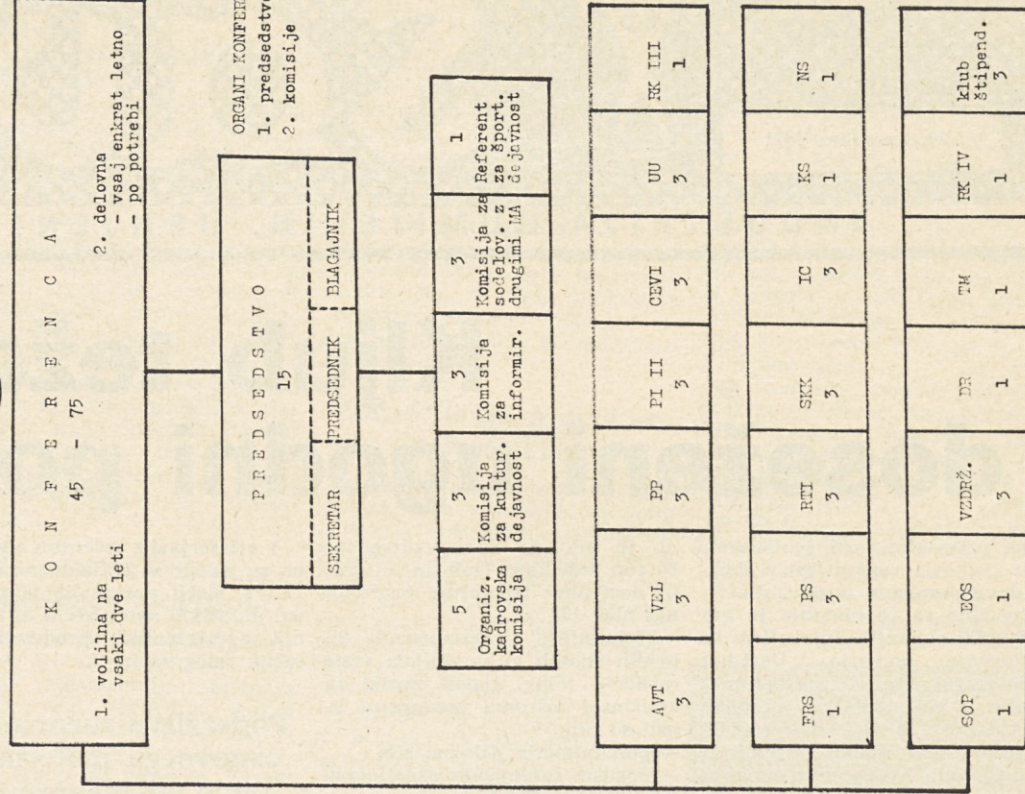
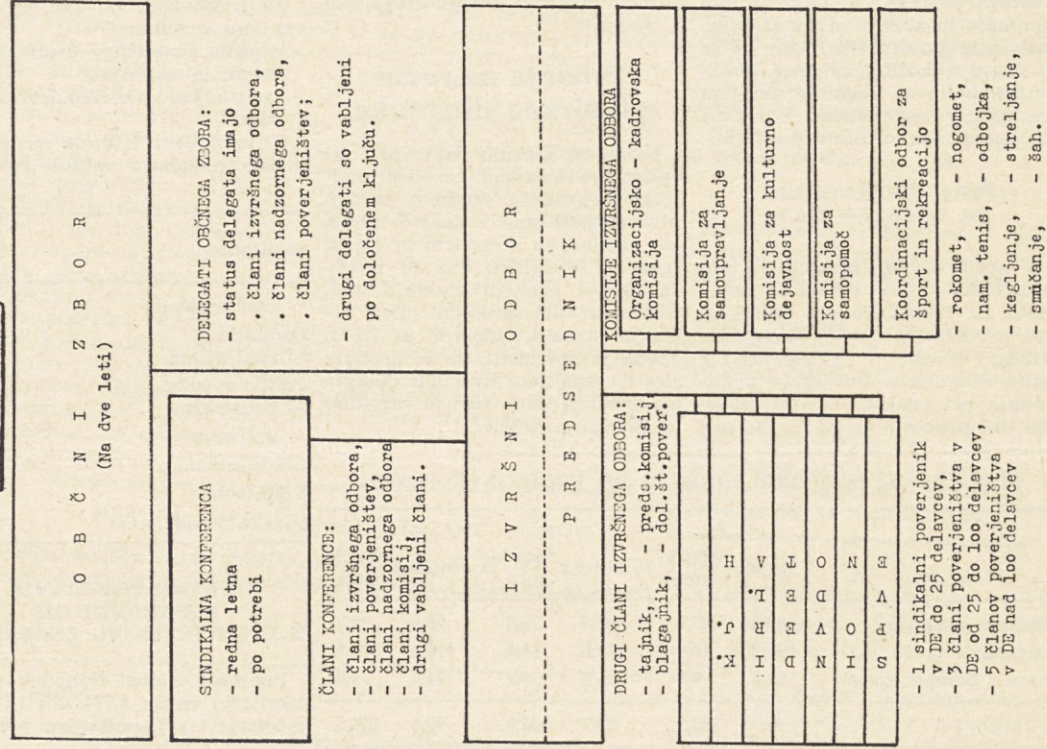
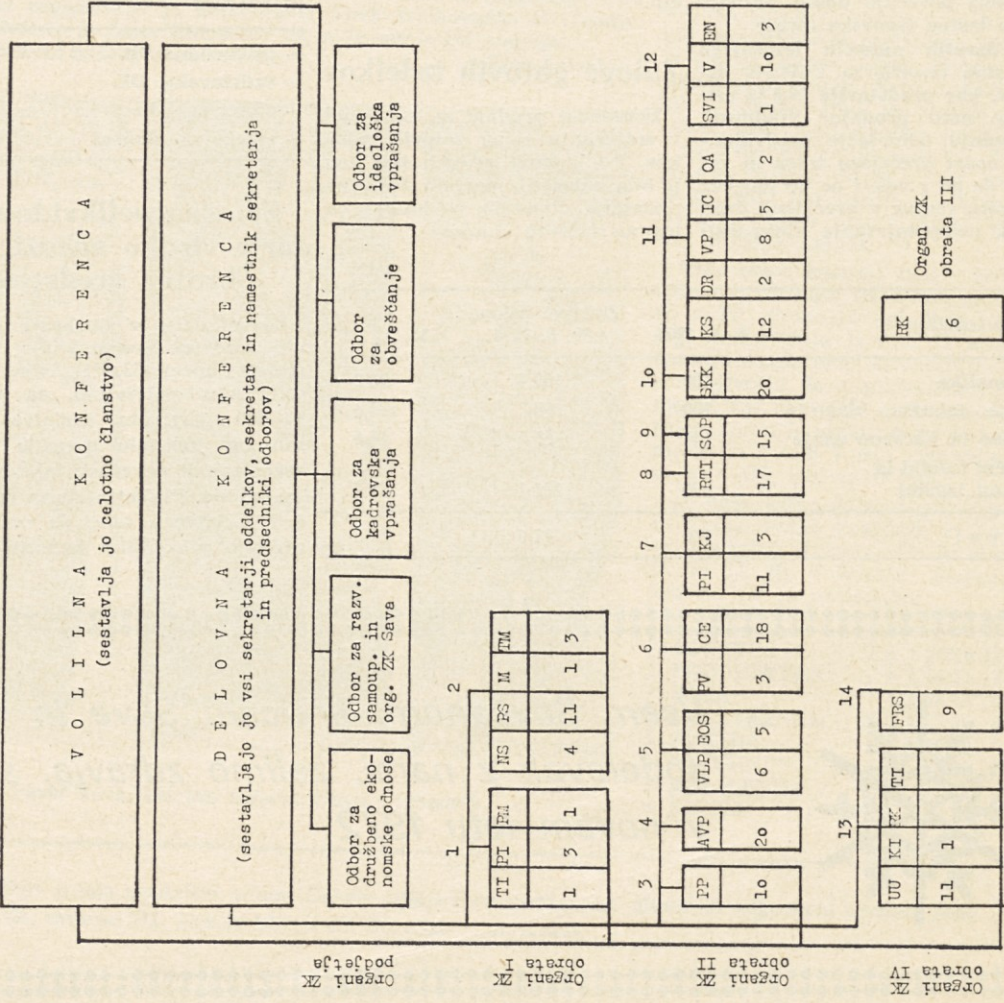
konference, konference komuni- stov niso namenjeni le njihovemu predsedniku ali sekretarju. V razpravah, iz katerih so ti sklepi nastali, je bilo omenjenih tudi več pomanjkljivosti ali nepravilnosti,

ki jih je treba večih prav vztraj- no raziskovati, namesto da bi član kolektiva, prizadeti, ali njegov so- delavec to povedal na seji sveta enote, zbora delavcev, na sindikal- nem ali partijskem sestanku. In da bi mu — vedno kadar ima prav — pritegnili tudi ostali. Tako pa se je ali se še dogaja, da se nepra- vilnosti ali krivica v nekom ali v skupini »kuha«, da nato izbruhne, na način, ki onemogoči rešitev problema.

Naj torej ob sklepu še enkrat ponovim, da ne gre za formalno reorganizacijo, za risanje kvadrat- kov, ampak za uresničevanje ideje o pravicah in dolžnostih vsakega člana v njegovi delovni skupnosti. V naslednjem si ogledajte, kako so po sprejetih sklepih organizira- ne družbenopolitične organizacije.

Jože Štular

Reorganizacija dela družbenopolitičnih organizacij



Naš razgovor: Franc Jurgele – Jure

Z Juretom sva se nekajkrat zme-
nila za najin pogovor pa mi je
vedno ušel: s sestanka na sesta-
nek, pa vsaj za hip v svojo eno-
to.

Mislím, da je tov. Jurgele eden
najbolj angažiranih delavcev v Sa-
vi. Ko sva se pogovorjalo v ured-
ništvu, mi je v trenutku naštel
pet, šest funkcij, ki bi bila že vsa-
ka zase preveč za poprečnega. To-
rej, ni poprečen, ni to samo mo-
je mnenje, ampak mnenje mno-
gih, ki kakorkoli delajo z njim. Žal,
taki ljudje pogosto pridejo na-
vzkriž s poprečnega. Zato, ker
hočejo pravičnejše, hitrejše, lo-
gično, skratka delati človeško. V
tem, na srečo, ni nikakršne rela-
tivnosti, v tem so samo dejstva
in pravzaprav bistvo besed o sa-
moupravnih, socialističnih odno-
sih. Na srečo tudi delavci kmalu
spregledajo in ločijo namišljene
borce za delavske pravice od ti-
stih, ki jim je pošteno delo, po-
šteni odnosi in boj za še boljši ju-
tri, sveta stvar (ne v verskem po-
menu!).

In če sem že začel s takim uvo-
dom, sem tov. Jurgetu najprej
poprašal o njegovih funkcijah.

Jurgele:

Sem odbornik občinske skupšči-
ne, član občinske gospodarske ko-
misije, član občinskega komiteja
in konference ZK, član odbora
za razvoj samouprave in orga-
niziranosti ZK v podjetju, pred-
sednik odbora za plan in kvali-
teto...

Saj to ti vendar vzame ves pro-
sti čas?

Jurgele:

Za razliko od preteklosti, zdaj
nalagamo take dolžnosti ljudem,
za katere smatramo, da jih prev-
zamejo s poštenim odnosom in
tudi z zavzetostjo. Teh ljudi pa je
vedno manj.

Praviš, da je teh ljudi vedno
manj. Nedvomno. Včasih je imel
nekdo več funkcij, potem pa je za
kratek čas skočil na ta sestanek,
pa še na drugi, povedal nekaj po
splošnih fraz in tako naprej. Od
vsega tega ni bilo nikjer nikake-
ga učinka. Zdaj pa ljudi za funk-
cije izbiramo, toda mar ne nala-
gamo preveč na ena ramena?

Jurgele:

Na vsak način. Čeprav je komu
nesimpatično, pa je sedaj le čas,
v katerem se izmenjujejo genera-
cije. Včasih je bilo morda nujno
delati aktivistično. Danes imamo
drugačne možnosti in dolžnosti.
Za sebe pa: Jasno do ob velikih
funkcijah ne morem biti povsod
enako delaven. Opredeliti se je
treba na tisto, kar je bolj znano
ali preprosto, kar bolj »leži«. Za



mnoge stvari enostavno zmanjku-
je časa, nekaterih materialov ni
moč preštudirati, zato se je tudi v
trenutku teže opredeliti.

Tov. Jurgele, ti si eden od štirih
odbornikov, ki smo jih izvolili v
Savi. Ne iščem krivca, vendar pa
o vašem delu prav malo vemo.

Jurgele:

Na sejah odbornikov smo Sav-
čani sicer delavni, toda vsak za
sebe. Nismo dovolj povezani in ne
nastopamo dovolj v imenu volil-
cev. Tudi za to je — na žalost —
premalo časa in pa dogovora med
nami manjka. Odborniki, ki nas
bodo nadomestili s prihodnjim
mandatnem obdobju bi se morali
bolj povezati s samoupravnimi or-
gani podjetja, z družbenopolitič-
nimi organizacijami itd.

Na kakšen način pa naj bi od-
borniki obveščali volilce?

Jurgele:

Najprej bi morali biti odborni-
ki dobro informirani o problemih
delavcev v kolektivu, o tem, kako
in kje ti ljudje živijo itd. Potem
bi morali biti dobro seznanjeni
tudi z vsemi dejavniki, ki izven
podjetja vplivajo na delo in živ-
ljenje teh ljudi. To pomeni izred-
no načrtno in organizirano delo
funkcionarja. Potem je šele mož-
no prevzeti vso odgovornost. Me-
nim pa, da bi odborniki lahko po-
ročali o svojem delu in o delu
skupščine na zborovanjih, kot je
sindikalna ali partijska konferen-
ca, ob četrt ali polletnih poslovnih
razpravah na delavskem svetu
podjetja.

Po mojem mnenju bi morala re-
elekcija odbornikov temeljiti na
odgovarjanju pmladitvi, vendar
ne pod parolo »mladi—mladim«,
pa tudi ne na sedanjih praksi, ko
funkcije podelimo in si obrišemo
roke.

Pa se preseliva v Savo. O (ne)-
aktivnosti na vseh področjih in
na vseh nivojih kar naprej govo-
rimo. Toda dejstvo je, da tudi mi
nimamo načina sistematičnega de-
la, izbiranja funkcionarjev.

Jurgele:

Starejši politični delavci se umi-
kajo v »zaledje« in ne čutijo dolž-
nosti, da bi mlajše vodili in us-
merjali s svojimi izkušnjami.

Primer (ne)delavnosti: Svetov
delovnih enot nikakor ne moremo
oživeti — zato ker samo razprav-
ljajo. Razpravljanje brez odloča-
nja pa nikomur ne nalaga odgo-
vornosti. Nasprotno pa, ko smo
kadrovskim komisijam dali dolo-
čene pristojnosti odločanja, kot
so sprejemanje in napredovanje
delavcev, se je njihovo delo in
odgovornost precej spremenila.
Marsikje zdaj kadrovske komisije
opravljajo naloge, ki bi morda
bolj sodile na svet delovne enote,
ker so bili tja izvoljeni najboljši
delavci v DE.

Po vsem, kar si povedal doslej,
sodim, da precej dobro poznaš
podjetje?

Jurgele:

Vsega skupaj sem v tovarni 8
let.

Si bil pred združitvijo Standard
— Sava vodja delovne enote?

Jurgele:

Ko sem prišel v Standard, sem
bil vodja razvoja in proizvodnje
kemičnih izdelkov, približno tri-
četrta leta nato sem bil imenovan
za vodjo delovne enote umetno
usnje.

Ali je res, da imajo delavci v
enoti umetno usnje najvišje ose-
bne dohodke v Savi?

Jurgele:

Slišal sem že te očitke. Slišal
sem tudi, da pri nas poznamo vse
»luknje« v pravilnikih. Morda so
luknje res in morda bi se jih dalo
tudi izkoreniniti. Toda mi jih ne.

Če pri nas zaslužiš dobro, po-
tem zato, ker je učinek našega
dela vedno boljši. Osební dohodek
pa raste manj intenzivno, kot je
ekstenzivno fizično naraščanje

proizvodnje, ker smo se pri OD
vsklajali z drugimi DE. To pome-
ni, da delavci v enoti umetno us-
nje več delajo za isto oz. malo
večje plačilo. Pa še kvalifikacijska
struktura v enoti umetno usnje je
najboljša od vseh proizvodnih
delovnih enot. Potem naj omenim
še izredno veliko odgovornost pri
delu ter težke pogoje dela. Torej,
če bi bili pri nas najvišji osebni
dohodki — bi bili upravičeni. Pa
še to: delovne enote razpolagajo
z maso sredstev za napredovanje
in mnoge so to tudi izkoriščale.
Mi tega fonda nismo v celoti iz-
koristili. Ne zato, ker bi imeli
preveč denarja, ampak zato, ker
menimo, da tako ni treba ravnati.
Resnično pa je, da za vsakega de-
lavca v DE spremljamo procent
izvrševanja norme za vsak dan
tekem celega meseca. Zato nam
niso neznani približni izračuni OD
in tudi ne vsi vzroki, ki so do ta-
kega OD pripeljali. Tu pa mislim,
da leži zajec. Pri nas smo sami
zmožni delavcem razložiti OD, ob-
enem pa preprečiti demagoške iz-
pade posameznikov z dokazi, ki
jih imamo. Čisti računi so naj-
boljši prijatelji. Moramo pa še
dodati, da pri nas strojni čas v
vsaki izmeni izkoriščamo s cca
400 efektivnimi minutami. 5%
ostane za priprave, torej še to ni



neizkoriščen čas. Če bi še drugje
tako delali, bi se tudi lahko po-
govarjali o večjih OD.

Ne zameri temule vprašanju:
Menda si eden najbolj vnetih za-
govornikov svoje enote in delav-
cev, ki tam delajo?

Jurgele:

Na žalost se na vseh sestankih,
kjer tečejo razprave o delu, te-
žavah oglašava v večini primerov
midva s kolegom Lahom (Lah An-
ton, vodja delovne enote polizdel-
ki, op. ur.). Oglašava se vsak iz
svojega kota. Menim, da je naj-
boljši vodja tisti, ki pozna delav-
ca z vseh strani in mu v primeru
potrebe tudi pomaga. Kajti tudi
vodja je kdaj v težavah (potrebe
po nadomeščanju v primerih obo-
lelosti ipd.). Tedaj bodo tudi de-
lavci radi pomagali.

Predvsem pa menim, da je vod-
ja delovne enote moralno zadol-
žen, da skrbi za svojo enoto kot
najboljši gospodar. Njegova dolž-
nost je tekoče nadzorovati porabo
materialov, ugotavljati kvaliteto
in kot sem že omenil, imeti pre-
gled nad porabo produktivnega
časa. Prizadevati si mora za de-
lavce in njihov kruh. Ne samo da-
nes, tudi za jutri. Skrbeti mora
tudi, da njegova enota ni v pod-
rejenem položaju napram drugim
delovnim enotam.

Prav gotovo takšen odnos vodje
delovne enote vpliva na delo in
pocutje delavcev.

Jurgele:

Delno že. Dobrih rezultatov ne
dosežes z bičanjem, ampak s pri-
stopom in osebnim prepričevan-
jem, da je tako najbolj pravilno,
potrebno za to, da bomo delali
tudi jutri, odnos in delo, od če-
sar ne pričakuješ samo vrečo z
denarjem. Ni samo zaslužek tisto,
kar dobiš, za kar se trudiš. Vsako
stvar, ki jo preneseš delavcu, mu
jo daj v neokrnjeni obliki. Delav-

ci morajo vedeti, da je njihov vod-
ja v dani situaciji naredil zanje,
za enoto največ, kar more. Vodja
ne sme nikjer popustiti izsiljeva-
nju delavcev. Mislim, da je naj-
težje delo vodje v tem, da zna iz
kompromisov, ki pa so včasih nu-
jni, izvleči svoj jaz; določena prin-
cipična etika, čeprav včasih suro-
va, mora obstajati. Nepravilnost
je treba na samem začetku kazno-
vati. Delavci bolj ljubijo trdo a
pravično roko, kot pa popustljivo
izmikajoče se in ne samokritično
ravnanje. Obenem pa me najbolj
prizadene kritika mojih delavcev,
če je upravičena, ker vidim, da
sem delal napake.

Človeško je motiti se — če to
sprejmeš, ne zaideš pa pri kon-
fliktih v neprestano prakso popu-
ščanja, celo spletkarjenja. Potem
si v težavah.

Prej si omenil kadrovsko struk-
turo...

Jurgele:

Naša struktura je verjetno spe-
cifična za proizvodno delovno eno-
to, ker vključujemo še del, to je
podaljšek med razvojno in proiz-
vodno dejavnostjo. K našemu de-
lu izdelave umetnega usnja spada
še niansiranje (barvanje), izdelava
barvnih vzorcev in površinskih
efektov. Zato imamo precej stro-
kovnih delovnih mest, od 73 za-
poslenih jih je kar 15 s srednjo
in višjo izobrazbo.

S kolikimi odstotki je umetno
usnje udeleženo v bruto produktu
Save?

Jurgele:

15%.

Koliko vrst umetnega usnja iz-
delate na leto?

Jurgele:

Če pod pojmom vrste umetnega
usnja smatramo vse kombinacije
v izgledu pri posameznih izdelkih
(barve, deseni, tiski, laki...) jih
imamo okoli 600. Zdaj pa izraču-
naj 300 delovnih dni krat 3 izme-
ne je 900 izmen. To pomeni 1½
izmene za eno vrsto izdelka. Stal-
no nimamo med ekonomsko upra-
vičenostjo takega dela in željami
kupcev.

Proizvodnja umetnega usnja
ima bodočnost. Se predvideva po-
večan obseg oz. dopolnitev stroj-
nega parka?

Jurgele:

Če misliš prvi del vprašanja, po-
večani obseg, je zadosti, da pre-
gledamo gospodarski načrt 1972.
Povečanje proizvodnje za 37%
pomeni, da bo celotna proizvod-
nja tolikšna, da prideva, če bi
umetno usnje razgrnila od Trigla-
va do Gevgelije in nazaj; poveča-
nje pa približno pot do Beograda.

Jasno, da tak obseg proizvodnje
zahteva izredno dobro poznavanje
domačega in zunanega trga, hitro
prilagajanje zahtevam trga. S
strani razvojne skupine za UU pa
izredno kratke roke pri osvajanju
novih artiklov. Vse to je imelo za
posledico, da smo bili prisiljeni
najti novo organizacijsko obliko
osvajanja novih izdelkov, za kate-
ro mislim, da je v praksi ustva-
rila najboljši odnos med strokov-
nimi službami in proizvodnjo.

Nad drugim delom vprašanja,
dopolnitev strojnega parka, se
lahko bolj zamislim. Da, res je,
dobili smo ustrezne rezervne dele,
s katerimi odpravimo strojne za-
stojne v čimkrajšem času, dobili
smo stroj za previjanje papirja,
ki bo kmalu usposobljen za delo
po naših zahtevah. Upam, da bo-
mo v letu 1972 rekonstruirali za-
stareli del strojnih naprav. Vse,
kar smo dosedaj dobili, je dalo
kot rezultat, izredno povečanje
proizvodnje. Za vse, kar pa di-
rektno ne daje dohodka, pa se ne-
kako ne moremo sporazumeti (za-
zidava prostorov, ureditev tlaka,
ureditev transporta, ustrezno pre-
zračevanje...) Težko je prepričati
delavce, da ni denarja za take re-
či, ko pa vidijo, kako izgleda pre-

urejeni obrat bivše usnjarne. Mo-
goče je tem našim razmeram kri-
va stalno prisotna psihoza, nam-



reč, da se bomo kmalu preselili
v obrat II. Prav iz tega razloga
nismo preveč sitnariili.

Meniš, da ste bili premalo sitni?

Jurgele:

Odvisno od tega, kaj pomeni
biti siten. Najprej je potrebno,
da dobro poznaš, kako te stvari
tečejo. Mi smo bili že zaradi si-
tuacije dolžni preštudirati ogrom-
no predpisov, da smo se lahko
vključili v normalni tok dogajanja.
Nam je popolnoma jasna general-
na investicijska politika, ki jo
smatramo kot pravilno in jo tudi
v celoti podpiramo. Manj pa so
nam jasni principi razdeljevanja
sredstev za drobne investicije, ki
bi po našem mnenju morale biti
odvisne od ustvarjene proizvodnje
v posameznih delovnih enotah.

Kaj meniš o produktivni organi-
zaciji?

Jurgele:

Produktivna organizacija že sama
po sebi vnaša ogromno novega za-
nimivega, posebno še, ker se nam
nehote vsiljujejo podobne rešitve,
kot so bile izvedene v ustavnih
amandmajih.

Kdaj v nove prostore?

Jurgele:

Jasno, da so novi prostori veza-
ni na nove investicije. Pri tem ne
mislim na zgradbo, ampak tudi
na nove strojne kapacitete. v RTI
se je pripravilo že več idejnih ela-
boratov, razlikujočih se po vari-
antah, obsegu in soudeležencev,
vsak od teh daje finančno zelo
pozitivne rezultate. Vendar števil-
ke v situaciji, ko nimamo toliko
denarja, da bi ga dajali v ve-
sticij, niso zadostne. Ob tem se
sprašujemo, ali ne bomo preveč
zaostali za konkurenti, ki nas bo-
do z že inštalirano modernejšo
opremo ob novih proizvodih, ki
jih mi ne moremo proizvajati na
naših strojih, počasi izrinili iz tr-
ga. Resno pa upam, da bomo te-
kom prihodnjega leta dobili nov
stroj v preostale prostore lužarne,
čeprav ne čisto vezan na prvotne
zamislí, bo to vseeno zelo velik
korak naprej. Jaz osebno vidim
pravilen bodoči razvoj v realiza-
ciji smernic perspektivnega pro-
grama podjetja.

Drugih problemov nimate?

Jurgele:

Imamo, subjektivne. Problemi,
ki se pojavljajo, niso toliko pro-
blemi discipline, proizvodnje. Mo-
goče subjektivni kompleks, ki ga
imamo še razmeroma veliko, in
ki ni samo v nas, ampak tudi v
delavcih. Če se karkoli dogaja in
če ni vse prav, so takoj stare
stvari na dlani. Zelo pogosto se
borimo s problemom pomanjka-
nja surovin. Včasih celo ustavimo
proizvodnjo. Ob redukciji elektri-
ke v novembru smo obstali za 10
izmen. To so drobne težave, ven-
dar so vtikane v psiho vsakega de-
lavca. Če pomislim, da delavci v
delovni enoti umetno usnje delajo
v težkih pogojih, nekateri po-
zimi praktično na prostem, se ne-
hote sprašujem, ali so tisti delav-
ci, ki so prekinili delo zaradi
plač, pomislili, da je del njihove-

(Nadalj. na 4. str.)

Srečanje z našimi jubilanti



Spomnili smo se tudi tistih, ki so letošnje leto dopolnili 50. leto starosti, in vseh tistih, ki so v Savi 25 (moški), oziroma 20 let (ženske). Drobna pozornost, ki je včasih več vredna kot kup lepih besed.



Vrsto let so bili med nami, zdaj pa so odšli v zasluženi pokoj. Želimo jim, da bi v miru uživali sadove svojega dela in da bi se še vrsto let srečevali na izletih, ki jih vsako leto zanje pripravi oddelek za družbeni standard. V slovo jim je zapel savski oktet, dekleta v narodnih nošah pa so jim izročila skromna darila.

Nagradna skandinavski križanka

Ljubitelji križank so v zadnjem času večkrat povpraševali, zakaj v našem glasilu objavljamo vse manj križank. No, mislim, da jih vse manj pravzaprav ni, le ob letošnjem 29. novembru je izpadla.

Za novoletne praznike smo vam pripravili, upamo, prijetno presenečenje: križanko skoraj brez besed. Večinoma so v njej ustrezne slike in od reševalcev bo zahtevala več zbranosti in razmišljanja — pa zato manj poznavanje grške mitologije.

Želimo vam veliko prijetnega iskanja in reševanja.

Med pravilne rešitve bo žreb razdelil naslednje nagrade:

- 1. 70.— din
- 2. 50.— din
- 3. 40.— din
- 4. in 5. 20.— din

Rešitve pošljite v uredništvo do 10. januarja 1972.

Razpis

Izobraževalni center Industrije gumijevih, usnjenih in kemičnih izdelkov SAVA Kranj bo v letu 1972 organiziral tečaj za pridobitev poklica širokega profila (kvalifikacije), in sicer za poklica:

- GUMAR — izdelovalec tehničnih izdelkov in
 - GUMAR — izdelovalec pnevmatike
- Namen tečaja je omogočiti, da si pridobite ustrezno izobrazbo vsi, ki zasedajo poklicna delovna mesta in imajo pridobitev poklica (kvalifikacije) kot obveznost vpisano v odločbi o razporeditvi. Začetek pouka bo predvidoma v februarju. Čas pouka bo po možnosti prilagojen izmenam (po dogovoru med kandidati in vodstvom tečaja).

- Pogoji za vpis so naslednji:
- dopolnjeno 30. leto starosti,
 - dokončana osnovna šola,
 - najmanj pet let delovne dobe v podjetju,
 - uspešno opravljen psihološki test in
 - uspešno delo na delovnem mestu.
- Z vsakim sprejetim kandidatom bo pred pričetkom tečaja sklenjena pogodba o obojestranskih obveznostih. V tečaj se lahko vpišejo tudi tisti delavci, ki nimajo obveznosti, pa si žele pridobiti poklic, da bi mogli kasneje napredovati; izpolnjevati pa morajo zgoraj naštet pogoje. Prijave sprejema tajništvo izobraževalnega centra najkasneje do 15. januarja 1972. K prijavi priložite še zadnje šolsko spričevalo.

DELOVNI KOLEDAR ZA I. TROMESEČJE 1972																											
JANUAR														FEBRUAR													
So	Ne	Po	To	Sr	Če	Pe	So	Ne	Po	To	Sr	Če	Pe	So	Ne	Po	To	Sr	Če	Pe	So	Ne	Po	To	Sr	Če	Pe
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
30	31																										

Oglejte si razpored dela v prvih treh mesecih prihodnjega leta

Odreži!

PRIJAVNICA

Podpisani zaposlen v DE
na DM rojen
v občina
stanujoč
se prijavljam v šolo za poklic:
a) konfekcioner gumenih izdelkov,
b) vulkanizer gumenih izdelkov.
(Ustrezno podčrtajte!)

Kranj, dne podpis
.....

Odreži!

PRIJAVNICA

Podpisani zaposlen v DE
na DM rojen
v občina
stanujoč
zaposlen v podjetju od
se prijavljam v tečaj za poklic:
a) gumar — izdelovalec tehničnih izdelkov,
b) gumar — izdelovalec pnevmatike.
(Ustrezno podčrtajte!)

Kranj, dne podpis
.....

Razpis

Izobraževalni center Industrije gumijevih, usnjenih in kemičnih izdelkov »SAVA« Kranj razpisuje za leto 1972 za že zaposlene delavce v podjetju vpis v šolo za gumarske delavce (ozek profil), in to za poklic:

- KONFEKCIJER gumenih izdelkov in
 - VULKANIZER gumenih izdelkov
- Poklica vulkanizer in konfekcioner gumenih izdelkov sta nova poklica (kategorizirana kot PDM II), ki pokrivata delovna mesta v proizvodnih dleovnih enotah v podjetju (npr. vulkanizer v avto in velopnevmatiki, cevarni, prešanih izdelkih).

- Vpisni pogoji:
- V šolo se lahko vpišejo vsi tisti zaposleni, ki imajo najmanj 6 razredov osnovne šole in delajo na področju konfekcije ali vulkanizacije v katerikoli delovni enoti v podjetju.
- Trajanje pouka
- Teoretični in praktični pouk bo trajal 460 ur. Organizacija in čas pouka bosta prilagojena delovnim pogojem in bosta odvisna od sporazuma med kandidati in vodstvom šole.
- Prijave
- sprejema tajništvo izobraževalnega centra najkasneje do 15. januarja 1972. Prijavi priložite zadnje šolsko spričevalo in soglasje vodstva delovne enote.
- Priporočilo
- Vsem zaposlenim, ki izpolnjujejo razpisne pogoje za vpis v šolo, priporočamo, da se odločijo za izpopolnitev strokovnega znanja.
- Kranj, dne 15. 12. 1971

IZOBRAŽEVALNI CENTER

(Nadalj. s 3. str.)

ga in našega dohodka tudi v novih svetlih prostorih in novih modernih strojih, da del našega vsakodnevnega življenja mine tudi v delovnem času in se sadovi dela ne morejo meriti le z »debelino kuverte«.

Fluktuacija?

Jargele:

Delavci, ki so v enoti že dalj časa, ali od samega začetka in ki so bili navajeni na izredno slabe pogoje, nizke osebne dohodke, ne kažejo znakov izstopanja. Smatrajo, da v danih pogojih dobivajo največ, da smo kot delovna eno-

ta zaključena celota, ki se je morala že od samega začetka skupaj spoprijeti s težavami in se imeti rada. Mladi pri nas težje zdržijo, s temi imamo tudi manjše težave s fluktuacijo.

Za sklep temu razgovoru še tole:

V vseh petih letih nismo doživeli pohval, pa toliko to pomeni delavcem. Mogoče je že zadosti notranje zadovoljstvo ob rezultatih dela, ki dokazujejo, da tudi mi prispevamo nekaj za boljši jutrišnji dan nas vseh.

No, morda pa boste tudi to dočakali. Pohvalo, namreč.

JOZE STULAR



S sej organov upravljanja

Na letošnji zadnji seji so člani delavskega sveta podjetja razpravljali o številnih pomembnih predlogih in poročilih. Med drugim O GOSPODARSKIH OZ. POSLOVNIH REZULTATIH za obdobje januar — september. Poročilo so pripravili v ekonomsko-organizacijski službi, na seji pa ga je obrazil Franci Balanč, ki je tudi za glasilo pripravil daljši komentar.

Večkrat smo že pisali o pomenu dobro speljane organizacije dela znotraj delovne organizacije in tudi o tem, da v Savi temu namenimo veliko pozornosti. Tudi na zadnji seji so o tem razpravljali in odločali. Sodim, da bo to marsikoga od vas zanimalo, zato objavljamo prirejeno INFORMACIJO O SPREMEMBAH STATUSA NEKATERIH DELOVNIH ENOT.

Med samoupravnimi akti smo že dolgo pogrešali PRAVILNIK O SISTEMIZACIJI DELOVNIH MEST. Na 7. seji ga je članom delavskega sveta razlagal Stefan Marcijan, ki bo za naslednjo številko pripravil o tem informacijo.

Nato so bili na seji seznanjeni še z novostmi s področja družbenega standarda, in sicer spremembe v prvotnem predlogu o dodelitvi stanovanj, vsklajevanje pravilnika o delitvi sredstev skupne porabe ter predlog o spremembi plačevanja kruha pri malici.

ZDRUŽITEV PRODAJNE SLUŽBE IN MARKETINGA

Strokovni svet in nekatere službe so v zadnjih letih večkrat razpravljale in ugotovljale, da v pod-

ena izmed pomembnih nalog podjetja v naslednjem obdobju.

Proučevanje koncepta tržnih informacij je pokazalo, da je večina informacij takega značaja, katerih izvor je neposredno ali posredno na področju prodajne funkcije. Pri tem mislimo predvsem komercialiste, trgovske predstavnike, trgovsko mrežo, predstavništva, zastopstva. Če želimo torej aktivirati zelo pomembne in obsežne vire, ki so v dosegu prodajne službe z njeno celotno organizacijo zunanje prodaje, potem jo moramo načrtno vključiti v to dejavnost. Poleg tega imamo še druge vire tovrstnih poslovnih informacij (uradne, poluradne), ki sta jih do sedaj (v sicer skromnem obsegu) spremljala INDOK in marketing. Sodimo, da je smiselno združiti zbiranje poslovnih informacij in jih opredeliti po enotnih vsebinskih kriterijih.

Zbiranje informacij je potrebno kvantitativno in kvalitativno obdelati ter posredovati tistim, ki jih potrebujejo pri svojih odločitvah. Največ koristnikov tekočih poslovnih informacij je v prodajni službi, ki s svojo dejavnostjo oblikuje nastop podjetja na trgu. Vidimo torej, da prodajna služba nastopa na eni strani kot zbiralec informacij, na drugi strani pa tudi kot pomembnejši koristnik večine tržnih informacij. Obstaja neposredna povezanost med raziskovanjem dogajanja na trgu in oblikovanjem svojega nastopa na trgu. To pomeni, da je potrebno razviti tesno delovanje med raziskovalno-informativno dejavnostjo in operativno prodajo, kar je možno doseči z združitvijo vseh aktivno-

ne združitve proizvodnih delovnih enot upravičene in ker vodijo k višji organizacijski stopnji, t. j. k produktivni organizaciji podjetja, je delavski svet podjetja predlog reorganizacije omenjenih proizvodnih delovnih enot sprejel.

Zaradi združitve navedenih delovnih enot pa bodo ukinjena nekatera delovna mesta, ustanovljena nova delovna mesta in spremenjeni nazivi nekaterih delovnih mest. Predlog v zvezi s temi spremembami bo pripravljen skupaj z novimi analitskimi ocenami in bo predložen odboru za organizacijo dela in samoupravljanja.

UKINITEV DELOVNE ENOTE 14 — PREŠANI IZDELKI I

Ker formalno s 1. 1. 1972 v delovni enoti prešani izdelki I prenehamo z delom, se delovna enota 14 — prešani izdelki I ukine.

V sklopu programa preselitve obrata I bomo nekatere stroje (npr. štirivaljni kalander, profilni kalander, nekaj preš, granulator) preselili v delovno enoto 15 — prešani izdelki II, ostali stroji in naprave bodo odpisani. Nekateri od teh strojev so že montirani v delovni enoti prešani izdelki II, nekatere pa bo potrebno pred montažo generalno popraviti, zaradi česar ne bodo obratovali predvidoma do avgusta 1972.

Delavci bodo pretežno razporejeni v delovni enoti prešani izdelki II, ostali pa v druge delovne enote.

Če bodo v januarju 1972 še krajši čas obratovali na nekaterih od teh strojev, naj se šteje, da so sestavni del enote 15 — prešani izdelki II.

Predlog organizacije upravljanja in članstva v organih upravljanja v delovnih enotah, ki so se združile.

— ZBOR DELAVCEV sestavljajo vsi zaposleni v novi delovni enoti. Predsednik in namestnik predsednika enote sta hkrati tudi predsednik in namestnik zbora delavcev;

— SVET DELOVNE ENOTE sestavljajo vsi izvoljeni člani sveta delovne enote tehnični izdelki, predsednik in namestnik predsednika zbora delavcev DE plastične mase;

— KOMISIJO ZA UREJANJE DELOVNIH RAZMERIJ sestavljajo vsi izvoljeni člani komisije iz delovne enote tehnični izdelki in predsednik zbora delavcev iz delovne enote plastične mase. Namestniki članov komisije so izvoljeni namestniki iz delovne enote tehnični izdelki in namestnik predsednika zbora delavcev delovne enote plastične mase.

b) delovna enota 15 — prešani izdelki ima naslednje samoupravne organe:

— zbor delavcev sestavljajo vsi zaposleni v novi delovni enoti. Predsednik in namestnik predsednika sveta te enote sta hkrati tudi predsednik in namestnik predsednika zbora delavcev;

— svet delovne enote sestavljajo vsi izvoljeni člani sveta delovne enote prešani izdelki II, predsednik in namestnik predsednika sveta delovne enote prešani izdelki I ter predsednik in namestnik predsednika sveta delovne enote klinasti jermeni;

— komisijo za urejanje delovnih razmerij sestavljajo vsi izvoljeni člani komisije iz delovne enote prešani izdelki II, predsednik komisije iz delovne enote prešani izdelki I in predsednik komisije iz delovne enote klinasti jermeni. Namestniki članov komisije so vsi izvoljeni namestniki iz delovne enote prešani izdelki II, predsednik sveta delovne enote prešani izdelki I in predsednik sveta delovne enote klinasti jermeni.

c) delovna enota 23 — umetno usnje ima naslednje samoupravne organe:

— zbor delavcev sestavljajo vsi zaposleni v novi delovni enoti. Predsednik in namestnik predsednika sveta te enote sta hkrati tudi predsednik in namestnik predsednika zbora delavcev;

— svet delovne enote sestavljajo vsi izvoljeni člani sveta delovne enote umetno usnje, predsednik in namestnik predsednika zbora delavcev delovne enote kemični izdelki;

— komisijo za urejanje delovnih razmerij sestavljajo vsi izvoljeni člani komisije iz delovne enote umetno usnje in predsednik zbora delavcev delovne enote kemični izdelki. Namestniki članov komisije so vsi izvoljeni namestniki iz delovne enote umetno usnje in namestnik predsednika zbora delavcev delovne enote kemični izdelki.

d) delovna enota 43 — prodajna služba ima naslednje samoupravne organe:

— zbor delavcev sestavljajo vsi zaposleni v novi delovni enoti. Predsednik in namestnik predsednika sveta te enote sta hkrati tudi predsednik in namestnik predsednika zbora delavcev;

— svet delovne enote sestavljajo vsi izvoljeni člani sveta delovne enote prodajna služba, predsednik in namestnik predsednika zbora delavcev delovne enote marketing;

— komisijo za urejanje delovnih razmerij sestavljajo vsi izvoljeni člani komisije iz delovne enote prodajna služba ter predsednik zbora delovne enote marketing. Namestniki članov komisije so vsi izvoljeni namestniki delovne enote prodajna služba in namestnik predsednika zbora delavcev iz delovne enote marketing.

Sestav članov v navedenih samoupravnih organih velja do naslednjih rednih volitev aprila 1972. leta.

Poleg tega bodo do naslednjih rednih volitev ostali vsi dosednji izvoljeni člani iz navedenih enot v delavskem svetu podjetja.

Spremembe statuta podjetja v zvezi s spremembami statusa nekaterih delovnih enot.

Zaradi spremembe statusa nekaterih delovnih enot se spremene naslednji členi statuta podjetja, ki določajo organizacijski položaj delovnih enot:

a) Zaradi sprememb statusa delovnih enot prodajna služba in marketing, ki se spojata v enotno strokovno delovno enoto 43 — prodajna služba, se 101. člen statuta podjetja pravilno glasi:

PRODAJNA SLUŽBA

— raziskovanje nabavnega in prodajnega trga,

— industrijsko oblikovanje izdelkov in embalaže,

— ekonomska propaganda in publicistika,

— planiranje prodaje in politike prodaje,

— demonstriranje, svetovanje in servisiranje,

— prodaja na domačem trgu (in preko trgovske mreže podjetja),

— fakturiranje izdelkov in storitev,

— skladiščenje in odprava izdelkov,

— operativna koordinacija dela s trgovsko mrežo in ukrepanje za zagotavljanje planske discipline.

Zaradi te statusne spremembe se 102. člen statuta podjetja briše.

b) Zaradi sprememb statusa nekaterih proizvodnih delovnih enot: delovna enota 16 — tehnični izdelki in delovna enota 22 — plastične mase se združita v enotno proizvodno delovno enoto, zato se 106. člen statuta podjetja pravilno glasi:

TEHNIČNI IZDELKI

— premazovanje tekstila,

— izdelovanje lepil,

— izdelovanje raznih izdelkov iz poliuretanskih in drugih plastičnih mas.

Zaradi te statusne spremembe se 113. člen statuta podjetja briše.

Porizvodni delovni enoti prešani izdelki II in klinasti jermeni se združita v enotno proizvodno delovno enoto, zato se 108. člen statuta podjetja pravilno glasi:

PREŠANI IZDELKI

— izdelovanje tehničnih in drugih prešanih izdelkov,

— izdelovanje izdelkov za obutveno industrijo,

— izdelovanje transportnih trakov in pogonskih jermenov,

— izdelovanje raznih plošč in polizdelkov na rtacijskih prešah,

— izdelovanje klinastih jermenov.

Zaradi te statusne spremembe in ukinitve proizvodne delovne enote 14 — prešani izdelki I se briše 107. in 110. člen statuta podjetja.

Proizvodni delovni enoti umetno usnje in kemični izdelki se združita v enotno proizvodno delovno enoto, zato se 115. člen statuta podjetja pravilno glasi:

UMETNO USNJE

— izdelovanje raznih vrst umetnega usnja,

— izdelovanje raznih vrst kemičnih izdelkov,

— izdelovanje pomožnih sredstev za obutveno in drugo industrijo.

Zaradi te statusne spremembe se briše 116. člen statuta podjetja.

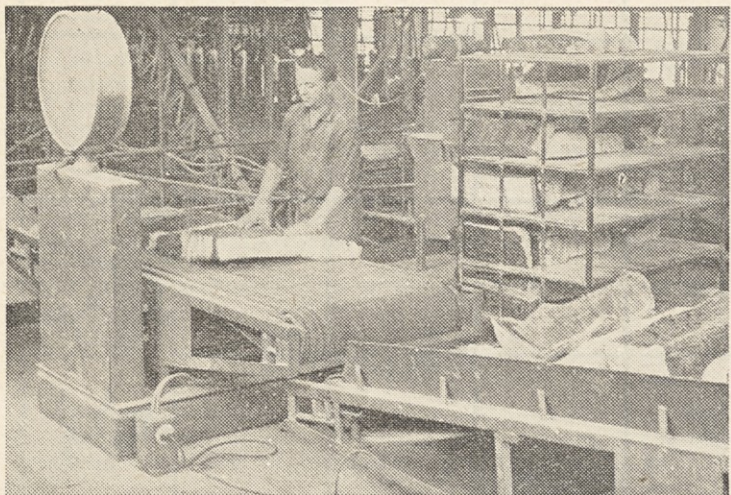
Sindikalni delavci iz ZRN na obisku v Savi

V drugi polovici novembra so bili na študijskem obisku v naši tovarni sindikalni delavci iz ZRN. Goste je sprejel glavni direktor podjetja ing. Janez Beravs.

V pozdravnem govoru je tov. Beravs med drugim dejal: »Če vzamem na primer v roko vašo revijo 'Der Spiegel', imam občutek da smo v ZRN Jugoslavlani prikazani kot neprizadevni ljudje in da je pri nas tako vse zavoženo. No, prepričani smo, da boste imeli o nas drugačno mnenje, ko boste odhajali od nas. Z nekaterimi firmami v ZRN naše podjetje poslovno že dobro sodeluje, po sindikalni liniji pa se še ne poznamo. Menim, da bodo ti razgovori tako za vas kot tudi za nas velikega pomena, saj bomo spoznali drug drugega in si izmenjali izkušnje za vsakdanje delo. Želim vam, da bi se v naši sredi kar najboljše počutili in seveda, da bi izvedili vse tisto, kar vas zanima.«

Po teh uvodnih besedah je bilo gostom predstavljeno podjetje po zgodovinski, današnji in bodoči usmeritvi. Sledili so razgovori o sindikatu. Naši predstavniki so izčrpno odgovarjali na konkretna vprašanja, kot npr.: Kakšna je struktura sindikata, kako volimo izvršilna telesa, kako sindikalna organizacija ščiti delavca, kakšne so pristojnosti sindikata pri odločitvah, ali velja rotacija za vodilne delavce pri sindikalni organizaciji in kako sodeluje sindikat z ostalimi družbenopolitičnimi organizacijami v podjetju.

Dejstvo, da smo imeli za sobesednike ljudi, ki se poklicno ukvarjajo s sindikalnim delom v razviti kapitalistični družbi, nam da slutiti, da so z velikim zanimanjem sledili vsaki izrečeni besedi. Razlike med sindikalnim delom pri drugih in pri nas so občutne. Tudi v kapitalističnih državah se že pojavljajo zahteve po vse večji volgi delavca pri odločanju.



jetju nimamo ustrezne razvite dejavnosti zbiranja in analiziranja tržnih (oz. marketing) informacij. Z rastjo podjetja in vedno ostrejšo konkurenco na trgu pa potrebujemo pri poslovnih odločitvah vedno več informacij o dogajanju na trgu. Poleg informacij o sedanjem položaju na trgu in sedanjih kupcih potrebujemo tudi informacije o potencialnih možnostih na trgu. O aktivnosti konkurence, o cenah, prodajnih poteh, prodajnem asortimanu itd. Številne tržne informacije postajajo nepogrešljive v zaostrenih konkurenčnih pogojih, kar je vedno bolj odločujoča karakteristika ne samo mednarodnega, ampak tudi jugoslovanskega trga.

Medtem ko je podjetje v zadnjih letih dokaj napredovalo pri izgrajevanju koncepta informacij o poteku svojega poslovanja (notranje informacije v podjetju), pa je bilo področje tržnih oz. marketing informacij omejeno na več ali manj občasno oz. nesistematično zbiranje nekaterih informacij o dogajanju na trgu. To pa nikakor ne zadoštuje za oblikovanje poslovne politike v naslednjih obdobjih, ker moramo upoštevati dejstvo, da bo z rastjo našega podjetja in tudi z rastjo konkurenčnih podjetij prišlo do sprememb sedanjih pozicij na trgu. Prav zato sodim, da je oblikovanje in uvajanje koncepta zbiranja in analiziranja tržnih informacij

sti, ki delujejo (oz. naj bi delovale) na področju funkcije.

Navedene ugotovitve formalno pomenijo združitev dosedanje prodajne službe in marketinga, dejansko pa dosti več, ker si s tem ustvarjamo pogoje za nov sistem dela z bogatejšo vsebino in učinkovitejšo organizacijo. To pa je tudi osnovni namen predlagane reorganizacije dosedanje prodajne službe in marketinga.

ZDRUŽITEV NEKATERIH PROIZVODNIH DELOVNIH ENOT

V podjetju nastajajo pri upravljanju proizvodnega procesa težave zaradi velikega števila proizvodnih delovnih enot. Te enote so tako po številu zaposlenih kot po vrednosti proizvodnje sorazmerno majhne, zato so na predlog službe za organizacijo proizvodnje nastale naslednje spremembe:

— združitev delovne enote 16 — tehnični izdelki in delovne enote 22 — plastične mase v DE 16 — TEHNIČNI IZDELKI

— združitev delovne enote 15 — prešani izdelki II in delovne enote 18 — klinasti jermeni v DE 15 — PREŠANI IZDELKI,

— združitev delovne enote 24 — umetno usnje in delovne enote 25 — kemični izdelki v DE 24 — UMETNO USNJE.

Ker menimo, da so vse navede-