



# GLASLO Saturnusa

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA SATURNUS LJUBLJANA — LETO XI ŠTEVILKA 2 — FEBRUAR 1969

## Žena - enakovreden graditelj socialističnih odnosov

Pred nami je 8. marec — Dan žena. Praznovala ga bodo skoraj vse žene sveta, pa vendar z ozirom na položaj v deželah na svojstven način — vietnamske žene z orožjem v roki in z vzvišenim ciljem — priboriti svobodo sebi in njihovim otrokom. Kljub dolgoletnem trpljenju, katerega prinaša krvavi spopad, te žene niso izgubile zaupanja vase in svetlejšo prihodnost. Njihovo poslanstvo je vredno spoštovanja vsega človeštva sveta. Jugoslovanske žene jih razumemo njihov boj nam je blizu, saj smo enake stra-

lahko pripisujemo le divjaštvu. Žene Jugoslavije obsojamo to divjaštvo in sleherni vmešavanje v notranje razmere posameznega naroda, pa naj pride to vmešavanje iz zahoda ali vzhoda. Kljub izbojevanju enakopravnosti naših žena pa žene v naši družbi nosijo specifično obveznost in poslanstvo — materinstvo. To pa ni zgolj prirodna zakonitost brez trpljenja in žrtvovanja, temveč obratno. Materinstvo prinaša v strukturo življenja sleherne žene velike notranje in zunanje obveznosti. Tega se moramo zavedati žene še

otroci, ki niso prav nič krivi za obstoječe stanje in si želijo le ljubezni svojih staršev. Že dolgo je znano, da je ljubezen staršev najvažnejši činitelj oblikovanja in vzgoje otroka in prav nič pretirano rečeno tudi garancija, da se bo otrok razvil v poštenega člana naše družbene skupnosti in ž vjenja v njej. Tega bi se morala oba starša zavedati, čutiti odgovornost, saj je usoda otroka v glavnem v njihovih rokah. Najbolj brezvestni pa so tisti starši, tisti očetje, ki jim pomeni kozarec in iz njega zaužita pijača več kot sreč-

predvsem problem varstva otroka v času odsotnosti matere. Ne sme nas biti sram priznati, da smo to vprašanje vse doslej zanemarjali in družbeni standard ni rasteł vzporedno z osebnim standardom. Kar smo s tem izgubili, res ne moremo vrniti, vendar pa je družba dolžna v bodoče temu problemu posvetiti več pozornosti in razumevanja. Družba je vse-kakor dolžna skrbeti za urejanje otroškega varstva, ne samo zaradi humanosti in enakopravnosti žena, temveč predvsem iz ekonomskega vidika. Zaposlena žena, ki ni- ma rešenega vprašanja varstva svojih otrok, se ne more sproščeno vključiti v delo na delovnem mestu, njen delovni uspeh je zaradi tega nižji in obstoja še nevarnost nesreče pri delu ter splošna utrujenost. Poleg tega se žene težko podreajo zahtevam delovnega mesta in izmensko delo predstavlja tudi v naši tovarni vsakodnevni problem. Družbena pomoč pri urejanju vprašanja otroškega varstva je ekonomsko utemeljena in nujna ter jo starši, predvsem pa zaposlene matere upravičeno pričakujejo.

no potrebno gospodinjstvo delo. Po številnih analizah je ugotovljeno, da delovni dan naših zaposlenih žena znaša z delom v tovarni in delom doma od 9 do 16 ur dnevno. Ta obremenitev je brez dvoja prevelika in ogroža zdravje naših zaposlenih žena. Še težje pa je stanje v tistih družinah, kjer je žena poleg dela obremenjena še z dodatnimi problemi, ki izvirajo iz neurejenih odnosov med člani družine. Največkrat te onose rušijo neodgovorni mo- žje in s svojim ravnanjem povzročajo pravo gorje. To je le nekaj problemov, s katerimi se dnevno srečujejo naše zaposlene žene. Navedla sem jih zato, da se ob njih zamislimo, razmišljamo pa tudi o drugih problemih, ki tarejo naše žene. Ker smo povzročitelji teh problemov ljudje, se vprašajmo, ali morda nismo naredili premalo, si nismo prizadevali za to, da bi, če že ne odpravili, vsaj omilili težave s katerimi se srečujemo naše žene. Morda pa smo te probleme celo sami povzročali zavestno ali nevede. Enkratna pozornost ob Dnevu žena predstavljaja za žene že veliko zadovoljstvo in priznanje. Menim pa, da je to premalo, posebno, če je to izraženo zgolj formalno in nedoživeto. Fani Zužek



hote preživljale med 2. svetovno vojno. Tudi naše žrtve niso bile zaman in svetla zvezda je že posljalala tudi na krvavo vietnamsko deželo. Nad padlimi sinovi na bojišču pa ne točijo solza le vietnamske žene, temveč tudi matere velike Amerike. Svoj sinove prav tako ljubijo in jim nesmiselni spopad v Vietnamu prinaša zgolj trpljenje in žalost. Obsojajo politiko preliivanja krvi, katero so si izmislili posamezni vodilni ljudje zaradi imperialističnih ciljev. Kljub visoki stopnji razvitosti človeške zavesti, humanizacija in poštenje še ni prodrlo v vse glave človeštva in dogajajo se po svetu strahote, ki jih

preden se odločimo za družinsko življenje, prav tako pa tudi moški, ki so dolžni prevzemati odgovornosti pri vzgoji in vzreji otrok ter graditvi ter oblikovanju družinskega življenja. Čustvo ljubezni, nagon po samoohranitvi in materinski čut je tista naravna sila, ki sili ženo v to, da si išče življenjskega partnerja za ustvaritev družine. Čeprav idejno zamišljena izbira moža, pa ta zveza lahko ni najbolj idealna ali včasih celo ponesrečena. V takem primeru se prične odvijati družinska tragedija, ki se nikoli ne konča brez posledic pri vseh članih družine. Še posebej so v taki družinski skupnosti prizadeti

no družinsko življenje in svetla prihodnost lastnega otroka. Verjemite, da tak h brezvestnežev tudi v naši družbi ni malo. Srečujemo se z njimi sleherni dan in dobro so nam poznane grozote, ki jih predstavlja v družini ali delovni okolici alkoholu vdan človek. Tudi žene v Saturnusu pričakujejo za reševanje tega zla učinkovitejšo družbeno pomoč. Po statističnih podatkih ugotavljamo, da iz leta v leto raste število zaposlenih žena. Zaposlenost žene — matere pa prinaša v družinsko življenje velike pozitivne in tudi negativne posledice. Res je, da se s tem dvigne standard družine, pojavi pa se

Našim sodelavkam  
ob prazniku  
8. marcu  
čestitamo





# Rezultati lanskoletnega dela

Proizvodni plan smo izvršili po količini in vrednosti 93 % in s tem proizvedli več kot v letu 1967, po količini za 10 % in po vrednosti za 7 %.

Najboljši rezultat je dosegel obrat tehničnih predmetov, ki je dosegel plan po količini 150 %, po vrednosti 121 %, ter proizvedel več kot v letu 1967, po količini za 50 % in po vrednosti 18 %. Kot poseben uspeh je šteti temu obratu kooperacijo s firmo Citroen skupaj s tovarno Tomos, Koper. Kljub zmanjšanju števila reklamacij bo potrebno še mnogo bolj paziti na kvaliteto izdelkov posebno tistih, ki so namenjeni kupcem v tujini.

Obrat embalaže je dosegel plan po količini 95 %, po vrednosti 83 %, ter v letu 1968 proizvedel po količini za 3 % več, a po vrednosti 2 % manj kot leta 1967.

Kapacitete oddelka pokrovov so bile izkoriščene 55 %, spodnjega oddelka 90 %, okroglega oddelka 74 %, štirioglatega pa 30 %.

Kapacitete tiskarne so bile izkoriščene 63 %. Pri izkoriščanju kapacitet povzročajo sezonski značaj proizvodnje slabše izkoriščanje.

Obrat konzerv Zalog je dosegel plan po količini 89 %, po vrednosti pa 95 % ter s tem proizvedel po količini 22 % več, a po vrednosti 2 % manj kot v letu 1967. V preteklem letu smo v ta obrat investirali znatna sredstva in sicer za izgradnjo nove proizvodne hale, dve avtomatski proizvodni liniji in dve tiskarski liniji, transformatorsko postajo in kotlarno, ter plinsko butan-propan postajo, katero je finansirala plinar na za naše potrebe.

Proizvodnja po planski lastni ceni v razmerju do plana in realizacije lanskega leta je bila sledeča:

Obrat	realiz. plana	realiz. 68:67
Tiskarna	101,4 %	111,0 %
Konzerve	90,6 %	95,0 %
Embalaža	97,4 %	92,8 %
Samostojni pokrovi	53,8 %	—
Skupaj embalaža	87,0 %	106,6 %
OTP	124,6 %	119,7 %
Lastna realizacija	65,8 %	87,4 %
Skupaj podjetje	91,3 %	108,1 %

Prodaja po planski lastni ceni pa je bila v razmerju do plana in v razmerju do lanskega leta sledeča:

Obrat	realiz. plana	realiz. 68:67
Tiskarna	102,1	112,7
Konzerve	89,6	93,6
Embalaža	100,4	97,0
Samostojni pokrovi	—	45,0
Skupaj embalaža	85,8	105,4
OTP	119,4	117,9
Lastna realizacija	65,8	87,4
Skupaj podjetje	89,6	106,9

Ugotovitev celotnega dohodka in razdelitev za leto 1968 v primerjavi s planom in realizacijo 1967. leta:

Elementi celotn. doh.	% dosega plana	% razmerje 68:67
Celotni dohodek	102,0	109,6
Porabljena sredstva v tem amortizacija	91,0	112,0
Neto produkt	102,8	106,8
Delež družbe pred ugot. dohodka	99,3	119,2
Delež GO dohodka	96,0	83,1
Dohodek	102,3	106,4

## Razdelitev dohodka

Neto osebni dohodek	111,3	123,6
Prispevek od osebnih doh.	112,5	121,4
Poslovni sklad	89,7	75,3
Sklad za stanovanjsko izgrad.	104,0	114,5
Sklad skupne porabe	56,0	63,6
Ostali skladi (rezervni, skupni rezervni sklad, Skopje)	90,0	99,1

Indeksi doseganja plana kažejo, da je bil plan realno postavljen. Indeksi razmerja med letom 1968 in 1967 kažejo, da smo dosegli večji dohodek kot v preteklem letu, vendar smo porabili za to več sredstev in zlasti več neto osebnega dohodka in prispevkov. Posledice tega pa so manjši skladi. Razmerje delitve dohodka je sledeče:

	1967	1968	%
Dohodek osebni skladi	100	100	100
osebni dohodek	65	75	115
skladi	35	25	71,5

Zadnji stolpec kaže, da smo smo s tem znižali delež sklarazmerje delitve pri osebnih dohodkih zvišali za 15 % in dov za 27,5 %.

V vsakih 100 din celotnega dohodka je vsebovano za posamezne elemente toliko dinarjev, kot kaže sledeča tabela:

	1967 din	1968 din
Celotni dohodek	100,0	100,0
Porabljena sredstva	65,5	66,3
Neto produkt	34,5	33,7
Skupni poslovni stroški	70,6	71,5
Kritje izgube DUR-a, Kr. gore in Lošinja	6,4	6,4
Dohodek	28,9	28,1
Bruto osebni dohodki	18,8	21,0
Skupaj skladi	10,1	7,1
Poslovni sklad in sklad skupne porabe	8,8	5,8
Terjatve do kupcev	22,4	25,6

Tabela kaže, da smo imeli v letu 1968 manj dohodka na 100 din celotnega dohodka, to je, da smo poslovali manj ekonomično. Dalje kaže, da smo kljub manjši ekonomič-

nosti poslovanja potrošili več celotnega dohodka za osebne dohodke in manj na sklade, ker smo spremenili razmerje delitve dohodka na osebne dohodke in sklade. Tega razmerja ne smemo brez zaskrbljenosti spreminjati v škodo skladov, ker nam ti omogočajo razvoj in modernizacijo ter avtomatizacijo proizvodnje, s tem pa zmanjšanje finančnega napora pri delu.

Izplačani osebni dohodki za 1968. leto pa kažejo sledeče razmerje s predhodnim letom:

Izplačani	1968 : 1967
Bruto osebni dohodki	113,3 %
Neto osebni dohodki	110,3 %
Prispevki	119,3 %
Povprečni osebni dohodki na zaposlenega	108,1 %

V letu 1968 je znašal povprečni osebni dohodek N din 1,045,—.

V letu 1967 je znašal povprečni osebni dohodek N din 967,—.

Zaradi zvišanja proizvodnih kapacitet smo vlagali v investicije znatna sredstva zaradi česar se je zvišala nabavna vrednost osnovnih sredstev od 1. 1.—21. 12. 1968.

Zemljišča na	745,1 %
Gradbeni objekti	129,0 %
Stroji	150,6 %
Naprave in inštalacije	110,0 %
Transportna sredstva	128,7 %
Poslovni inventar	274,3 %
Skupaj :	143,5 %

Stanje izrabljenosti osnovnih sredstev 31. 12. 1968 kaže sledeče stanje z upoštevanjem naše amortizacijske stopnje:

Osnovna sredstva	% izrabljenosti 1967	1968
Gradbeni objekti	21,3	17,8
Stroji	57,0	40,2
Naprave in inštalacije	58,0	66,1
Transportna sredstva	52,3	50,4
Poslovni inventar	71,9	30,8
Skupaj delovne priprave	57,6	48,3

Amortizacija osnovnih sredstev zvišuje stroške podjetja pri zvišanju nabavne vrednosti osnovnih sredstev brez ustreznega zvišanja proizvodnje. Vlaganje v boljše tehnično opremljenost mora imeti za posledico tudi večjo produktivnost in večjo ekonomičnost, če želimo doseči tudi zvišanje osebnih dohodkov in šstandarda ter skladov za odplačilo kreditov za nabavo osnovnih sredstev ali zbrati denarna sredstva za nakup s takojšnjim plačilom. Povečati moramo torej poslovni sklad. To pa moramo doseči le z razporeditvijo primernega deleža dohodka. Če torej porabimo preveč dohodka za sklade nam primanjkuje sredstev za tako zvano razširjeno reprodukcijo. Amortizacija nam omogoča le enostavno reprodukcijo.

Zmanjšanje dohodka nam povzročajo poleg reklamacij in škarta ali zastojev v proizvodnji tudi prevelike terjatve do kupcev in zaloge materiala ter gotovih izdelkov. Zaloge nam vežejo denarna sredstva. Število dni vezave in kapacitet obračunja kaže sledeča tabela:

Zaloge 1968. l.	dnevi vezane obračanje	koeficienta
Material	13,8	2,6
Nedokončana proizvod. in polizdelki	26	14,7
Gotovi izdelki	24	16,4
Kupci	75	4,8
Dobavitelji	86	4,2

Zaradi visokih zalog nam primanjkuje prostih denarnih sredstev in zato tudi naš dolg do dobaviteljev raste ter s tem težave pri pravočasnih nabavah in zamudne obresti.

Zelo je padla rentabilnost glede na vložena obratna sredstva. Nekoliko manj je padla rentabilnost v razmerju do skupno vloženih sredstev. Najbolj pa je padla rentabilnost podjetja po ustvarjenih skladih glede na vložena skupna sredstva, saj bi več dobička (skladov) dosegli, če bi ta sredstva posodili nekemu podjetju.

Socialistično gledano je za člane kolektiva rentabilno vlaganje tudi če dosežemo višje dohodke. Za kapitalista pa so plače le strošek in vlaga le zaradi dobička (skladov). Obračun proizvodnje po obratih kaže sledeče odstopanje med planiranimi stroški dejanske proizvodnje in dejanskimi stroški ter % dobička v razmerju do planske lastne cene:



**BRATKOVIČ MARIJA** pri svojem delu na liniji konzerv v obratu Zalog. V našem podjetju dela od 9. 10. 1962.

Zaradi nepravočasno odplačanih kreditov plačujemo poleg rednih tudi zamudne obresti, ki zvišujejo stroške.

Po knjigovodskih podatkih se je zvišala proizvodnja po vrednosti za 7,5 %. V letu 1968 pa znaša zvišanje skupnih stroškov 13 % in enako pri večini skupnih stroškov vključno osebni dohodek.

Razlika med zvišanjem skupnih stroškov in zvišanjem vrednosti proizvodnje odpade na zvišanje nedokončane proizvodnje. Tudi prodaja po računih izdanih v letu 1968 je skoraj enako zvišana kot proizvodnja to je za 7,6 %.

Produktivnost na zaposlenega je bila v letu 1968 za 7,2 % višja kot v letu 1967. Ekonomičnost pa je nekoliko padla največ v razmerju z osebnimi dohodki, ker so mnogo bolj zrasli kot produktivnost.

Enote	% odstopanja	% dopanja bička
Podjetje kot celota	+ 0,9	6,8 %
Tiskarna	- 1,2	3,9 %
Konzerve	+ 3,5	6,8 %
Embalaža	+ 11,0	5,3 %
Samostojni pkr.	- 19,3	15,4 %
OTP	+ 8,1	15,4 %
Plastika	+ 17,0	—
Ostalo	+ 6,2	3,4 %

Predznak plus pomeni odstopanje zvišanja stroškov proizvodnje nad planiranimi, a znak minus prihranek na stroških proizvodnje. Razlike v ceni kupljenega materiala niso upoštewane, ker obremenjujejo ekonomske enote po planski ceni materiala. Odstopanja so lahko posledica boljšega ali slabšega gospodarjenja ali pa slabo postavljene planske cene ter normativov materiala in dela. Analiza posameznih nalogov daje odgovor na to vprašanje.

Edi Ferencak



# Občni zbor je opozoril na dobre in slabe strani

- Moste, 14. februarja — Ta dan so se v občinski skupščini Moste-Polje zbrali delegati delovnih enot naše tovarne k občnemu zboru sindikalne organizacije. Prisotni so bili tudi tajnik mestnega sindikalnega sveta tov. Milan Grželj, tajnik mestnega sindikalnega odbora za industrijo in rudarstvo tov. Zvonko Zagar, predstavniki družbenopolitičnih organizacij, samoupravnih organov ter vodstvo podjetja.

V svojem referatu je predsednik sindikalne podružnice Miloš Mikolič izčrpno poročal o delu sindikata v pretekli mandatni dobi. Njegov referat je bil skorajda v celoti objavljen že v prejšnji številki Glasa Saturnusa pod naslovom »Pred občnim zborom sindikata«. Njegove temeljne misli so bile naslednje:

- vse storiti, da bo sindikat delaven;
- najti pravo vsebino dela sindikalnih odborov po delovnih enotah;
- sodelovanje sindikalnih odborov in delavskih svetov v DE;
- nadaljnje razvijanje samoupravnih odnosov — prva naloga;
- proizvajalci premalo informirani o dogajanju v kolektivu;
- veliko pričakovanje od reorganizacije v podjetju;
- zastarela tehnologija in organizacija dela;
- nagrajevanje kliče po temeljiti spremembi;
- še pogumneje in dosledneje v izboljšanje kadrovske strukture;
- več sredstev za izobraževanje;
- planiranje kadrov;
- s pripravniki še ni nič.

O informiranju proizvajalcev je dejal takole: »O sistemu informiranja v kolektivu smo že večkrat razpravljali in ugotavljali, da so naši proizvajalci premalo obveščeni o dogajanju znotraj kolektiva. To se vidi tudi iz odgovorov na vprašanja v anketi o sindikatu. Delavci trdijo, da le malo vedo o dogodkih v kolektivu ter pri vsakodnevem delu dejansko čutijo to pomanjkljivost. Oddelekovodje, mojstri in drugi trdijo, da so osebno dovolj obveščeni in ne vidijo pri tem problemov.

Popolnoma nič nismo pristanski in se strinjamo z

delavci o tem vprašanju. Resnično smo premalo obveščeni. »Glas Saturnusa«, ki izhaja mesečno nas tekoče ne obvešča, ker se dogodki hitreje vrstijo; časopis je najdražja oblika obveščanja, ni pa najbolj hitra in učinkovita. Zato je potrebno, da se dogovorimo za način obveščanja — morda na eni prihodnjih sej samoupravnega organa.

O osebnih dohodkih je dejal: »Naša tovarna je s prečjem osebnih dohodkov (1050 din) dosegla zadovoljive rezultate, toda delavci v proizvodnji, katerih večina ima povprečno 650 din, imajo premalo sredstev za življenje. Vemo, da le s primerno vsoto obratnih sredstev lahko dobro gospodarimo. Toda tudi delavca ne smemo več obremenjevati z novimi dajatvami, investicijami in jim le obljubljeni izboljšanje dohodka. Z delitvijo presežka je bilo sicer doseženo izboljšanje, vendar smo se tega tako navadili, da je brez njega že pravi problem. Morda bomo morali tudi letos iti v škodo skladov in v korist osebnih dohodkov. Vendar bi bilo bolje, da si potrebna sredstva pridobimo z racionalizacijo proizvodnje, zniževanjem stroškov in drugimi ukrepi.«

V zaključku svojega referata je predsednik sindikata govoril o kadrovske problematiki. Dejaj je: »Modernizacija naše proizvodnje zahteva nenehno dvigovanje delovne sposobnosti človeka ne le ob stroju, marveč v vseh službah podjetja. Skrbeti moramo za nenehno dopolnjevanje in izpopolnjevanje naših kadrov in dvig splošne izobrazbe vseh zaposlenih. Sredstva za izobraževanje pa so bila izkoriščena le malo. To nam postavlja vprašanje ali ni za to zainteresirano vodstvo in kadrovska politika ali pa posamezni člani kolektiva.

Kadrovske strukture smo pričeli popravljati, vendar pa še daleč ni zadovoljiva. Potrebujemo več dobrih ekonomistov. Kadrovske komisije in službo moramo razvijati naprej in njeno delo izpopolnjevati. Sprejeli smo pravilnik o pripravnikih, ki nas obvezuje k stalnemu, načrtnemu in sistematičnemu sprejemanju pripravnikov in tako daje možnost izboljševati kadrovske strukture. Torej imamo že dobro začetno, le smejeje moramo iti v sprejemanje pripravnikov, da nas čas ne bo prehitel.«

Referat je bil razmeroma kratek in ploden. Zajemal je vsa važnejša področja življenja in dela v našem kolektivu, v celoti pa je prevevala misel o velikem pričakovanju od reorganizacije podjetja in njegove kadrovske prestrukture.

Razpravo je pričel Milan Drakulič, ki je s primerom obiska japonskih gostov in njihovega zanimanja za delo samoupravnih organov in političnih organizacij načel pomen in smisel delovanja organizacij in samoupravnih organov za skupni cilj, to je boljši proizvodni rezultati, humanejši odnosi in lepše življenje. Takole je po uvodu dejal: »Japonska gosta sta postavila vprašanje nekako takole: kako opravičujemo obstoj večih organizacij, katerih člani so — z nekaterimi izjemami — isti ljudje in katerih cilji so isti z razliko nekaterih posebnosti? Na pomoč je priskočil spremljevalec gostov z odgovorom, da so vsi naši naporji namenjeni istemu cilju — pripeljati samoupravni sistem do popolnosti, kar pomeni nekakšno postopno odmiranje družbenopolitičnih faktorjev, ki so pogojevali rojstvo samoupravnega sistema. Prav gotovo so to želje vseh nas. Vendar so želje eno, resnica pa drugo. Dojenček se upira, če ga hočemo trdo poviti, ker pa mu želimo preprečiti rahličnost, to storimo proti njegovi volji. Tako podobno gledam na razvoj samoupravnega sistema, ki danes ni več dojenček, ampak doraščajoč otrok, ki bo kaj kmalu polnoleten.

Ko sem v našem glasilu bral prispevek tov. Vrzela, ko pravi, da je nemogoče pahniti sindikat v opozicijo samoupravljanju, temveč samo v opozicijo površnosti in nedoslednosti, sem videl v tem eno glavnih nalog sindikata.

Če bi šli ugotavljati kaj vse je šlo mimo nas v preteklem obdobju samo pod okriljem posameznikov kot pri službah in ne nazadnje pri organih samoupravljanja, bi sindikat imel v kolektivu dela čez glavo. Če bi hotel te slabosti odkloniti, bi mu pripisovali drugačne zasluge kot mu jih. Kako bomo to izvajali ne sme biti skrb samo ožjega vodstva podružnice, temveč vseh nas članov sindikata. Če bomo pri tem naleteli na nerazumevanje prizadetih, bomo lahko spet celo mandatno dobo govorili, da od sindikata nimamo nobenih koristi in da le plačujemo članarino. Mislim, da nobeden od samoupravnih ali drugih organov ne more biti tabu za drug organ ali posameznika. Ko smo pred parimi leti, ravno v tej dvorani na letni konferenci OO ZK razpravljali o tem, da so naši samoupravni organi prešibki za breme, ki jim ga nalagamo in da bi ustanovili komisijo, ki bi bila v pomoč samoupravnim organom, brez kakršnihkoli operativnih posegov, je eden od diskutantov odločno zavračal ta predlog, češ da je to nezaupnica samoupravljanju. Jaz to še danes ne smatram kot nezaupnico samoupravljanju, temveč le poskus, kako doseči pri naših članih samoupravnih organov tisto, kar jim manjka, to so pravice in dolžnosti v času poslanstva in zaupanja celotnega kolektiva.

Mi ne potrebujemo takomenovanih »kimavcev« v naših organih samoupravljanja, vendar večino teh sami naredimo s tem, da jih volimo v te organe, mogoče samo zato, da zadostimo načelom, da mora biti toliko neposrednih proizvajalcev, od tega na vsak način določen procent žensk in mladine. Povrh vsega na mora biti zastopana še tako majhna skupina, če le ni vključena po svoji dejavnosti v eno večjih enot. Ne iz in nihče izmed vas ne bi imel nič proti temu, če tak kandidat ima res vsaj nekaj zahtevanih kvalit. Če na nekdo sprejme kandidaturu samo zato, ker ni imel pojuma, da je odkloni in pojasni, da ni za tako delo, potem ne moramo od takega člana pričakovati več kot to, da je samo številka potrebna za sklepčnost. Naj omenim še tanej primer kako razpravljamo, odlašamo in potrjujemo tako važne stvari kot je letna bilanca. Na vprašanih celi DSP smo obravnavali poleg ostalega tudi zaključni račun ali željo, pa in težko pričakovano bilanco za preteklo leto. Po skoraj enurni detalni razlagi tov. Ferencčka razen enega vprašanja, ni bilo diskusije. Šele potem, ko je



MILOŠ MIKOLIČ — Bere referat o delu in nalogah sindikalne organizacije.

bil zaključni račun potrjen, se je razvila diskusija bolj o obliki dopolnil in predlogov in to v glavnem s strani povabljenih ne pa od članov delavskega sveta. Jasno mi je, da o bilanci ni lahko diskutirali, ker je to v glavnem izraženo stanje v suhoparnih številkah, procentih, indeksih, strukturah in kaj vem kaj še, vendar me preseneča tak odnos, ker so številke naravnost vpile po vprašanih.

Poglejte nekaj podatkov, za katere ni potrebno ne vem kakšnega znanja: tiskarna ima 164% več nedovršene proizvodnje ob koncu leta 1968 kot leta 1967, orodiarina čez 177 milijonov ali 107% več, strojna delavnica 168%, konzerve pri gotovih izdelkih 84%. OTP nekaj čez 460 milijonov starih dinarjev ali 24% več zalog kot leta 1967 itd. Skupno stanje zalog materiala in nedovršene proizvodnje znaša skoraj 5 milijard in 250 milijonov starih dinarjev, kar je za 107% več kot leto prej. Če pa vemo, da zaloga večjein naša obratna sredstva in posrednijskeje pri naših hotenih in stremilnih za kim hitraše obračanja sredstev, nam na res ne more biti vseeno ali so te ustvarjene zaradi nanelskega dela nekoga oddelka ali celo posameznika.

Omenimo številke so samo najbolj očitni primeri, podobnih pa je še več.

Vse te postavke so rezultat naših lanskeletnih prizadevanj in so nedvomno vplivale na naše prijemke. Ne moremo preko dejstva, da smo v lanskem letu preieli naravnost 81% več neto dohodka kot v letu 1967. Lanskeletni povprečni osebni dohodek Saturnuščana je torej 104.500 starih din, v letu 1967 pa je bil 96.700 starih din. Torej kljub vsem težavam nismo canjali na mestu, (nadaj. na 4. str.)



DELOVNO PREDSESTVO — Marjan Izanc, Majda Strle, Janez Herzog, Milka Kepić, Pogačnik Milka



# Občni zbor je...

(nadaljevanje s 3. strani)

temveč smo skušali slediti času, jasno v okviru svojih možnosti. Čeprav ta podatek zgovorno kaže nenehno rast našega neto osebnega dohodka, moramo priznati, da smo v preteklem letu imeli največ zahtevkov po povprašanju plač. Iz ankete, ki jo prinaša Glas Saturnusa je razvidno, da bi bila ena glavnih nalog sindikata skrb za povečanje osebnega dohodka zaposlenih. Prepričan sem, da se nobeden od anketiranih ni zamislil nad tem, kako težavna in dolgoročna naloga je to. Tudi jaz sem tega mišljenja, da je to ena naših glavnih nalog, ob tem pa se zavedam, da naš sistem ne pozna norm in oblik za doseganje tega cilja kot se jih poslužujejo sindikati v kapitalističnih deželah, pri čemer mislim na vse splošne ali pa solidarnostne stavke. Tudi pri nas poznamo te oblike urejanja stvari znotraj posameznih delovnih organizacij, za katere lahko manj ali več trdim, da niso rodile zaželenih rezultatov. Pri urejanju delitvenega sistema pa so najmanj zaželeni in skoraj neučinkoviti. Pri nas vsi govorimo, da so osebni dohodki preniski na sploh, še posebej pa pri najnižjih postavkah. Zaključni račun je

dolgo trajalo, ker bomo začeli gristi svoj lastni rep.

Prepričan sem, da do tega ne bo prišlo. To moje prepričanje utemeljujem s tem, da z zaupanjem gledam v prihodnost, ki nam bo prinesla že tako težko pričakovana reorganizacija, z njo pa tudi magično analitsko oceno ter pravilnejše vrednotenje dela in nagrajevanje po delu.

Reorganizacija naj bi prinesla novega poleta v naš kolektiv. Razdelitev našega kolektiva v praktično štiri manjše tovarne naj bi bolj precizno razmejila pravice in dolžnosti enot kot takšnih, posebej pa vodstev teh in ne nazadnje vsakega posameznika med nami. Smatram za potrebno, da še enkrat poudarim, da bo nujno poučiti vsakega, če še ne ve, da je razlika med vodenjem in upravljanjem podjetja. S tega mesta apeliram na sindikat, da v svojo podporo vodstvu podjetja pri reševanju vsakodnevnih nalog, obnem pa pazi, da se posameznikom ne zavrti in da si pravico upravljanja ali vodenja podjetja ne prisvoji kot samo domeno. Če smo nekoga postavili na odgovorno mesto, mu zaupati in ga primerno nagraditi ter jasno povedati, kaj so njegove dolžnosti in pravice, potem ne smemo pustiti, da nam vedri

in duševni rekreaciji, za kar je planinstvo zelo primerna oblika. V ta namen je bila lansko leto ustanovljena planinska sekcija, ki je s svojim delom opravičila svoj obstoj. Predlagal je, da bi v letošnjem letu ustanovili samostojno planinsko društvo in tako nudili zaposlenim še več možnosti koristiti zdravo rekreacijo. Izrazil je željo, da tudi novi izvršni odbor sindikata podpira razvijanje te oblike skrbi za delovnega človeka — skrb za zdravega in vedrega proizvajalca.

Direktor podjetja Zdravko Rakušček je v svoji diskusiji orisal hiter razvoj podjetja in potrebo po reorganizaciji z namenom, da bi si z večjo samostojnostjo štirih DE uredili obstoječe organizacijske in kadrovske probleme in tako imeli večje možnosti tekoče odpravljati in samostojneje urejevati problematiko stroškov in zboljševanjem materialnih pogojev dela v proizvodnih enotah.

Govoril je tudi o integracijskih poskusih z našo konkurenco, kar pa nam ni uspelo v celoti. Lansko leto je označil kot za nas zelo pomembno in obnem glede na velike investicije v Zalogu, tudi težko. Rezultate lanskih investicij pričakujemo letos in v naslednjih letih.

O osebnih dohodkih je menil, da niso najboljši, vendar glede na situacijo tudi ne tako slabi. Ne pozabimo investicij, neurejenosti na trgu

z diskusijo Slavko Gerlica. Obravnaval je slabe odnose v delovnih enotah kot vzrok za nezadovoljstvo in odhajanje delavcev drugam.

Dejal je: »V našem kolektivu je razmeroma majhen procent fluktuacije (8%), torej to ni kakšen poseben težji problem. Vendar, če pogledamo natančneje in ugotovimo, da so prvi vzrok odhajanja delavcev iz podjetja, slabi odnosi nadrejenih do podrejenih in da se to vleče že nekoliko let, potem je stvar popolnoma drugačna.

Fluktuacija nam nakazuje slabe odnose, predvsem med delavci, predelavci in mojstri ter predelavci in oddelkovodji in vodstvom DE. Da za ta delovna mesta nimamo ustreznega profila kadrov nam dokazuje tudi politična nezainteresiranost in zaspasnost delavskih svetov in popolna nedelavnost sindikalnih odborov v DE.

To, da nimamo obratnih sestankov (razen v DE Zalogo) in da tekoče nastajajo razni problemi v odnosih in delovni disciplini, ki jih delovne enote niso sposobne same odpravljati samo še potrjuje ugotovitev, da z vodstvi delovnih enot nekaj ni v redu. Tisto nekaj je **zastareli profil kadrov, ki ne odgovarja! Zahteve sedanjih razmer so prerastle njihove sposobnosti.**

Nezadovoljstvo zaradi nizkih osebnih dohodkov obstoja in je vedno večje. Vendar pa so za odhajanje delavcev kot vzrok osebni dohodki na drugem mestu.

Osebnostne dohodke bomo popravili in na osnovi analitične ocene pravilneje razdelili. Trdim, da bomo s tem le delno rešili problematiko.

Se važejša naloga in rešitev je predvsem v temeljiti reorganizaciji in kadrovske prestrukturirani, ker so kadri tisti, ki povzročajo za proizvodnjo nepotrebne težave.

Delovne enote morajo postati samostojnejše, sposobne reševati svoje probleme v okvirih možnosti podjetja.

Vodje delovnih enot naj bodo vodje DE in ne svetovni in ne vem še kakšni potniki, da jih člani DE vidijo le enkrat v letu — kot člani DE zatrujejo.

Vodje DE mora biti pravzaprav samoupravni organ v malem kot direktor za tovarno.

Biti mora tudi odgovoren za delovanje samoupravnega organa in družbenopolitičnih organizacij v enoti. Biti mora eden od prvih pobudnikov za razvijanje in izpopolnjevanje njihovega dela.

Velika škoda se nam dela na družbenopolitičnem in materialnem področju tudi zato, ker nimamo ustreznih kadrov na delovnih mestih, ki so v stalnem neposrednem stiku z delavci. To so predelavci, skupinovodje in podobni. Na teh delovnih mestih bi morali imeti najboljše moralno in politično preizkušene visokosposobne kadre. To so kadri, ki dajejo ritem delu, odnosom in javnemu mnenju, v določenih problemih našim neposrednim proizvajalcem. Posebno

še, če delavci komaj vedo kdo je njihov vodja in če ta za vsak najmanjši problem teče h generalnemu direktorju in če niti enkrat v letu ne skliče sestanka delovne enote.

Dobri odnosi in organizacijska urejenost podjetja sta predpogoj za večjo produktivnost in rentabilnost, torej tudi predpogoj za višje osebne dohodke.

V nadaljevanju je tov. Gerlica govoril o potrebi zaposlenih po boljši informiranosti. »Človek toliko ve, kolikor je informiran,« je dejal, »zato je potrebno naš sistem informiranja izpopolniti. Potrebno je uzakoniti mesečne sestanke po DE pred sejami in po njih izdajati BILTEN in urediti oglasne deske.«

K nadaljnji razpravi se je prijavil tajnik mestnega sindikalnega sveta tov. Milan Grželj. Dejal je, da so podobno kot mi tudi oni z anketo ugotovili, da si ljudje želijo sindikata vendar drugačnega in drugačne ljudi v njem. V tem smislu se je sindikat tudi reorganiziral. Občinski sindikalni sveti niso več vmesni člen med osnovnimi organizacijami in forumi, temveč so sedaj višja vodstva v neposrednem stiku z bazo. Tako so lansko leto imeli neposreden stik z več kot 50 sindikalnimi organizacijami v podjetjih. Predvsem pa je vsobinski smoter reorganizacije v tem, da vodstva delajo tisto, kar neposredni proizvajalci preko svojih sindikalnih organizacij hočejo in ne obratno kot je bilo. »Če je bil 20 let gumb na forumih, zvočniki pa v delovnih organizacijah, naj bo sedaj narobe, pa čeprav se bodo verjetno tisti, ki so bili navajeni pritiskati na gumb težko navadili poslušati zvočnike,« je dejal in s tem hotel nazorno prikazati vlogo sindikalnih podružnic. Govoril je še o odnosih strpnosti in urejenosti ter se pohvalno izrazil o poteku občnega zbora in predpriprav, ki so vidne tudi v Glasu Saturnusa.

Predsednik mestnega odbora za industrijo in rudarstvo Zvonko Zagar je govoril o težniah naših sindikatov in sindikatov v zahodnih državah. Spomnil je na napisano misel v Glasu, da se sindikat ne more pahniti v opozicijo samoupravljanju, temveč le v opozicijo slabemu in poudaril, da v primeru, kjer se samoupravljanje izrodi je nujno, da se sindikat postavi v opozicijo ali tudi narobe.

Srečko Resnik je med drugim dejal: »Iz ankete se jasno vidi večkrat napisana ugotovitev, da mora sindikat skrbeti za delavca. Kdo naj pa skrbi za sindikat? Prav gotovo bi bil sindikat boljši, močnejši in sposobnejši »skrbeti za delavca«, če bi v njem tudi več sodelovali. Sindikat je potreben širokega sodelovanja, tega pa ni!«

V nadaljevanju je omenil akcijo mladinskega komiteja zaradi deformacij v tiskarni. Čeprav so bila tudi v glasilu jasno napisana vprašanja, ki so terjala odgovore, se tega do danes še ni storilo in tudi ničesar se še ne ve kaj in kako se je problem uredil.

(nadaljevanje na 5. strani)



Delegati in povabljeni sledijo poteku občnega zbora.

mimo, kar ni rečeno, da o tem ne moremo več razpravljati, vendar nam ni prinesel objavljenih dežele, se pravi treba je nekje drugje poiskati vire za dotok 200 ali 300 milijonov starih dinarjev, s katerimi bi zadostili našim minimalnim željam in hoteljem.

Strinjam se s tov. Vrzelom, ko pravi, da je treba revidirati naš delitveni sistem, ne moremo pa podpirati stališča, da še naprej rušimo odnos med skladi in osebnimi dohodki. Navajam podatek iz lanskoletne bilance. V letu 1967 je bil ta odnos 65% proti 35% v korist osebnega dohodka, lansko leto pa 75% : 25%. Lahko se izrečemo za še nadaljnje zmanjšanje tega razmerja v korist plač, vendar to ne bo

in oblači samozato, ker je šef. Se enkrat poudarjam, da ne smemo dajati nobenih posebnih privilegijev samo zaradi naziva, ker je to ne samo kršenje pravic in dolžnosti, ampak je to slab vzgled vsem tistim, ki bi karkoli bili nag-njeni temu. Na koncu še enkrat: za »šefovsko« mesto je tudi »šefovska« plača, ki z ozirom na razmere v Saturnusu niso tako nizke, da bi si prisvajali več kot jim pripada.

Drugi se je k razpravi prijavil Vili Skrlj predelavec iz embalaže. Govoril je o delu delavskega sveta DE, o urejenosti podjetja, o sami organizaciji dela v DE Embalaža ter o medsebojnih odnosih.

Jaka Matičič je govoril o potrebi zaposlenih po fizični

in konkurenco, zaradi katere smo samo na znižanju cen zgubili okrog 350 milj. starih dinarjev. Bolj pogumno bi morali razpravljati o problematiki osebnih dohodkov in drugem na DE. Rešitev je v bolj poštenem in pravilnem razdeljevanju in kritičnejšem ocenjevanju dela posameznikov. Ravno tega manjka po delovnih enotah. Če tega ne bo, tudi analitična ocena ne bo vsega rešila, vsekakor pa bo marsikaj dobrega odkrila.

Na koncu svoje diskusije je ponovno poudaril, da je krivda za nezadovoljstvo pri osebnih dohodkih predvsem v delovnih enotah samih, saj te niso koristile vseh možnosti za zboljšanje.

Po krajšem odmoru je v nadaljevanju razprave začel



(nadaljevanje s 4. strani)

Vodja DE Tiskarna Janez Ošaben je v odgovor Resniku dejal, da se je ta na sestanku v tiskarni strinjaval, da je pravilno, če je delavka na delovnem mestu, kjer je prej delal moški, nagrajena z istimi prejemki kot moški, sedaj pa trdi nasprotno.

Omenil je primer prekinitve dela v embalaži in da tega ni nihče dajal v časopis in ne razpravo kot problem. »Se več hujših primerov se je zgodilo po delovnih enotah, pa tega ni obravnavala nobena organizacija, le na tiskarno imate že od nekdanj piko.« Na koncu je še dejal: »Vodjem delovnih enot se danes tu izreka nezaupnico, noben predsednik in noben sekretar pa ni nikoli prišel do vodje in ga povpraševal po problemih in težavah.«

Milan Drakulić se je ponovno priglasil k diskusiji in izrazil svoje mnenje o primeru v tiskarni. Dejaj je, da to delovno mesto, na katerem je prej delal moški ni bilo prav ocenjeno in da je prepričan, da je podobnih primerov v podjetju še več in da bodo tudi še v bodoče, dokler bomo obremenjeni z miselnostjo o manjvrednosti ženskega dela in subjektivizmom.

V nadaljevanju je še povabil izvoljene člane izvršnega odbora k razpravi. Ker pa je rezerviran čas za dvorano

potekel in so že drugi čakali, da jo zasedejo, je bil delovni predsednik Janez Herzog prisiljen občni zbor zaključiti.

Velika škoda, da je čas potekel, saj so se delegati ravno sedaj dodobra »ogreli« in bi razprava prav gotovo potekala še nekaj ur. Kljub temu pa občni zbor lahko ocenimo kot zelo ploden in sila resen. Prepričani smo, da se bo ta manjkajoča razprava nadaljevala še naprej na sindikalnih odborih po DE in tudi drugih organih in organizacijah.

#### V NOVI IZVRŠNI ODBOR SINDIKATA SO BILI IZVOLJENI:

Casar Marija, Česen Jože, Černe Joža, Demšar Malči, Drakulić Milan, Gostinčar Janez, Hostnik Viktor, Kovač Janez, Kunej Marjan, Kušar inž. Matjaž, Mikolić Miloš, Pungerčar Vinko, Smrekar Karel, Smrekar Jože, Skrlj Vili, Švigelj Jože, Virk Sonja;

#### V NADZORNI ODBOR:

Bajc Marjan, Tanacek Ferdo, Urajnar Nada;

#### ZA DELEGATE NA OBČNI ZBOR MESTNEGA ODBORA ZA INDUSTRIJO IN RUDARSTVO so bili izvoljeni:

Drakulić Milan, Smrekar Karel, Virk Sonja, Žužek Fani.

#### NOVO IZVOLJENI IZVRŠNI ODBOR SINDIKATA SE JE SESTAL NA PRVO — USTANOVNO — SEJO

Štiri dni po občnem zboru in izvolitvi so se člani novo izvoljenega izvršnega odbora sestali na prvo sejo. Seja je imela predvsem ustanovni pomen in jo je vodil še stari predsednik Miloš Mikolić.

Po krajši razlagi o delovnih nalogah predsednika, tajnika in blagajnika je Miloš Mikolić predlagal za novega predsednika naše sindikalne organizacije Milana Drakulića, za tajnika Sonjo Virk in blagajnika Malči Demšar. Predlagani so, zavedajoč se obveznosti, izrazili pripravljenost za sprejem funkcij. Člani izvršnega odbora so jih enoglasno izvolili.

Za svojo prvo nalogo so si zadali:

- sklepi občnega zbora
- delovni program
- razdelitev zadolžitvev
- volitve odborov po DE

Na koncu so se odločili, da pošljejo štiri člane na seminar, ki ga organizira mestni odbor za industrijo in rudarstvo Slovenije v Grobljah od 24. do 28. februarja. Za ta seminar so določili: Casar Marijo, Virk Sonjo, Miloša Mikolića in Milana Drakulića. Njihova naloga je tudi, da v času seminarja pripravijo delovni program sindikalne organizacije.

#### PRED NAMI SO VOLITVE V ORGANE UPRAVLJANJA

V začetku meseca aprila bomo volili polovico članov delavskega sveta, svetov delovnih enot, komisije pri delavskem svetu in na prvi seji delavskega sveta nov upravni odbor.

Vsako leto znova ugotavljamo, da se na te volitve preslabo pripravimo, da se posvečamo izbiri kandidatov vse premalo časa in pomembnosti. Ni dovolj da izvolimo najbolj pridne ali take, ki znajo vseprek kritizirati pri tem pa vidijo le sebe. Naše gospodarstvo zahteva, da se člani organov upravljanja ustvarjalno vključijo v samoupravljanje, da sledijo dogajanem v podjetju, to pa zahteva žrtvovanje svojega prostega časa za skupne koristi. Tega danes ne razumejo vsi, ne tisti, ki volijo in ne oni, ki so izvoljeni. Zato se leto za letom dogaja, da imamo v organih upravljanja člane, ki so sedaj le fizično prisotni in je vse njihovo »aktivno« delo dviganje rok.

Imamo še mesec dni časa, da o tem krepko razmislimo in volimo ljudi, ki bodo voljni sodelovati, trezno presojati in odločati, pa tudi brezkompromisno nastopati tam, kjer bo interes podjetja močnejši kot interes posameznicev.



NOVO IZVOLJENI ČLANI IZVRŠNEGA ODBORA SINDIKATA — Z leve proti desni — sedijo: Janez Kovač, Milan Drakulić, Malči Demšar, Sonja Virk, Marija Casar; stojijo: Jože Česen, Vili Škrlič, Janez Gostinčar, Jože Smrekar, Miloš Mikolić, inž. Matjaž Kušar, Jože Švigelj, Tone Babnik — član nadzornega odbora, Viktor Hostnik. Manjkajo še: Joža Černe, Marjan Kunej, Vinko Pungerčar, Karel Smrekar.

## Seminar v Šmarjeških toplicah

V opisu seminarja bi navedel v glavnem misli tovariša Rudija Bregarja o samoupravljanju ter o odnosih nekaterih posameznikov, ki sami sebe imenujejo kritike. Torej bi opisal predavanja in ne življenja seminaristov. Tovariš Bregar Rudi je začel nekako takole:

»Ekonomski ukrepi so po reformi zelo zaostrili pogoje v gospodarstvu. Vendar so te zaostritve omogočile boljše delovanje samoupravnih organov. Delovanje teh organov močno vpliva na miselnost proizvajalcev, delavcev. Razgovori z nekaterimi kritiki samoupravljanja kažejo, da imajo nezavnanje do samoupravljanja in ga niti dobro ne poznajo. Zaradi konfliktov med zahodom in vzhodom se oba sistema, ki jih sedaj poznamo rahljata ČSSR).

Mnenja nekaterih ljudi so, da je samoupravljanje samo zavaianje ljudi v miselnost, da imajo samo pravico publeza govora v podjetju. Ti ljudje pravijo, da delavci ne morejo sami odločati o vodenju podjetja, ker so pač še vedno zaostali, da samoupravljanje uvaia v delovne organizacije anarhijo; pri tem navaiaio odgovornost samoupravnih organov.

Delavci oziroma proizvajalci se morajo sami pogovoriti o proizvodnji, o delovnem času, dohodku itd. Zato je naša skrb, da se pogovorimo o problemih, ki nastajajo in seveda vse napišemo v pravilnike (delavska zakonodaja). Seveda pa tukaj preneha biti svoboda posameznika, ki bi si jo kroil po svoje in hotel ukrepati drugače. Zaradi takih stvari na prihaja do konfliktov. Kjer je slaba organizacija dela — vodilni kader šepa. Tega seveda ni krivo samoupravljanje, kakor si to nekateri razlagajo. Danes smo že v času, kjer delavec že hoče od vodilnih kadrov dobro organizacijo dela, ker ve, da bodo zaradi

tega boljši delovni učinki oziroma uspehi in s tem vse posledice.

Red, disciplina, tehnološki proces — dobra organizacija in seveda še več podrobnosti so pogoj za uspeh samoupravljanja. Ne smemo dopustiti, da bi posamezniki dobiili s kritiko zopet nazaj nekdanjo oblast, saj še vedno prihajajo na dan z izjavami, da je delavec že po naravi len ter ga je treba vedno priganjati, če hočeš nekaj doseči. Zavzemati se moramo za razvijanje delovnih enot, katerih pomen nepravilno pada v zadnjem času. Zasluga sindikatov je, da se je pojem ekonomske oziroma delovne enote spremenil. V taki manjši enoti se delavci bolje spoznajo, lažje pride do kontakta s samoupravnimi organi in skupno s tem seveda več prispevajo k izboljšanju proizvodnje. To ni samo socialistična ugotovitev. Do istih spoznanj prihajajo tudi na zahodu kljub drugačnemu sistemu. Tudi tu proizvajalci hočeio povečati zanimanje delavca za stroje, saj s tem nekako zavarujejo svojo imovino, n. pr.: drage avtomatske stroje.

Seveda pa ni rečeno, da je samoupravljanje že doznano, da nima nobene hibe. Ni pričakovati, da bi se samoupravljanje v tako kratkem času in ob takih pogojih razvilo do kraja in dalo neke idealne rezultate. Morali bi biti optimisti. Zato seveda sprejemamo nekatere, ne za lase privlečene kritike o samoupravljanju. Take dobro namerne pripombe, še boljše nasveti, so tako lahko tudi zelo dobro upoštevani.

Glede nadaljnega razvoja samoupravnega sistema zavračamo mnenje kritikov, ki trdijo, da ima proizvajalec samo zanimanje za svoj osebni dohodek. Delavec po naši praksi že kaže zanimanje za proizvodnjo in ostale faktorje, ki so pogoj za boljše delo, ker ve, da bo s tem pripomogel k izgradnji tovarne, družbe in nazadnje seveda tudi k boljšemu standardu njega samega in njegove družine.

Zavedati se moramo, da samoupravljanje ni tako enostavna zadeva. Po dolgem času upravljanja nekaterih posameznikov je težko uvesti na novo neko upravljanje samih proizvajalcev z družbeno imovino. Zato je za razvijanje samoupravljanja potrebno tudi neko znanje. Da pridemo do dobrih rezultatov je zato seveda pogoj dobra strokovnost kadrov. To so pa obenem tudi pogoji za proizvajalce, ki jih bomo volili v naše samoupravne organe.

Zatem je tovariš Sviliwoj spregovoril o odgovornosti v samoupravljanju. Večinoma je navaial konkretne primere iz raznih tovarn, ki jih sedaj ne bi navajal zaradi preobširnosti, seveda pa je s tem nazorno prikazal razne drobne napake v naših samoupravnih odnosih, ki pa igrajo velik pomen.

V nedeljo smo spregovorili o naših mladinskih problemih, ki nastajajo v posameznih delovnih organizacijah, nekateri pa so že povedali kako so te probleme pri njih že uspešno rešili ali jih rešujejo. Obravnavali smo tudi nove volitve v skupščine. S tem v zvezi smo se dogovorili o razgovorih z mladimi v aktivih, o volitvah in o konkretnih predlogih za volitve.

Frbežar Ivan



# Rezultati ankete v EMBALAŽI

Povod za analizo stopnje zadovoljstva v obratu embalaže, nam je dala analiza fluktuacije za leto 1968, ker je bil obrat embalaže na prvem mestu. Smatrali smo za potrebno ugotoviti vzroke nezadovoljstva, ki so pogojevali prekinitev delovnega razmerja.

- Med močno zastopanimi faktorji nezadovoljstva v tej delovni enoti so bili slabi medsebojni odnosi, zato je
- bila naša težnja z anketo preveriti stopnjo zadovoljstva
- oziroma nezadovoljstva v obratu embalaže.

Predpostavljali smo, da v težnji za povečanjem produktivnosti dajemo preveč poudarka tehničnim izboljšavam, katere brez dvoma vplivajo na storilnost, medtem ko na drugi strani zanemarjamo vpliv medsebojnih odnosov na dvig produktivnosti.

Dosedanje raziskave v svetu nas vedno znova opozarjajo na premoč psihičnih faktorjev nad čisto tehničnimi faktorji v industriji. N. pr.: Kako predpostavljeni vpliva na ustvarjanje dobrih medsebojnih odnosov v kolektivu? Proučevali smo tri grupe, ki so delale v enakih pogojih, za enako plačo, imele so le različnega predpostavljenega. Tretja skupina anketiranih je najboljše ocenila svojega predpostavljenega, hkrati pa je ta skupina imela tudi najboljše delovne rezultate. To nam potrjuje, da je uspešnost skupine, kakor tudi slehernega poedinca odvisna od predpostavljenega.

Ako je odnos med delavcem in predpostavljenim dober, se ne izraža ta samo v večji produktivnosti, temveč tudi v osebnem zadovoljstvu neameznika. Delavci lahko v slabih delovnih pogojih dosegajo dobre delovne uspehe ali na v dobrih delovnih pogojih slabe, kar nam znova potrjuje odvisnost med delavcem in predpostavljenim.

Mnogi zanemarjajo te odnose, zlasti še njihov vpliv na počutje in storilnost de-

splošna inteligenca, odločnost, nepristranost, emocionalna stabilnost, prijaznost, sposobnost objektivnega ocenjevanja situacij, kooperativnost, lep pristop in odnos do ljudi itd.).

Kot vidimo izbor predpostavljenega ni niti najmanj enostaven, ker so naloge, ki so postavljene pred njega s strani podjetja ali delavca in svojega, katera bi moral imeti, da bi zadovoljeval tem nalogam, številna; zato je izbor predpostavljenega zelo delikatna stvar.

Doslej poznamo v naši praksi izbiro kandidatov za taka delovna mesta samo po kriteriju strokovnosti, ki pa ni garancija, da so v njemu zbrane tudi ostale sposobnosti, predvsem sposobnost vodenja ljudi, ki jo to delovno mesto zahteva. To je svojstvo, ki se ga ne da naučiti, lahko pa se ga z organiziranim treningom neznatno izboljša, zato je potrebno pri selekciji kandidatov za taka delovna mesta vzeti v obzir, da imajo nekaj od potrebnih svojstev za dobrega vodjo.

## Namen raziskave

Cilj raziskave je bil, da se seznanimo s pogoji in odnosi, v katerih delajo in živijo direktni proizvajalci. Želeli smo izvedeti za njihovo mnenje: o pogojih dela, zadovoljstva z delom, kakšni so odnosi v njihovi delovni enoti, kako so zadovoljni s plačo, kakšni so odnosi nadrejenih — skratka skušali smo zajeti vse bistvene faktorje, ki so pomembni za uspeh na delovnem mestu.

## Način izvajanja

Izdelali smo anketo, s katero smo zajeli 120 delavcev iz DE embalaža po slučajnem izboru (vzeli smo vsakega mesto primarne (n. pr. ga tretjega). Od predvidene-

ga števila aketirancev jih je bilo 20 na bolniškem staležu, 10 jih je odklonilo sodelovanje v anketi, 6 pa je vrnilo neizpolnjene anketne pole. Tako je ostalo od predvidenega števila le 84 kandidatov, ki so sodelovali v raziskavi.

Kljub zgoraj omenjenim težavam smo zadovoljni s sodelovanjem in z resnimi ter iskrenimi odgovori, katere so nam posredovali anketiranci.

## Vzorec:

V vzorec je bilo zajetih 66% žena in 34% moških, ker je ob dejstvu, da prevladuje v obratu ženska delovna sila tudi razumljiv večji procent žena.

Po kvalifikaciji je bil vzorec sledeč:

42% nekvalificiranih  
30% polkvalificiranih  
10% kvalificiranih  
18% visokokvalificiranih

Po delovnem stažu smo jih grupirali v sledeče kategorije:

od 0 do 2 let del. dobe 2%  
od 3 do 5 let del. dobe 40%  
od 6 do 8 let del. dobe 16%  
od 9 do 11 let del. dobe 18%  
od 12 do 14 let del. dobe 14%  
od 15 do 17 let del. dobe 5%  
od 18 do 20 let del. dobe 5%

Kot vidimo je bilo v anketi zajetih največ delavcev, ki so v podjetju od 3 do 14 let, iz česar lahko sklepamo, da anketirani dobro poznajo podjetje in njihov oddelek, zato bodo njihove pripombe plod izkušnje, spoznanj, znanja in želja po izboljšavah. Starostna struktura anketiranih:

od 20 do 25 let je 20%  
od 25 do 30 let je 18%  
od 30 do 35 let je 20%  
od 35 do 40 let je 25%  
od 40 do 45 let je 11%  
od 45 do 50 let je 5%  
od 50 do 55 let je 1%

Po kronološki starosti je bilo v anketi zajetih največ oseb v obdobju med 35. in 40. letom, kar nam pove, da gre za formirane osebnosti z določenimi delovnimi izkušnjami. Od vseh anketiranih jih je 76% doslej že enkrat ali dvakrat menjalo zaposlitev, iz česar se da sklepati, da imajo že bolj popolne kriterije za ocenjevanje delovnih odnosov in pogojev v naši tovarni.

Ker je anketa vsebovala 42 vprašanj, v katerih smo spraševali po osebnem počutju na delovnem mestu, stopnji pripadnosti kolektivu, zadovoljstvu z delom, delovnimi pogoji itd., bi bilo preobsežno, da bi navajali odgovore v celoti, zato bomo skušali zajeti le nekaj najbolj bistvenih vprašanj in odgovorov nanje.

Kratek povzetek ankete bi bil sledeč:

Kot smo predpostavljali izhaja nezadovoljstvo delavcev v obratu embalaža iz dveh področij:

1. nezadovoljstvo z osebnimi dohodki
2. nezadovoljstvo z medosebnimi odnosi

Ostali faktorji, ki tudi vplivajo na dobro počutje delavcev, niso prišli toliko do izraza, da bi jih obravnavali kot posebno kategorijo (n.

pr. delovni pogoji, napredovanje, izobraževanje itd).

Morda bi najprej interpretirali vprašanja, ki zadevajo področje osebnih dohodkov.

Večina ali 92% anketiranih je izjavila, da z osebnimi dohodki ni zadovoljna, ker so za njihovo delo in današnje razmere prenizki. Mimo tega jih 84% smatra, da so v odnosu z drugimi delovnimi enotami našega podjetja slabše plačani.

Ker ne vidijo težnje kolektiva usmerjene v reševanje plačilne politike, razmišljajo v 40% na iskanje boljše perspektive drugje, ob istočasnem dejstvu, da je večina zadovoljna (67%) z delom, ki ga opravlja ter da se razume z najbližjimi sodelavci.

Po rangu kaj bi oni naprej reševali, če bi imeli možnosti, so osebni dohodki na prvem mestu, medtem ko je izboljšanje delovnega okolja na drugem mestu. Torej so delavci pripravljani ob boljši stimulaciji potrpeti oziroma vztrajati tudi v slabšem delovnem okolju.

Na vprašanja, ki se nanašajo na odnose v delovni skupini smo dobili odgovore s katerimi ne moremo biti zadovoljni.

Odnose v delovni skupini nihče sistematično ne vzgaja in goji. Opazujemo, da tovariški odnos med nadrejenimi in delavci ni vzpostavljen, zlasti na relaciji predelavcev, kateri z njimi največ kontaktirajo. Vse pre malo jim pomagajo, jih vzpodbujajo in upoštevajo njihove občasne težave.

Izjavljajo, da v morebitni stiski ne iščejo poti do njih (samo v 18%), ker jih nečejo razumeti, upoštevati in marsikdaj spoštovati. Največjo napako, ki jim jo pripisujejo je nepoznavanje diskretnosti.

Dnevni problemi v delovni enoti zahtevajo na tem delovnem mestu res močno osebnost v pogledu diskretnosti — intimnosti. V trenutkih, ko se ljudje obračajo na nas za pomoč pri reševanju njihovih osebnih težav imamo odlične možnosti, da pokažemo vse svoje karakterne lastnosti, znanje in sposobnosti! Delovno moralo malo dvigajo s takozvanimi psihološkimi stimulatorji, verjetno zaradi mišljenja, da je pridnost pri delu potrebno pričakovati od vsakega delavca, zato so pohvale povsem odveč. Medtem ko vsakodnevne izkušnje nenehno opozarjajo in dokazujejo na nujnost uporabe tega sredstva, ker so ljudje izpostavljeni celi vrsti vplivov okolja, v katerem se gibljejo in jih tudi različno dojemajo in doživljajo.

Taka pohvala kot kazen se v obratu embalaže zelo malo uporablja (12% kazni, 17% pohvale), kar nam da slutiti, da pred temi metodami niso vsi enaki. Nemo goče je, da človek ni v najmanjšem obdobju n. pr. 3 let dela pokazal kdaj potrebo po pohvali ali kazni, iz tega povsem opravičeno sklepamo, da velja tako pohvala kot kazen samo za nekatere.

(nadalj. na 7. str.)



STARA FOTOGRAFIJA — Na sliki vidimo nekdanje sodelavce embalaže, od katerih so mnogi še danes med nami. Približno smo ugotovili, da je posnetek nastal leta 1955, če kdo ve za točnejši datum naj ga nam sporoči v uredništvo. Prosimo tudi lastnike starih fotografij, da nam jih posodijo zaradi dokumentacije.



(nadalj. s 6. strani)

Delavci se zavedajo (v 71%), da medosebne odnose v delovni enoti kreirajo nadrejeni. Preberimo nekaj lestnosti, ki jih od predpostavljene pričakujejo:

- pravičnost
- doslednost
- poštenost
- da ne zapada pod vplive drugih

— da se ne razburja za malenkosti

— da želi razumeti in pomagati

— da je iznajdljiv, dober organizator

— da ni familiaren

— da ni maščevalen

— da zna ravnati z ljudmi

— da ne zapušča po nepotrebnem delovnega mesta

Več pripomb dajejo tudi na organizacijo dela. Slabi in izrabljeni stroji se večkrat pokvarijo in potem morajo delavci čakati cele ure na popravilo strojev, ker si odgovorni ne znajo organizirati dela. Pri tem so finančno prizadeti, ker dobijo režijo; največkrat se prav takrat tudi skrhaljo medosebni odnosi in padejo težke besede v višjem tonu kot običajno.

Marsikdaj pa odgovorne osebe (zlasti popoldne) ni mogoče dalj časa najti.

Istočasno naj omenimo, da so delavci premalo informi-

rani o dogajanjih v podjetju in celo v njihovem obratu. Izjavljajo, da se le redkokdaj pogovarjajo kaj o tem. Ne poznajo niti planov niti ne vedo o realizaciji mesečnih planov, največ informacij jim nudi časopis. Postavili so vprašanja, na katera bi želeli odgovore n. pr. zakaj stojijo novi stroji?

Tako medosebni odnosi in tovarištvo ne more zažveti samo od sebe, zanje se je potrebno boriti, jih vzgajati in oblikovati ob delu samem. Ker pa delavci ne poznajo postavljenih ciljev in ovir, ki jih imamo večkrat na vseh področjih (tehničnem, komercialnem, kadrovskem, organizacijskem), ne moremo pričakovati od njih pozornosti, poslušanja in potrpežljivosti pri delu.

Zato predlagamo:

1. Da tarifna komisija seznanjena s situacijo oziroma možnostmi za reševanje problema nagrajevanja delovno enoto embalaže.

2. Da se organizira sistem obveščanja znotraj delovne enote, ker je obveščanje s pomočjo »Glasa Saturnusa« prekasno in preskromno.

3. Organizirati sestanke s predelavci in preveriti odnose tudi z druge strani ter poiskati ustrezne ukrepe.

Mira Tomec

# Občni zbor gasilcev

- Ze med letom 1968 smo na kratko obveščali bralce o udeleževanju naših prostovoljnih gasilcev in doseženih uspehih. Na občnem zboru društva dne 31. januarja t. l. pa je bil izvršen pregled dela za vse leto nazaj in lahko z zadovoljstvom ugotovimo, da je bilanca dobra in da so doseženi uspehi lahko vzpodbuda za nadaljnje delo društva.

Iz poročila, ki sta ga za občni zbor pripravila predsednik PGD tov. Ivan Perme in tovarniški gasilec tov. Anton Kos sledi, da je v preteklem letu delalo društvo predvsem na utrjevanju organizacije in strokovnem dvigu članstva. Doseči čim višjo strokovno raven članov gasilske ekipe, je bila zlasti naloga društva. To nalogo je društvo zelo dobro opravilo z organiziranjem tečajev za izprašane gasilce in za gasilce podčastnike. K strokovnemu dvigu naših gasilcev pa so seveda pripomogle razen teoretičnega študija tudi praktične gasilske vaje, ki so se tekom leta redno vršile in številna gasilska tekmovanja, na katera so se naši gasilci resno pripravljali in jih z uspehom tudi izvedli.

Izpit za izprašane gasilce je do sedaj opravilo vsega skupaj 22 naših članov in to s poprečno oceno prav dobro, kar je gotovo pomemben uspeh. K doseženemu uspehu naše iskrene čestitke!

Enako čestitamo tudi članom, ki so uspešno opravili izpit za gasilskega podčastnika. Tečaj je organizirala Gasilska zveza Slovenije v mesecu septembru in oktobru preteklega leta in se ga je udeležilo osem naših članov. Vsi so tudi uspešno opravili izpit in sicer: Janez Bitenc, Jože Cerar, Dušan Erjavec, Anton Juratovec, Jože Kamnikar, Jože Novak, Franc Rešetar, Muso Salkič.

## Tekmovanja

Prav je, da se pri tekmovanjih malo več ustavimo. Člani društva so namreč uverjeni, da so prav tekmovanja tista gonilna sila, ki vzpodbuja člane v njihovih prizadevanjih do še večjih uspehov. Razen tega pa tekmovanja tudi zblížujejo člane raznih društev, člani izmenjujejo izkušnje, jača se zavest itd., kar vse ima končno ugodne rezultate. Naša tekmovanja v preteklem letu so bila gotovo koristna in vzpodbudna in so dosegla zgoraj omenjene ugodne rezultate. Tekmovanja pa so bila tudi uspešna, tako da lahko trdimo, da je prostovoljna gasilska ekipa Saturnus tudi v republiškem merilu dobila vidno mesto in strokovni ugled. Zasluga temu uspehu pa gre vsem tistim članom, ki so ves čas vztrajno vadili in se resno pripravljali v tekmovalnih disciplinah in to vse v svojem prostem času. Njihov trud in zavest sta pripomogla, da je naša gasilska četa dosegla v preteklem letu tako vidno mesto. Zato so bili vsi aktivni člani gasilske ekipe na občnem zboru še posebej poimensko pohvaljeni. Pohvalo so prejeli: Ivan Perme predsednik, tovarniški gasilec Anton Kos, strojnik Jo-

že Kamnikar in naslednji člani prostovoljne gasilske ekipe: Mustafa Salkič, Jože Novak, Dušan Kokalj, Anton Juratovec, Anton Babnik, Franc Rešetar.

Na občnem zboru pa niso bila prezrta imena tudi tistih članov PGD, ki so enako z ostalimi požrtvovalno vezbali, a se tekmovanja niso mogli udeležiti zaradi svojih dolžnosti v proizvodnji: Viktor Hostnik, Janez Bitenc, Jože Cerar, Vinko Pungerčar in Alojz Trontelj.

Katera so bila torej omenjena tekmovanja, ki so dala naši gasilski ekipi zaslužena priznanja in vzpodbudo?

Prva naša tekmovalna preizkušnja je bilo področno tekmovanje pri Poklicni gasilski brigadi v Ljubljani. Dosegli smo tretje mesto, kljub hudi konkurenci.

Po gornjem tekmovanju smo se prijavili na republiško tekmovanje, ki je bilo v Kranju. Tudi tu smo se dobro plasirali ter prejeli diplomu. Pri tem tekmovanju smo zaznali, da imajo nekatera društva v svojih vrstah člane, ki se udeležujejo v raznih športnih panogah. Ta udeleževanja jim gotovo koristijo, ko nastopajo v gasilski ekipi ter pripomorejo do večjega uspeha.

Tretje tekmovanje je bilo v okviru občine Moste-Polje. Tudi tega smo se udeležili v pričakovanju najboljših uspehov. Ti gotovo ne bi izostali, če ne bi tik pred tekmovanjem brez utemeljenega razloga odstopil naš bivši član tov. Potokar. Neresnost in neodgovornost tov. Potokarja nas je postavila v rezultatu nazaj, vendar še vedno na dobro četrto mesto. Po splošnem vtisu članov naše ekipe in drugih udeležencev pa smo kljub vsemu zaslužili boljše mesto.

V mesecu juniju 1968 je bilo v Leobnu — Avstrija ob priliki 100-letnice obstoja gasilske organizacije tekmovanje avstrijskih gasilskih enot. Na tekmovanje so bila povabljeni tudi društva iz drugih držav. Tega tekmovanja se je na povabilo Gasilske zveze Slovenije udeležila tudi naša gasilska ekipa. Od vseh tekmovalnih društev republiškega tekmovanja v Kranju smo mi edini prejeli vabilo, da se udeležimo imenovane gasilke tekmovanja v Avstriji. Izmed 365 društev, ki so tekmovale v Leobnu, smo prejeli lepo oceno, t. j. bronasto medaljo, za katero smo se tudi prigrasili. Od župana mesta Niklasdorfa pa smo poleg tega prejeli tudi plaketo v znak priznanja naši tekmovalni ekipi. Nastop in uspeh naše prostovoljne gasilske čete v inozemstvu pomeni vsekakor velik korak naprej v naši organizaciji.

V zvezi z udeleževanjem naše gasilske čete, požarno-

varnostnimi problemi v tovarni in njenih obratih ter v zvezi s pomenom gasilske službe na splošno, je bilo na občnem zboru poudarjeno naslednje:

V letu 1968 doseženi uspehi so vsekakor izraz volje članov in dobre organizacije in so nam garancija za nadaljnje delo. Poudarjamo pa, da brez pomoči in razumevanja vodilnih in vodstvenih delavcev za probleme in napore gasilske službe podjetja ne bi dosegli tega, kar smo. Zato želimo še nadalje enakoga sodelovanja kot do sedaj z obratovodji, mojstri, predelavci in seveda še posebej z vodji sektorjev, predvsem s splošnim sektorjem, v čigar resor spada požarna kot splošna varnost podjetja.

Še posebej želimo tesnega sodelovanja z mladinsko organizacijo, ker se prav iz mladinskih vrst mora formirati nov kader, ki bo izpopolnil nastale vrzeli, se vključeval v organizacijo ter jo končno nasledil in jo nadaljeval po začrtani poti. Da pa bo ta pot trdna in usmerjena pravilno, pa leži odgovornost na nas in na dosedanji organizaciji.

Končno ne smemo zamolčati, da so se tudi pri našem delu pojavile nekatere ovire in da nam ni vedno uspelo slediti postavljenim nalogam in programu. Vse te ovire pa so imele v glavnem svoj izvor v zahtevah proizvodnje, a smo jih večinoma premostili v soglasju z obratovodji. Zato ne moremo zaključiti, da gasilska služba ni imela v tovarni ustreznega odziva in pomoči. Res, da obstoja pri nekaterih še mišljenje, da v obratu, ki predeluje pločevino, ni nevarnosti za požar, kar pa je zgrešeno. Vedno moramo misliti na to, da se v marsikaterem našem obratu uporabljajo vnetljive snovi, da imamo v skladiščih precej gorljivega in vnetljivega materiala, da lahko grozi nevarnost požara zaradi pomanjkljivosti plinskih in električnih instalacij, da imamo še vedno lesene barake, polne gorljivih snovi n. pr.: zabojarina, ki ostaja še vedno pereč problem v požarovarnostnem oziru itd. Zlasti v obratih, kjer se uporabljajo vnetljive tekočine, je požarna nevarnost večja, saj je zrak v teh oddelkih nasičen z vnetljivimi hlapi, ki utegnejo že ob najmanjšem dotiku z ognjem povzročiti velik požar in večjo materialno škodo za celotno podjetje. Po teh nam vsem znanih obratih je še zlasti potrebna neprestana požarovarnostna preventiva.

Nadalje moramo omeniti še civilno zaščito, ki je vplejana v vseh podjetjih in tudi v našem. Pri morebitni aktivizaciji civilne zaščite je naša gasilska organizacija poklicana, da tudi na tem področju izvrši važno nalogo pri reševanju ljudi in imovine. Zato ne smemo prezreti tudi te važne naloge gasilske službe.

(nadalj. na 8. str.)

## Priskočili na pomoč

Letošnja zima nam je nametala snega kot že dolgo ne. Ze 8. februarja se je začelo usipati z neba, da smo zaskrbljeno pogledovali v nebo in po naših strehah. Teden kasneje se je ponovilo. Bila je prosta sobota 15. februarja. Sneg se je zopet vsipal kot za stavo. V nedeljo 16. februarja je bila snežna odeja že zaskrbljujoča — še vedno pa je padalo, padalo. Po radiu smo slišali prve pozive delavcem delovnih organizacij za pomoč. Kmalu je bil med pozivi tudi za Saturnužane.

Mozetič inž. Marjan naše stavbe dobro pozna. Čeprav je doma razmeroma daleč se je odpravil na ogled v tovarno. Kot Saturnužan in kot namestnik vodje štaba za civilno zaščito je čutil to dolžnost. S pomočjo kurirja Janeza Hudečka mu je uspelo poklicati nekaj tovarišev, ker pa je bil globok sneg je šlo vse prepočasi — oddal je poziv po radiu.

Kmalu so prišli tudi naši gasilci in drugi, ki stanejo blizu in so slišali poziv. Nekateri so prišli od zelo daleč — peš! Začeli so odmetavati na tiskarni, kjer je bilo najbolj kritično. Izorali so tudi potil, da je bil pristop v poslopja mogoč. Do pol enajstih ponoči so delali, potem pa so omagali, potrebovali so zamenjavo, te pa ni bilo. Z ozirom, da zelo veliko Saturnužanov stanejo blizu, je bil odziv na pomoč slab. Zato pa tovariši, ki so na pomoč priskočili še tem bolj zaslužijo naše javno priznanje.

V akciji so sodelovali: Vrzel Slavko, Hegler Jože, Hudeček Janez, Groznik Jože, Rovanshek Dušan, Smrekar Stefan, Osterman Franc, Perdan Emil, dr. Ravnikar Vinko, Segota Brane, Kos Anton, Mozetič inž. Marjan, Požgaj Zvone, Krznar Jože, Trinkaus Franc, Kardoš Niko, Novak Drago, Žabjek Tone, Pucanja Stefan, Bečan Milan, Pokoren Anica, Kosec Stane, Hrzič Jože, Vidmar Ciril, Pokoren Vinko, Ošaben Janez, Kunilo Milan, Lukec Milan, Cuder Fani, Pleskar Feliks, Levec Franc, Podbevšek Matija, Potočnik Lojze, Robič Edo, Podgornik Franc, Margon Sašo, Turk Janez, Dobrajc Jože, Delalut Vill, Fišeković Rado.

## MISLI O ŽENSKAH

Ženska govori z enim moškim, gleda drugega, a misli na tretjega.

Manzoni

Moški se mora odločiti — ali ženske ljubiti, ali pa jih poznati.

A. Chanfort

Ženska brez sramežljivosti je kruh brez soli.

Arabaki pregovor

Možje delajo zakone, ženske pa navade.

A. Gullbert



## Občni zbor gasilcev

(nadalj. s 7. strani)

Če se povrnemo k osnovni nalogi požarne službe t. j. gasilska preventiva in gašenje požarov, lahko pomorno zaključimo, da je vedno večji pomen tega udejstvovanja, kot to sledi iz statistike požarov in povzročene škode. Kot pri nas je tudi po vsem svetu opazna tendenca porasta požarov iz leta v leto. Tako znaša škoda zaradi požarov v Sloveniji samo v prvi polovici preteklega leta skoro milijardo starih dinarjev (upoštevane so tudi elementarne nezgode). Ta škoda pa bi bila vsekakor mnogo večja, če ne bi gasilske organizacije posredovale.

Članek bomo nadaljevali v prihodnji številki. Že sedaj pa navedemo člano novo izvoljenega odbora PGD:

### Novi odbor PGD:

Dušan Korkalj — predsednik, Ivan Perme — namestnik predsednika, Anton Kos — poveljnik, Anton Babnik — namestnik poveljnika, Lenčka Toni — tajnik; člani: Anton Juratovec, Dušan Erjavec, Mustafa Salkič, Janez Bitenc, Andrej Lužovec (za obrat Zalog).

### Nadzorni odbor:

Jože Kamnikar, Viktor Hostnik, Jože Novak.

(se nadaljuje)  
Arh Jože

## Naši otroci spet smučali

Letos je naša smučarska sekcija že četrto leto organizirala med šolskimi počitnicami smučarski tečaj za otroke staršev, ki so zaposleni v naši tovarni. V prvem tečaju so bili otroci od 8.—12. leta starosti, v drugem pa od 12.—18. leta.

Tečaj je bil odlično organiziran v enaki obliki kakor prejšnja leta. V prvem tečaju sta bili poleg smučarskih učiteljev tudi dve vzgojiteljici, ki sta skrbeli za nego otrok. Čeprav je bila hrana izredno dobra, sta imela ve-

V drugem tečaju:

I. vrsta Tomo Matoz, II. vrsta Dušan Gorše, III. vrsta Irena Bekš.

Drugo leto ne bomo nič več organizirali tečaja za starejše šolarje — to je za starost od 12 — 18 let. Do tega

V drugem tečaju smo priredili tudi sanjske nočne tekme in sicer od našega doma do »Tehnike«. Tekme so povsem uspele in so se jih tečajniki z veseljem udeležili. Prvo mesto med fanti je zasedel Stane Valant, med dekleti pa Irena Bekš.

Kvaliteta smučanja se pri otrocih, ki redno obiskujejo tečaje vidno izboljšuje. Seveda je teden smučanja veliko premalo, zato naj starši, ki



## Rentabilno poslovanje

V pogledu trgovine je rentabilnost pojem s katerim se označuje koristnost učinka v poslovanju.

Znano je, da se rentabilnost lahko izračuna po sledeči formuli:

$$Rt = \frac{\text{vložena (potrošena) sredstva}}{\text{ustvarjen uspeh}}$$

Če se dobljeni rezultat pomnoži s 100, se dobi stopnjo rentabilnosti. Enako se rentabilnost prikaže iz stopnje dohodka, ki se zavaruje na bazi odredene nivoja vloženi sredstev. Če upa delovna organizacija s prodajo svojih proizvodov, doseže skupni dohodek od 12 milijonov dinarjev, vložila pa je, odnošno potrošila s to proizvodnjo 6 milijonov, potem je osvojila sledečo stopnjo rentabilnosti:

$$\frac{12.000.000}{6.000.000} \times 100 = 200$$

Rentabilnost se lahko izračuna tudi na sledeč način:

skupni dohodek	12.000.000.— din
stroški proizvodnje	8.000.000.— din
dohodek	4.000.000.— din

kar pomeni, da je od vsakih vloženi 100 dinarjev doseženo

50 dinarjev dohodka

Rentabilno poslovanje je taka dejavnost s katero se zagotovi kritje vseh stroškov proizvodnje in uslug, računajoč pri tem, razumljivo, amortizacijo (sredstva za obnavljanje orodja in drugih sredstev za delo), nato plačanje vseh obvez proti družbenopolitičnim enotam (davki, obresti, prispevek itd.) in oni del dohodka, ki je namenjen razvoju proizvodnje (razširjena reprodukcija, ter za osebne dohodke delavcev in plačevanje njihovih skupnih potreb (sklad skupne porabe). (Press servis)

liko težav in pregovarjanja pri jedi, kajti eni otroci so zelo izbirčni. Smučarski učitelji so se izredno potrudili in do 6 ur dnevno tečajnikom v glave vlivali smučarske veščine. Zvečer so pripravili razne družabne igrice, tako da je prosti čas hitro minil in otroci kar niso hoteli v postelje. Kot vsako leto so bile tudi sedaj na koncu tekme, za katere je med tečajniki veliko zanimanja. V prvem tečaju so se najboljši odrezali:

I. vrsta Marko Kunej, II. vrsta Matjaž Papler, III. vrsta Tomi Ravnikar.

sklepa smo prišli zato, ker se starejši tečajniki nočejo pokoravati disciplini, ki jo vodstvo tečaja zahteva. Tečaj ne more biti uspešen, če nočejo smučati v vrsti pod vodstvom učiteljev, temveč hočejo po svoje. Zvečer hočejo ostajati pozno v noč zunaj v lokalnih in podobno.

Zato smo sklenili, da bo drugo leto tečaj le v prvem tednu počitnic za najmlajše šolarje, v drugem tednu pa bo prosto in bodo lahko starši s svojimi starejšimi šolarji ali kdorkoli.

so že plačali tako drago smučarsko opremo čim večkrat omogočijo otrokom smučanje. V Ljubljani in bližnji okolici je letos dovolj snega, zato je treba malo dobre volje in brez stroškov bo lahko vaš otrok vsak dan na smučeh.

Ob koncu se v imenu otrok in njihovih staršev zahvaljujem upravi podjetja za njeno razumevanje in finančno pomoč, s čimer je omogočila tečaj, da so naši otroci tako prijetno preživeli šolske počitnice.

Jarc Viki

## Vere Nikolič - tudi v naši družini

Ni športnega dogodka, ki bi izzval takšno javno polemiko, toliko nasprotujočih si mnenj in komentarjev, kakor postopanje Vere Nikoličeve, svetovne rekorderke in do olimpiade ljubljenske vseh strastnih športnikov, pa tudi državljanov, ki niso posebno zavzeti za šport. Njeno ime se je imenovalo tudi v družinah, ki imajo »male Vere«; usodne nesreče le-teh sicer ne bodo nikdar polnile prve strani časopisov, bodo se pa močno odražale na posameznike in okolje v katerem žive.

Govorimo o starših in otrocih. Ravno tako, kot je športna javnost prevladala preveliko breme na pleča jugoslovanske svetovne rekorderke, tako tudi mnogi starši, sicer z dobrim namenom, vse od rane mladosti vztrajno in neusmiljeno spletajo vence duševne veličine in slave na glavo svojega otroka. Imamo otroke, ki imajo smisel za petje, glasbo, balet, eksaktne vede ali katerokoli drugo veščino. Roditelji, ki so polni ambicij, po vrhu pa še zaslepljeni z roditeljsko ljubeznijo, niso zadovoljni s povprečnimi uspehi, temveč zahtevajo od otroka, da postane pevka kot Marija Calas, ali glasbenik kot Mozart, pa tudi

baletka Ana Pavlova in filozof Einstein, pripisujejo mu slavo in ustvarjajo okoli nje ga ozračje svetovne veličine. Ob največji otrokovi materialni in moralni žrtvi se poraja »zvezda«; njegovemu uspehu in sijaju pa so podrejeni vsi ostali cilji. Prav vsi — cela soseska, družba v kateri dete ali starši žive, so obveščeni o »izrednem«; talentu njihovega otroka, o pohvalah in uspehih, ki jih dosega in o nadvse obetajočih perspektivah... Dete ni več dete, ne sme ničesar pogrešiti, če pa zagreši, se mora zamolčati zaradi ugleda male osebnosti, ki »toliko obeta«. Vsi pogovori se usmerjajo le na balet, glasbo, višjo matematiko — vse v tisti smeri,

kateremu otrok posveča večjo naklonjenost. Starši mu izbirajo družbo, za intimne pogovore z otrokom nimajo časa — vse zaradi vaj in nočnih ur.

Vendar pa, ko se naenkrat zgodi, da se otrok izneveril pričakovanju, katero je preseglo njegove realne možnosti — tragedija Vere Nikolič se ponavlja. Namesto cele družbe so razočarani predvsem starši in člani družine. Do tega trenutka je bil otrok crkljanček, od sedaj naprej pa izgublja tla pod nogami in postaja neuravnovešen. Nekateri vale vso krivdo na malega »favorita«, drugi na družino in učitelje. Naj bo kriv kdorkoli, posledice ostanejo vedno trajne in boleče.

Primer Vere Nikolič nas opominja, da v iskanju uspehov moramo vedno upoštevati psihofizične možnosti osebnosti! kajti bolje je doseči manjši uspeh, kakor pa veliki neuspeh.

(Press-service)





# Za boljšo informiranost

Spoznanje o informiranosti človeka kot bistvenem pogoj za uveljavljanje njegovega sodelovanja v samoupravnih odnosih je v načelu prodrlo, čprav se morda še vedno ne zavedamo dovolj odgovorni, kakšno materialno silo predstavlja danes informativna aktivnost v delovni organizaciji.

Le pravilno informiran človek je lahko aktivno udeležen v snovanju in uresničevanju samoupravnih odločitev in se argumentirano upira birokratizmu, tehnokratizmu in na sploh tendencam, ki kličejo po večji oblasti v medsebojnih odnosih.

Ne moremo trditi, da naši samoupravni organi, družbenopolitične organizacije in vodstvo niso zainteresirani za dobro informiranega delavca ali da se takega bojijo, lahko pa trdimo, da so premalo zainteresirani za izpopolnjevanje oblik informiranja in njihovo zakonitev kot obveznost.

## Trenutno se poslužujemo več oblik informiranja:

a) posredne: glasilo »Glas Saturnusa« — mesečnik, oglasne deske, plakati, grafična za seje;

b) neposredne: sestanki samoupravnih organov, družbenopolitičnih organizacij, proizvodni — obratni sestanki, osebni pogovori, uvajalni seminarji.

Iz teh naštetih oblik vidimo, da se bolj urejeno poslužujemo pretoka informacij le preko glasila, uvajalnih seminarjev, sestankov samoupravnih organov in družbenopolitičnih organizacij.

Premalo se zavzemamo za obojestranski pretok informacij in se preveč zadovoljujemo le z informiranjem »navzdol«. S prvimi mislimo predvsem na dajanje predlogov delavcem, voljenim samoupravnim organom, strokovnim službam, direktorju oziroma organizatorjem proizvodnje; z drugim pa, da samoupravni organi, direktor, vodje strokovnih služb, organizatorji proizvodnje in družbenopolitične organizacije seznanjajo celoten kolektiv s svojim delom oziroma problematiko podjetja. Seveda informiranje v veliki meri zavisi od interesa in želje delavcev po informiranju. Ta želja pa je v tesni zvezi z možnostjo učinkovitega uporabljanja dobljenih informacij — možnostjo vplivanja nazaj.

To nam jasno nakazuje, da je naš sistem komuniciranja le enostransko razvit in da

se poslužujemo najdražje oblike (glasilo), ki ne odigra svoje popolne vloge ravno zaradi nerazvitih vzporednih (naštetih) oblik, ki bi tvorile celovit krogotok pretoka informacij in možnosti obojestranskega učinkovanja — »navzdol in navzgor«.

Ker se potreba po takem popolnem krogotoku informacij pri zaposlenih nenehno izraža, smo ga dolžni razviti v mejah, ki nam jih dovoljujejo naše materialne možnosti.

## PREDLOG

Ker je ozvočenje neuporabno in verjetno še dolgo ne bo na voljo dovolj sredstev za popravilo je nujno, da ga nadomestimo z Biltenom, oglasnimi deskami in rednimi obratnimi sestanki.

## BILTEN

Ciklostirani bilten je osebni in akcijsko učinkovit. Njegova moč je zlasti v možnosti osebnega prepričevanja bralca in v izredni hitrosti pripravljanja.

Izhajal bi vsaj dvakrat v mesecu, predvsem pa po sejah samoupravnih organov, pred njimi in pred konferencami in pomembnejšimi razpravami ali spremembami v podjetju. V biltenu bi objavljali sklepe samoupravnih organov, ki bi lahko izšel v nekaj urah po seji in jih ne bilo potrebno objavljati v glasilu, ki izhaja le enkrat vsak mesec.

Prvo stran biltena bi dali natisniti v barvi — »glavo«; lahko bi to naredili enkrat za celo leto v nakladi 20000.

Razdeljevali bi ga, tako da bi bil pri izhodu predal, kjer bi si ga pri odhodu vsak sam vzela.

## OGLASNE DESKE

Oglasna deska je ena med redkimi posrednimi sredstvi informiranja, ki omogoča

tudi dvosmerno komuniciranje, to v primeru, da so oglasne deske opremljene tudi s skrinjicami za vprašanja ni pripombe zaposlenih.

Oglasne deske imamo že sedaj razpostavljene po obratih, vendar te deske ne ustrezajo namenu. Niso osvetljene in dostikrat založene, da se mimoidoči ne morejo zaustaviti in v miru prebrati, na voljo so vsem in vsakomur, kar si kdo in kakor si zamisli, napiše in obesi, zato so nam te deske vse prej kot v okras in resno sredstvo za informiranje.

Vsaj v obratu Zalog in v Mostah bi bila potrebna velika oglasna deska, postavljena na primernem mestu, zasteklena in razsvetljena. Na njih bi objavljali kratke vesti, novice, vabila, opozorila, pojasnila in krajše odgovore ali nasvete na vprašanja, ki bi jih postavljali zaposleni in oddajali v zabojčke.

Gradivo bi bilo oblikovano estetsko in učinkovito opremljeno s fotografijami in barvnimi liki. Vesti bi bile lahko objavljene največ 4–5 dni. Na ta način bi bilo omogočeno tekoče objavljanje drobnejših novic v celotnem podjetju in ne le v centralnem obratu v Mostah. Priznati si moramo, da smo glede informiranja do obrata Zalog, Polja in komerciale dokaj mačehovski. Truditi se moramo, da bodo delavci teh obratov čutili, da so en kolektiv — SATURNUS.

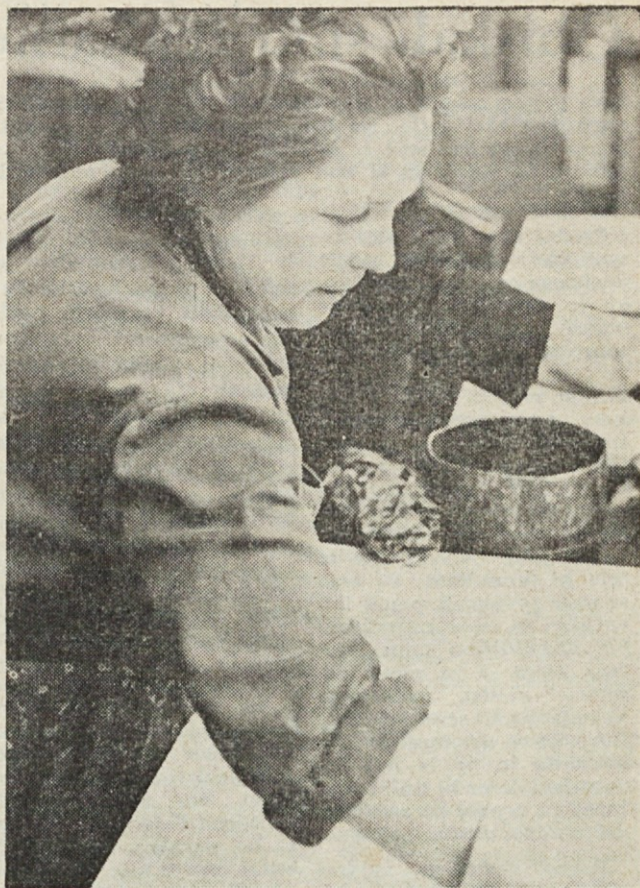
Vsekakor pa informiranje preko oglasnih desk spremlja več stroškov kot z biltenom — seveda predvsem v začetku pri nakupu potrebščin.

Poleg glasila, biltena in oglasnih desk bi bilo potrebno uzakoniti še obvezne mesečne sestanke po obratih; za te bi bili odgovorni delavskemu svetu podjetja sami vodje oddelkov.

**OBRTNI SESTANKI** so ena temeljnih oblik informiranja, kjer prihajajo do polne veljave vse podrobnosti neposrednega medsebojnega učinkovanja udeležencev — obojestranskega pretoka informacij. Njihov učinek zavisi od vodenja sestanka ter izbiri primerne časa.

Za lažje dopisovanje v Glas Saturnusa in tesnejše sodelovanje bodo v kratkem obesheni v vseh obratih tovarne nabiralniki. Ne boste več v zadregi kako priti do urednika ali podobno. Napišite Vašo misel na kos papirja in jo spustite v nabiralnik. Vaša misel je lahko predlog, vprašanje, razmišljanje o nečem, opis dogodka, reportaža, kakorkoli že, vse kar smatrate, da bi bilo dobro, če bi za to vedeli tudi drugi, nam sporočite.

Prispevki so tudi honorirani!



**MARIJA RIHTAR** — V Saturnusu že 22 let; 3 leta v TUBI, 1 leto v delavnicah pri Dečmanu, 1 leto v menzi — vsa druga leta pa dela v tiskarni pri tiskarskem stroju. Želi, da bi bile delavke bolj povezane med seboj in z vodstvom, da bi jih vodstvo DE bolj razumelo in resneje z njimi sodelovalo.

## Jugoslovanska družina - danes

Kakšna je pravzaprav jugoslovanska družina danes? O tem so ne dolgo tega razpravljali znanstveniki, politiki, sociologi, zdravniki, seksologi.

### Nekaj ugotovitev in podatkov iz tega posvetovanja:

Na tisoč Jugoslovanov je leta 1966 prišlo 8,6 sklenitev zakona in 1,2 ločitev. Leta 1961 je bilo 9,1 sklenitev zasnova in 1,1 ločitev. Retrospektivno gledano zakonskih zvez je vedno manj, ločitev pa vedno več. Strokovnjaki pa pravijo odločni ne. Pravijo, da je ločitev zelo malo, temu botruje predvsem še vedno ekonomska nesamostojnost žene, stanovanjska kriza in tudi staro pojmovanje o spolih.

Pod vplivom industrializacije se stara patriarhalna družina vse bolj spreminja v malo, mlado in giblivo družino z idealom; mesto, tovarna, moderno opremljeno gospodinjstvo z enim ali dvoje otrok. Leta 1921 je na celnem jugoslovanskem ozemlju štelo gospodinjstvo poprečno 5,10 članov, do leta 1953 se je zmanjšalo na 4,29 in do 1960 leta — na 3,90 članov.

Vzporedno s spremembo tipa družine nastajajo tudi močne spremembe v njenem načinu življenja. Danes se na vasi nič več ne mesi kruha doma, kupuje se narejene oblike, konzervirana hrana je vedno večkrat na mizi in stara oprema se zamenjuje z moderno.

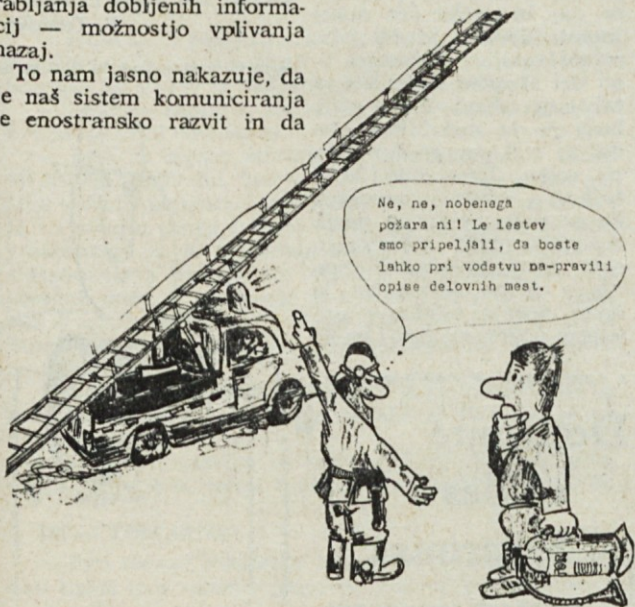
Družine danes tudi vse bolj varčujejo. Najmanj se varčuje v Bosni in Hercego-

vini — poprečno 62 dinarjev — novih na družino, največ pa v Sloveniji — 244,5 dinarjev.

Strokovnjaki trdijo, da kolikor manj družina troši za tekoče — vsakodnevne — potrebe toliko bolj živi (hrana, prevoz, zabava itd.)

Za vsakodnevne potrebe delavske družine v Sloveniji porabijo manj od 48% svojih dohodkov, v Srbiji več kot 48%, v Hrvaški polovico svojih dohodkov, v Črni gori okrog 60% — predvsem za meso. Za meso se v tej republiki največ porabi, za kruh pa v Makedoniji, najmanj pa v Sloveniji. Za tobak in pijačo se največ iz družinskega proračuna potroši v Črni gori, tako tudi za tiskovine in razne članarine. Za osebno higieno in čistočo največ v Sloveniji, najmanj pa v Srbiji. Bosanskim družinam najbolj bremeni njihov proračun nakup kave in sladkorja, največ mleka in mlečnih izdelkov se kupuje v Črni gori, najmanj pa v Sloveniji.

Za stanarino največ plačujejo družine v Sloveniji. V Hrvaški največ plačujejo za elektriko; v Makedoniji pa so družine najbolj obremenjene z odplačevanjem kreditov. Za stanovanjsko opremo, obleke, kulturne in športne potrebščine se iz družinskega proračuna največ potroši v Sloveniji — 30 odstotkov in nato v Srbiji. Po vplačilih za letni dopust so slovenske družine na prvem mestu.



Urednik



# Obiskali smo železarno Ravne

Prvo prosto soboto v februarju smo mladinci namenili za strokovno ekskurzijo. Na lep sončen, pa čeprav nekoliko mrzel zimski dan smo se odpeljali na Slovensko Koroško, točneje na Ravne in si tam ogledali železarno plemenitih jekel.

Zgodaj tisto jutro smo zasedli vse razpoložljive sedeže udobnega avtobusa. Medtem, ko je skozi okna na vesele obraze sijalo nežno zimsko sonce, smo se peljali po kopni cesti sredi zasnežene pokrajine proti Koroški. Z lahkoto smo prevozili strmi trojanski klanc in v nekam tihih obrazih gledali prijazen gostišče na hribčku, poznano po dobrih krofih. Nič hudega smo rekli in se peljali naprej. Ustavili smo se šele na Vrnskem. Tu smo se malo pretegnili, popili čaj, nekateri pa so še zajtrkovali. Pet nadaljujemo mimo starega Zalca in za pravo nasprotje njemu, modernega Velenja proti severu dežele. Govorica v avtobusu je vse glasnejša in ne bi bili Saturnučani če ne bi tudi nekaj zapeli pa čeprav ne prav preveč ubrano, vendar peli smo.

Ravne! Pogledamo najprej skozi okna in začuda ne vidimo nikjer nobenih dimnikov, zaprašenih hiš. Pred nami so moderne stanovanjske in trgovske stolpnice. Ustavimo se na ploščadi pred samopostrežbo, kratek desetminutni postanek in že gremo naprej, tokrat malo nižje v dolino, tu pa zagledamo tovarniške hale z dimniki.

Stojimo pred vhodom v železarno. Pred nami so veličastne delovne hale, na naših glavah pa si ogledujemo za nas nenavadna pokrivala — čelade. Prav nič niso pomagali protesti predstavnic nežnega spola, kaj pa naše pričetke, predpisi so pač predpisi in čelade so na vseh glavah.

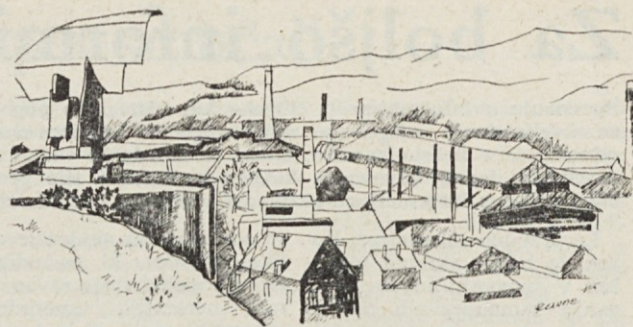
Izgubimo se v velikih proizvodnih dvoranah. Razdelimo se na dve skupini in naša vodiča nam medtem, ko si ogledujemo obratovanje moderne 40-tonske električne obločne peči in pripravo vsebine zanjo v bližini, pripovedujeta o zgodovinskem razvoju železarne. Že v rimskem Noriku so v tem kraju pridobivali grodelj stari Rimljani. Pravico za postavitev prvih topilniških peči je dobil od takratnih oblastnikov Melhior Puc leta 1620, kar se danes smatra kot letnico ustanovitve ravenske železarne. Pozneje so ti skromna

obratni prešli v lastnino grofa Thurna. V tem času so izdelki ravenskih železarjev na mnogih razstavah dobili priznanja, postali so svetovno znani. Sledili so razvoju pridobivanja jekel in že leta 1881 je bila postavljena Siemens-Martinova peč poleg pudlovk, ki so ostale v proizvodnji vse do druge svetovne vojne. Med zadnjo vojno je pridobivanje jekla nekoliko zastalo. Po osvoboditvi domovine pa je ostala samo skromna jeklarna in velika volja ter tradicija ravenskih železarjev. V prvih letih delavskega samoupravljanja so začele obratovati elektro-obločne in visokofrekvenčne peči. V novem delu jeklarne je bila v lanskem letu postavljena že omenjena 40-tonska peč, katere bo skupaj s pečjo, ki jo sedaj montirajo, proizvedla 230.000 ton legiranih jekel. Skupno z moderno valjarno bo ravenska železarna postala eden največjih evropskih proizvajalcev plemenitih jekel. V sosednjem delovnem prostoru se pomikamo mimo moderne proge za valjanje. Kot rdeče kače se vijejo vroči jekleni profili mimo nas. Potem, ko pride jeklen profil željene oblike skozi zadnji model, gre več kot 20 metrov dolg kos materiala na polavtomatske škarje, kjer ga razrežejo na standardne dolžine. Tu se tudi potem ohladi, nakar ga zvežejo, steh-tajo ter označijo in odpeljejo k naročniku. V nič manjšem prostoru kot je topilnica stoji obdelovalni stroji. Na velikih stružnicah in skobelnih strojih se dokončno obdelujejo ojnice za ladijske motorje. Ljudje, pa čeprav nas je bilo veliko, smo bili skupaj z delavci skoraj pritiklavci, ko smo stali ob stružnici za struženje koncastih gredi. Res nekaj velikega. V tej strojni obdelovalnici kovin izdelujejo tudi sestavne dele za pnevmatske stroje in orodja, katere serijsko izdelujejo. Ko zapustimo prostore strojnih delavnic, gremo mimo skladišča modelov proti staremu delu železarne. Med različnimi modeli nam pokažejo velika ladijska sidra, seveda samo modele iz

lesa, vidimo tudi modele predmetov, katere smo malo prej gledali vpete na obdelovalnih strojih. V starem delu železarne, v poslopih iz lesa, stojijo kladiva na parni pogon. Tu se v veliki vročini in ropotu s precejšnjo ročno spretnostjo kujejo profili vseh mogočih oblik.

Ogleda je konec in tako smo po dveh urah in pol zopet pri vhodu v tovarno polni vtisov, vendar sedaj obrnjeni proti modernim stanovanjskim stolpnicam.

Nato, ko vrnemo varnostne čelade, nam razdelijo že značke, kataloge in prospekte, mi pa se zahvalimo za vodenje po železarni in že smo na avtobusu. Železarna skrbi za delavce, saj jim je zgradila moderno stanovanjsko naselje Čečovje. Ravne so postale gospodarski in kulturni center Slovenske Koroške. Ravenska železarna



sko restavracijo. Po kosilu nekateri ostanejo kar za mizami, Srečko in Vili odhitita s smučkami na ramah proti vlečnici na pobočje Navrškega vrha. Nekoliko večja skupina se odpravi s kopalčkami v torbah proti zimskemu bazenu v vabljuvo toplo vodo, ostali pa smo se razšli po Ravnah. Zvečer, ko se je dan počasi spreminjal v noč, smo posedli po sedežih avtobusa. Odpeljali smo se v gostišče ne daleč od Raven v smeri proti Prevaljam z na-

gledali skozi okna na z luno osvetljeno snežno pokrajino mimo katere je brzel avtobus. Še kratek postanek v Trojanah in že smo pri Ljubljani. Ker je bila pozna ura in je večina že zamudila zadnje avtobuse, je šofer vozilo naprej obrnil proti Zalugu, kjer se je tudi avtobus skoraj izpraznil. Ostale pa nas je zapeljal proti središču mesta. Pri slovesu smo si bili edini, pa čeprav že nekoliko utrujeni, da bi se še čimvečkrat videli na podobnih

## PREDSTAVLJAMO VAM NOVEGA PREDSEDNIKA NASE SINDIKALNE ORGANIZACIJE

**MILAN DRAKULIĆ** — strojni tehnik na delovnem mestu referenta za kooperacijo v razvoju in delavnicah. Star je 34 let, v Saturnusu od leta 1962, član ZKJ od leta 1957. Opravljal je že vrsto pomembnih funkcij. Bil je predsednik centralne kadrovske komisije, član UO, član DS DE, namestnik predsednika DSP in tudi že član dosedanjega IO sindikata. Se vedno je, poleg nove funkcije predsednika, sekretar ZK oddelka razvoj in delavnice in predsednik disciplinske komisije v tej enoti.



V upanju, da bo sindikat popeljal v delavnost in z zavzetostjo reševanja družbene problematike našega kolektiva, mu ob izvolitvi iskreno CESTITAMO!

je pomagala pri izgradnji šol, športnega stadiona z modernim zimskim bazenom in muzeja, kamor smo sedaj namenjeni. Na prostoru pred muzejem vidimo 200 let staro leseno kladivo na vodni pogon in velik lesen konzolni žerjav. V muzejskih prostorih pa si ogledujemo lepe makete železarskih naprav in rudnikov, ki so bili pred več desetletji v okolici Raven in Črne na Koroškem. V steklenih vitrinah so razstavljeni kosi različnih rud najdenih v teh rudnikih.

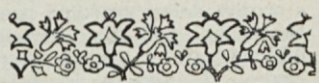
Po ogledu muzeja se sedaj že nekoliko utrujeni in precej lačni odpeljemo v delav-

menom, da bi nekoliko zaplesali. Vse prehitro je minil čas določen za ples in prav počasi se je polnil avtobus za odhod proti Ravnam, kjer so ostali kopalci in smučarji. V restavraciji smo se skupaj s tistimi, ki so ostali tu še nekoliko podprli pred dolgo vožnjo.

Nato pa nastopi problem: naj odidemo takoj domov ali pa naj ostanemo na plesu, ki se naj bi pričel čez nekaj minut. Čeprav je bil ples precej vabljev, je zmagal tisti del skupine, ki je bil za takojšen odhod. Šofer avtobusa pa je zaskrbljeno gledal na stekleno gladko ledeno cesto. Tako smo že v trdnem mraku zapuščali Ravne polni vtisov in novih doživetij. Med povratkom smo zopet preizkušali znanje v petju. Nekaterim je dolga vožnja minila v prijetnem pogovoru, drugi pa so

ekskurzijah in tako spoznali veliko novih prijateljev v tovarnah, kakor tudi njihovo proizvodnjo širom naše domovine.

Marjan Ižanc

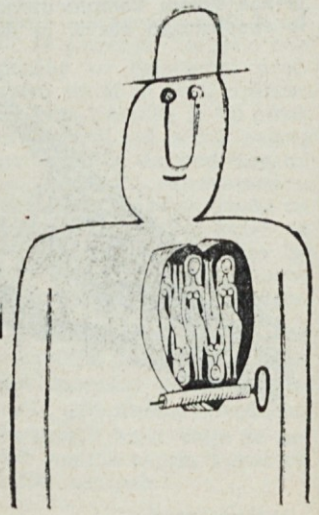


Moški se razlikujejo med seboj kot nebo in zemlja, a ženske kot pekel in nebo.

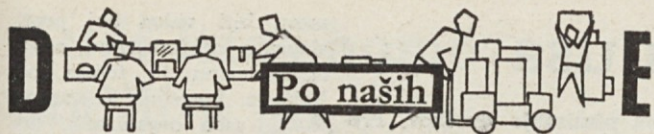
F. Tennsyn



Dopisujte  
v Glas  
Saturnusa







## DE — ZALOG

— Proizvodnja okroglih konzervnih doz je potekala v dveh izmenah, ovalnih konzervnih doz v treh izmenah. Začel je remont strojev na posameznih proizvodnih linijah po programu remontov in glede na definitivna naročila konzervnih doz.

— Plan proizvodnje z ozirom na vrednost je bil dosežen 91 %. Planirana je bila proizvodnja 73 konzervnih doz na novi avtomatski liniji, ki pa je bila ovirana zaradi popravil orodij oziroma poizkusnega obratovanja. Zaradi tega ni bila dosežena planirana vrednost.

— Na novi avtomatski proizvodni liniji za večje premere konzervnih doz so preizkušali orodja za Ø 99, kar je bilo planirano na sezono za tovrstne konzervne doze oziroma pomanjkanje naročil.

— Delavnica za vzdrževanje strojev in naprav je na novo urejena in izpopolnjena z novimi obdelovalnimi stroji ter delovno silo, tako da je v pogledu vzdrževanja sposobna hitro odpravljati okvare, ki nastajajo na avtomatskih strojih. S tem bomo znatno zmanjšali zastoje, ki so bili sedaj daljši kot je dopustno.

— V tem času je bilo več sestankov obratovodstva, na katerih je bilo govora o proizvodnji v tem času, izpolnjevanju planskih obveznosti, organizaciji proizvodnje itd. z namenom, da vnaprej ustvarimo pogoje za nemoteno proizvodnjo, da je ta organizirana.

— Sezonsko zaposlene delavke so prejele odločbe za redno zaposlitev glede na plan potrebne delovne sile za leto 1969.

## DE — VZDRŽEVANJE

— Količinski plan za mesec januar smo realizirali in celo preseglili.

Preseg količinskega plana je v tem, da smo izvršili generalna popravila na strojih in napravah, na katerih so bila izvršena generalna popravila manjšega obsega.

— V mesecu januarju je bilo v naši enoti izvršenih 8.326 rednih delovnih ur, 735 nadur, 320 ur dopusta in 408 ur bolniškega izostanka.

Povprečen preseg predvidenih ur je 12 % in se v glavnem nanaša na strojne delavnice.

— Delovno mesto je zapustil en sodelavec, ki pa je odšel k vojakom.

— Realizacija po vrstah strojev in naprav:

1. izdelava krožnih škarij 2 kom. za DE Zalog
2. generalno popravilo žlebilnih strojev 6 kom. za DE Emb.
3. generalno popravilo luknjačev 3 kom. za DE Embalaža
4. generalno popravilo zapiralke 1 kom. za DE Embalaža
5. generalno popravilo stiskalnice 1 kom. za DE Embalaža
6. generalno popravilo lakirnega stroja 1 kom. za DE Tiskarna
7. izdelava nove elektro instalacije za lakirni stroj DE Tiskarna
8. izdelava plinske instalacije in nape za lotanje DE Emb.
9. položitev talnih plošč za DE Tiskarna.

## DE — EMBALAŽA

— Plan za mesec januar je bil realiziran 91 %. Glavni vzrok, da plan ni bil izvršen 100 % je bila nepravčasna dobava litografirane pločevine in sicer zato, ker je bila v remontu lakirna linija. Drugi večji vzrok pa je bila skoraj pol meseca daljša poizkusna proizvodnja doz za prvo pomoč v štirioglatem oddelku.

— V mesecu januarju je bilo izvršenih 31811 proizvodnih ur, 2679 nadur, 3736 ur dopusta; preseganje norm je bilo 18 %. Stancarija je imela 0,07 % izmeta, samostojni pokrovi 1,7 %, okrogli oddelek 1,1 %, štirioglati oddelek 1,8 %.

— Huje se je poškodovala v štirioglatem oddelku tov. Zumbergar Darinka; v obraz ji je odletela vzmet, ki se je odtrgala na stroju za oblikovanje štirioglatih doz.

— Delovno enoto so zapustile tri tovarišice. Od vojakov se je vrnil tov. Jakša.

— Plan za mesec februar je bil postavljen v višini 408.700.000 starih din. Izvrševanje februarskega plana poteka slabo, v glavnem zopet zaradi zastoja v tiskarni, ker je v remontu druga lakirna linija. Do 18. februarja smo v zaostanku za 30 milijonov starih din. Težišče dela je v štancariji in štirioglatem oddelku. Kljub temu, da smo povečali mizo za spajkanje za 4 delovna mesta ter zaposlili 6 novih delavk ter dnevno premeščamo delavke iz drugih obratov v štirioglati oddelek, plana ne bo mogoče realizirati 100 %.

— V oddelku samostojni pokrovi je zasedena linija za kronske zamaške 94 %, linija za aluvije 60 %, linija za alupo in sapo pa 53 %.

V okroglem oddelku pa je prva linija zasedena 45 %, druga linija 38 %, tretja linija 81 % in četrta linija 50 %.

## DE — TISKARNA

— Prvi meseci v začetku leta so že po tradiciji nekoliko slabši in v mesecu januarju smo predvideni plan v

# S sestanka TK mladine

Sestanek je bil dne 24. 1. 1969. Poleg članov TK so se udeležili sestanka tudi nekateri povabljeni mladinci. Dnevni red je obsegal:

1. Pregled osnutkov programov komisij,
2. Ekскурzija v Železarno Ravne,
3. Praznovanje za 1. maj
4. Razgovor z vajenci
5. Tekoče naloge,
6. Razno.

Pod prvo točko je TV najprej obravnaval program športne sekcije. Komisija je imela za osnovo lanski program, katerega naj bi dopolnili z novostmi kot npr.: tekmovanja v košarki, taborjenje, izleti na morje in v planine itd. Program je bil s tem zelo razširjen, obenem s tem pa seveda tudi proračun, zaradi katerega je bilo slišati precej pripomb. Vsi navzoči so soglašali, naj bo značajja in ne tekmovanje, ker še nimamo ekipe, ki bi imela zadovoljive kvalitete. Pripomb je bilo še več, zato je TK soglasno sprejel, da se športna komisija ponovno sestane in sestavi nov program.

Kulturna komisija ima v novem programu za praznovanje 8. marca podobno obliko kot lansko leto, vendar skupaj s sindikatom. Za 1. maj ima kulturna komisija namen organizirati tovarniško srečanje v Zalogu. Namen tega srečanja je ta, da bi se kolektiv vsaj enkrat na leto sestal. Priprave in izvajanje naj bi prevzela mladina Saturnusa skupaj s pokrovitelji, s katerimi bi se pogovorili na posebnem sestanku. Obnovili naj bi tudi prireditve. Mladina pred mikrofonom, ki je lani lepo uspela. Predvidena je komemoracija ob obletnici smrti Vide Pregarc. Za ureditev okolice spomenika in okrasitev pa je zadolžena komisija za delovne akcije. Predlagano je bilo tudi organiziranje plesnega tečaja, ki naj bi bil organiziran najkasneje do konca marca. Tečaj bi deloma plačali tudi sami tečajniki. Predlagan je bil tudi skupen ogled Opere. S tem naj bi pri mladini v Saturnusu vzbudili zanimanje za

gledališče, ki je do sedaj precej manj, saj večkrat vstopnice, ki so zastoj, ostanejo neizkoriščene.

Izobraževalna komisija ima v programu organiziranje seminarjev in predavanj skupno s kadrovsko službo. Tema seminarjev naj bi govorile o samoupravljanju, o problemih mladine in o vodenju sestankov itd. Organizirali naj bi tudi tečaj prve pomoči. Za tečaj tujih jezikov so bili predlogi, da ni potreben, ker bo kadrovska služba v podjetju organizirala ta tečaj za potrebe strokovnih kadrov. Glede predavanj so bile izrečene pripombe glede slabega obiska. Predlagane so bile sledeče teme za predavanja: zgodovina filma, šola za življenje, potopisi, razvoj avtomobilizma in s tem v zvezi naš proizvodnja, konkretno svetlobna telesa in dr. Iz programa naj bi izpustili dodatno šolanje v osemletki, ker s tem strani ni zanimanja mladine v tovarni, ki je razvidno iz lanske akcije v tej smeri.

Predlagane so bile sledeče ekskurzije: Železarna Ravne, Gorenje Velenje, Plamen Krova skupno s tovarno verig v Lescah, IMV Novo mesto, Emona Zalog, organiziran pa bo tudi ogled naših obratov v Zalogu in Polju.

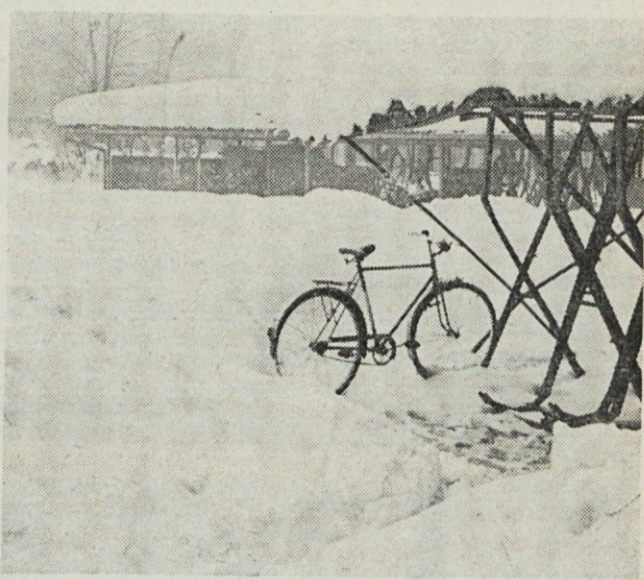
Dejavnost ideološke komisije naj bi obsegala organiziranje sestankov z mladimi člani samoupravnih organov, ki naj bi bili po vsakem zasedanju DS. Pripravili naj bi tudi skupno s socialno in kadrovsko službo, razgovor z mladimi o zaposlovanju in stanovanjski problematiki. Prva naloga te komisije pa bo anketa. Po rezultatih te ankete bo komisija oziroma celotni TK usmerjal svoje delo.

Pod drugo točko je bila odobrena ekskurzija v železarno Ravne, ki je namenjena predvsem kadrom kovičarke stroke.

Tretja točka je bila obravnavana že pri sprejemanju programa kulturne komisije, kjer je tudi opisana.

Razgovor z vajenci: TK je sklenil, da se posebej pogovorji z vajenci o obliki praznovanja dneva vajencev oziroma učencev v gospodarstvu, o nagradah in podobno. Povečali naj bi tudi stike z učenci grafične stroke, ki so do sedaj stali takorekoč ob strani.

Pri peti točki je bilo sklenjeno, da komisije sestavijo programe v najkrajšem času, zbere naj se mladinska nogometna oprema, čimprej na se pa seveda izvede anketa, ki je v programu.



Ena lastovka še ne prinese pomladi.

tiskarni, upoštevajoč remont I. lakirne linije dosegli. Za remont, ki je bil že nujno potreben, smo potrebovali 18 delovnih dni.

— Naročila so bila količinsko zelo nizka. Gibala so se sledeče:

delovnih nalogov od 0 do 2000 plošč je bilo 55 % delovnih nalogov od 2000 do 5000 plošč je bilo 26 %, kar znaša 81 % naročil z nizko naklado. Priprava dela je nosila najtežje delo, saj v večini primerov je delo za pravo nosilec tiska, daljše kot pa samo tiskanje. V takih primerih trpi tudi kvaliteta in se temu problemu v tej situaciji ni mogoče ogniti.

— V tem mesecu je bil tudi sestanek z delavkami, kjer je predsednik DSP pojasnil sklep DSP na pritožbe o problemu tarifnih postavk na I. in II. liniji.

— DE Tiskarna je izdelala samoiniciativno nov pladenj ter 3 nove litografije za široko potrošnjo in tudi za nadalje že pripravljamo nove likovne ideje za zunanji videz naših artiklov, predvsem za široko potrošnjo.

Organiziran je tudi seminar v Šmarjeških toplicah. Za ta seminar so bili predlagani in sprejeti štiri člani TK: Majda Strle, Milena Birk, Janez Nežmah in Ivan Frbežar.

Zaradi odhoda nekaterih članov TK v JNA so bili predlagani za zamenjavo sledeči mladinci: Jože Urbančič, Marjan Jakop, Milena Birk in Breda Vojska. Pod razno je bila tema razgovora predvsem mladinska soba.

Članek naj bi bil predvsem v informacijo o delovanju TK ZMS SATURNUS.

Ivan Frbežar



# Delovni program ZK Saturnusa

Dajemo v javnost predlagani delovni program ZK našega podjetja. Program je načelno in okvirno. Za posamezna področja bo potrebno izdelati še konkretnije analize in predloge.

● ZK mora biti sposobna zmagovati v boju za neprestano socialistično preobrazbo družbe. Zato se mora konstituirati v še bolj demokratično politično organizacijo, ki bo sposobna spodbujati in usmerjati družbena dogajanja in ustvarjati pogoje za socialistično družbeno aktivnost komunistov in najširšega kroga delovnih ljudi.

● Svoja stališča mora oblikovati javno, na temelju polne obveščeniosti, široke in odkrite razprave, zavestnega odločanja vsakega posameznika, preko boja mnenj in v neposrednem stiku s članstvom in delovnimi ljudmi.

● Samo tako sprejeti sklepi pomenijo idejno in akcijsko enotnost komunistov. Značilnost te enotnosti pa je nenehna odprtost kritiki in dopolnjevanju, kar sprošča svobodno ustvarjalnost vsakega posameznika.

● Neprestano revolucioniranje odnosov znotraj sebe, ob brezkompromisni samokritičnosti in javnosti delovanja, je nujen pogoj za demokratizacijo in socializacijo družbenih odnosov v celoti.

Za dosego navedenih ciljev je potrebno neprestano marksistično izobraževanje in usposabljanje članov Zveze in drugih delovnih ljudi, posebno mladine, v našem podjetju, da bomo lahko samostojno reševali naše notranje in druge probleme širše družbene skupnosti.

Dosedanje politično delo OO ZK SATURNUS je rodilo več pomembnih akcij predvsem na področjih organizacije podjetja in kadrovske politike.

Rezultati intenzivnejšega dela v preteklem letu pa bi bili lahko še večji, če ne bi bilo precejšnjega nerazumevanja znotraj naše organizacije. Zato je potrebno razvijati nove oblike dela, ki bodo omogočile učinkovitejšo in hitrejšo reševanje stalno odprtih problemov naše samoupravljalne skupnosti na področjih kot so:

1. Organizacija podjetja s sistematizacijo in analitično oceno delovnih mest;

2. Kadrovska politika ob upoštevanju potreb sodobnega poslovanja in obstoječega stanja v podjetju;

3. Nagrajevanje;

4. Ekonomičnost poslovanja (povečanje poslovnega uspeha z učinkovitejšim delom razvojnih, komercialnih in drugih služb);

5. Investicijska politika;

6. Individualni in družbeni standard;

7. Odnosi med ljudmi v kolektivu.

Pri reševanju teh odprtih problemov se mora OO ZK SATURNUS zavzemati za učinkovito in samostojno družbeno vlogo sindikalne in mladinske organizacije, pri čemer pa je nujno potrebna tesna povezava vseh treh političnih organizacij.

Ad 1)

**Organizacija podjetja s sistematizacijo in analitično oceno delovnih mest**

Iz dneva v dan se v kolektivu čuti večje nezadovoljstvo zaradi neurejenosti v organizaciji podjetja in delitvi osebnih dohodkov. Nagrajevanje se je porušilo z različnimi dodatnimi popravki, kar povzroča še večje nezadovoljstvo, slabi delovni elan in odnose. Zato je nujno potrebno pohiteti z zamišljeno reorganizacijo podjetja, si-

stematizacijo delovnih mest in analitično oceno.

DSP predlagamo, da se to stori, tako kot je bilo že sklenjeno, še v letošnjem letu.

Ad 2)

**Kadrovska politika ob upoštevanju potreb sodobnega poslovanja in obstoječega stanja v podjetju**

S spoznanjem, da so moderne linije, avtomati in druga tehnika rentabilni in vložene investicije racionalne le, če vzporedno dvigamo delovno sposobnost človeku ne samo pri stroju, temveč v vseh službah tovarne, moramo naše kadre nenehno izpopolnjevati in dopolnjevati z novimi, slabe pa menjati z ustreznimi. V tem duhu se naj izvrši reorganizacija v DE. Skrbeti moramo za pravilno kadrovanje in uresničevanje pripravništva. Vsak dinar, ki nam ostane ob razširjeni reprodukciji bi morali izkoristiti za dvig splošne izobrazbe vseh zaposlenih ne glede na delovno mesto, spol ali starost.

Ad 3)

**Ekonomičnost poslovanja (povečanje poslovnega uspeha, z učinkovitejšim delom razvojnih, komercialnih in drugih služb).**

Zaostrevanje na tržišču, konkurenčnost in same eksistenčne potrebe zaposlenih, nas nenehno prisiljujejo v večjo ekonomičnost proizvodnje. Brez zniževanja stroškov in stopnjevanja sposobnosti kadrov, čeprav z modernimi osnovnimi sredstvi tega ne bomo dosegli. Tudi sposobnost kadrov lahko pride do pravega izraza le v organizacijski urejenosti, urejenosti dela in odnosov. Zniževanja stroškov se moramo lotiti temeljiteje, z večjo doslednostjo kot kdaj koli do sedaj. Preiti moramo

na planiranje stroškov. Preplačevanje, nadure, dnevnice, kilometrine, izhodi, zamude in vsa delovna disciplina se pri nas bolj slabša kot zboljšuje. Potrebna je večja organizacijska samostojnost DE, zato tudi večja odgovornost njihovih vodstev. Pri tem ne smemo gledati le na tisto izrazito vidno škodo, ki se jo s kršenjem delovne dolžnosti oziroma discipline ali drugim privilegijem povzroča, temveč tudi tisto še večjo, ki nastaja ob razširjanju in vplivanju na vse druge delovne kadre. Zapadajo v apatičnost, nedelavnost ter nestrupnost v odnosih.

Ad 5)

Osebnih dohodki naj rastejo vsaj vzporedno z življenjskimi stroški, družbeni standard pa vzporedno s potrebami in našimi finančnimi možnostmi.

Ad 6)

Za odnose v kolektivu so odgovorni vsi zaposleni, najbolj pa vodstvo podjetja, družbenopolitične organizacije in samoupravni organi. Na dobre ali slabe odnose v kolektivu imajo močan vpliv osebni dohodki, predvsem pa delitveno razmerje. Če so visoki osebni dohodki, so slabi odnosi manj vidni. Če se osebni dohodki znižajo, se odnosi zaostrijo, rušijo ustvarjalnost in tako še bolj pogojujejo finančno slabši uspeh podjetja in nizke osebne dohodke. Tudi z nizkimi osebnimi dohodki so odnosi lahko tovariški, strpni in ustvarjalni, če je vsaj delitveni sistem urejen in dosledno izvajan.

Da bodo odnosi ustvarjalni in demokratični se moramo zavzemati, da bomo sistematično reševali kadrovanose med zaposlenimi. Vodstvo podjetja, družbenopolitične, nagrajevanje in druge probleme, ki pogojujejo odlične organizacije in samoupravni organi se morajo skupno zavzemati in nenehno odstranjevati vzroke, ki povzročajo slabe odnose. Vedno

mora biti viden boj proti slabemu, nehumanemu, nesocialističnemu in težnja po boljšem. Potrebna je skupna akcija vseh organizacij, organov in vodstva podjetja ter vseh naprednih zavzetih kadrov. Nujna je »generalna« enotnost za isti cilj — dober uspeh podjetja z visoko razvitiimi samoupravnimi odnosi. Sindikat mora postati glavni nosilec skrbi za delovnega človeka, njegove življenjske pogoje in odnose. Aktivne morajo biti vse organizacije, zato moramo zahtevati večjo odgovornost od članov ZK, ki so v njih ključeni. Se bolj se naj aktivirajo tudi športne organizacije in skrb za rekreacijo zaposlenih. To mora postati ena naših skrbi za vsesplošno obrambno sposobnost delovnih ljudi.



**MAJDA STRLE — SEKRETARKA tovarniškega komiteja mladine.** Stara je 19 let, v Saturnusu (okrogli odd. embalaže) dela od 1966. leta. Ze tretje leto je v vodstvu mladinske organizacije. Pravi, da je trenutno najpotrebnejša mladinska soba in če bi bilo potrebno so tudi sami pripravljeni zagrabiti za lopate.



**SNEG NA TISKARNI** — Debela snežna odeja na širokem ostrešju tiskarne nam je delala največ skrbi — potrebno je bilo prijeti za lopate.

**UNION - GAS, PODJETJE ZA NABAVO, TRANSPORT IN PRODAJO PLINA TER IZGRADNJO USTREZNIH NAPRAV (PLINOVODOV) LJUBLJANA, PROLETARSKA 4/V — MOSTE**

izdeluje s svojimi poslovnimi partnerji za interese tudi študije in projekte iz področja tekočih plinov, butan-propana in slincer:

- študije o uporabnosti butan-propana v industriji in široki potrošnji;
- idejne projekte, investicijske programe;
- izvedbene projekte za industrijske plinarne in plinske postaje stanovanjskih naselij in
- nudi kompletan ingeneering za izgradnjo naprav za tekoči plin, butan-propan.



# Tudi letos bomo hodili v gore

Sredi februarja meseca se je planinska sekcija pri športnem aktivu tovarne Saturnus sestala na drugem sestanku v letu 1969.

Obpravavala je poročilo za leto 1968 in predlagani program za leto 1969.

## POROČILO ZA 1968

Program sekcije za leto 1968 je predvideval 8 izletov. Ker je bilo to leto izredno deževno, nam je uspelo organizirati le 4. Odpadel je spomladanski izlet na Šmarno goru, enodnevni majski izlet na Golico, dvainpoldnevni izlet na Črno prst in končni izlet na neznanu s planinskim piknikom.

Uspešno smo opravili izlete: na Storžič (2 dni), na Prisojnik in Kriške pode (2,5 dni), Grintovec, Kočno in Češko kočjo in zadnjega skupno z mladinsko organizacijo na Triglav. Na Triglav to pot zaradi izrednega neurja nismo prilezli, izlet pa je kljub temu, ravno zaradi števila obiskovalcev in izredno slabih pogojev, nadvse uspel. Stroške zadnjega izleta (vožnja) je krila mladinska organizacija, za druge izlete pa smo porabili skupno 220,60 dinarjev — povprečno na enega 11,30 dinarjev. Denar smo dobili od sindikalne organizacije.

## PROGRAM IZLETOV ZA LETO 1969

26. aprila: Enodnevni izlet na Katarino — Medno — Grmado — Šmarno goru — Tacen;

24. maja: Enodnevni izlet na Golico;

21. junija: Dvodnevni izlet na Peco in ogled Raven — tehničnega muzeja;

16. avgusta: Dvoipoldnevni izlet na Črno prst — Rodico — Vogel — Bohinj;

13. septembra: Dvodnevni izlet na Jalovec — Vršič — Sleme — Planica;

27. septembra: Dvodnevni izlet na Ojstrico iz Robanovega kota in sestopanje čez Konja in Veliko Planino;

18. oktobra: Zaključni izlet v neznanu s planinskim piknikom. Ta izlet bo za zaključek sezone in prijetno presenečenje za vse tiste, ki bodo postali člani naše planinske sekcije.

Za vsak izlet bodo teden dni prejše še natančnejše informacije, kjer boste zvedeli tudi za vodjo izleta. V primeru slabega vremena ali drugih resnejših ovir bo vodstvo sekcije izlet prestavilo.

Ker delegati na sindikalnem občnem zboru niso na naš predlog, da ustanovimo lastno planinsko društvo ničesar odgovorili, ne vemo ali naj ga ustanovimo ali ne. Koristno in potrebno bi bilo, saj bi tako lažje organizirali izletništvo, tečaje, predavanja s filmi in diapozitivi in tudi mladine imamo dovolj za alpinistični odsek. Zainteresiranih članov je dovolj, le spodbuda od sindikata ali samoupravnega organa je potrebna — pa še nekaj rezerviranih članov ali članic za delo.

Slavko Gerlica

Jean Claude Killy:

# Smučanje ni natečaj lepote

Ljudje so dolgo govorili, da smučam kot da bi okrevaval po neki bolezni in po tekmah so mi radi rekli: »Ah, malo je manjkalo, da se tam nisi usedel.« Oni niso vedeli, da je moj način smučanja pač moj in tak, ki meni najbolj odgovarja. Če prenašam težo nazaj, kar pogosto delam, in če smučam široko razmaknjenimi nogami, kar vedno delam in krilim z rokami — je vse to način, da dosežem čimvečjo hitrost na meni najlažji način. To mi je uspelo.

Na prvih tekmah v olimpijski ekipi 1960. leta sem še posnemal stil naših najboljših smučarjev takrat: Arpina, Perillata in druge. Vsi so smučali zelo nizko, mene pa je tako smučanje preveč utrujalo. Poskušal sem najti svoj lastni hitri stil. Po večletnem trdem delu sem si ga našel in izpilil, bil je veliko bolj zdravnan.

Vsak aktivni in občasni smučar mora smučati na svoj naravni način. Stisnjene noge ena ob drugi mogoče izgledajo lepo — vendar tudi to ni naravno. Smučanje ni lepotno tekmovanje. Če se pri smučanju bolje počutite z razširjenimi nogami, smučajte tako in naj vam ne bo nerodno.

Če prihajate na smučišča s takim predsodkom in če smučate tako kot vam najbolj odgovarja — boste bolj uživali v športu. Najvažnejše je, da se dobro počutite, ko pridete na start. Večina ljudi pride na smučanje ravno tako kondicijsko nepripravljenih kot na plavanje v morju ali divji reki.

Nezgode se največ pripetijo prvi dan smučanja in takim, ki predhodno niti po 5 minut niso trenirali.

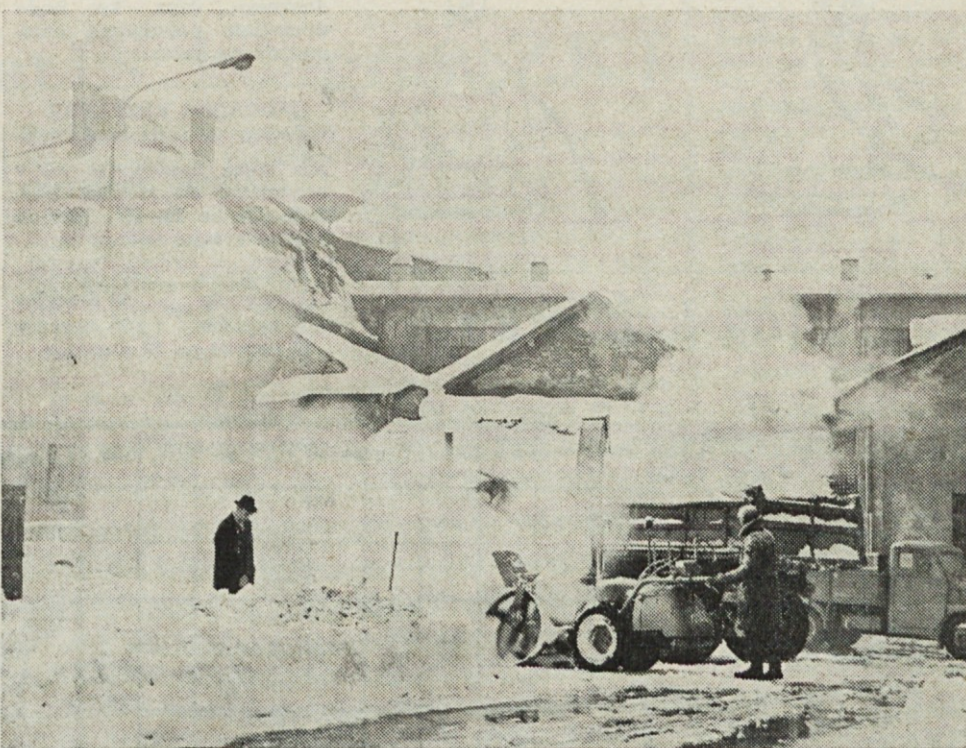
Vsak smučar bi si moral najti na dan vsaj 10 minut

časa za tek ali vožnjo s kolesom. Mislim, da je vožnja s kolesom izredno pomembna za krepitev nožnega mišičja — zato jaz pogosto vohim do Val D'Isere in nazaj. Tako sedim okrog tri uri na kolesu.

Vsakemu smučarju so potrebne močne trebušne mišice. Njim se imam zahvaliti, da mi uspevajo globoki nagibi nazaj in izravnavajo pri vsakem akceleratorskem zavojju. Zato se vsak dan vsaj 50 × dvignem iz na tleh sedečega položaja z malo utežjo okoli vratu. Poleg tega trebušne mišice prevzemajo tudi del napora, ki ga mora prenašati hrbet.

Na kratko: smučanje je nenehen boj s samim seboj in mejami mogočega. Vendar vam mora biti užitek več od vsega drugega. To ni obveza, temveč veselje.

(»Sports Illustrated«, Chicago)



## Smučarji „Saturnusa“ osvojili pokal

V soboto, dne 8. februarja 1969 je Občinska zveza za telesno kulturo Občine Moste-Polje priredila v Kranjski gori tekmovanje v veleslalomu za starejše člane, članice, članice, mladinke in mladince. Proga je bila postavljena na Podlesu in je bila dolga 700 m ter je imela 35 vratic. Slabo vreme je preprečilo kvalitetno tekmovanje, saj je ves čas tekem močno snežilo, kar je nedvomno tekmovalce zelo motilo.

Kljub vsemu temu se je na startu zbralo več kot 200 tekmovalcev, kar je do sedaj verjetno rekord. Start je bil napovedan ob 10. uri, ker pa proga ni bila še pripravljena za tekmovanje se je start prestavil za 1 uro. Ta zamuda je neprijetno vplivala na razpoloženje tekmovalcev. Naša tovarna je prijavila 28 tekmovalcev in tekmovalk,

na startu pa se jih je prijavilo samo 20. Od tega jih je bilo tudi nekaj diskvalificiranih. Na ne preveč tehnično zahtevni progi so bili doseženi naslednji vidni rezultati:

Starejši člani: Franc Maruš, Viktor Jarc, Zvone Pirc; člani: Jaka Matičič, Vito Polanec, Sašo Kralj; članice: Anica Veselič, Darinka Kerznar, Marija Casar; mladinci: Borut Rakušček.

Med ekipami smo dosegli prvo mesto in tako že četrtič osvojili prehodni pokal občine Moste-Polje. Tekmovalcem gre vse priznanje, da so se v tako slabem vremenu srčno in športno borili in dosegli tako vidne uspehe.

Se zmeraj pa ni razumljivo, da naša mladina, ki je ni malo v podjetju nima večjega posluha za tako lep in koristen šport.

Pirc Zvone



## Slabši smo kot si mislimo

Jugoslovanski strokovnjaki, ki proučujejo probleme fizične kulture so na podlagi merjenj več tisoč delavcev različnih starosti prišli do zanimivih podatkov o njihovi fizični sposobnosti.

Ugotovili so, da delavci v starosti od 20.—25. leta pretečejo 800 metrov dolgo stezo povprečno v istem času kot 12-letni šolarji. Delavci, stari 30—40 let potrebujejo za tek na 500 metrov dolgi stezi več časa kot 10-letne deklice. Več kot 40 % delavcem starejših od 40 let pa ni uspelo, da bi to stezo pretekli do konca. Delavke v starosti 35—40 let imajo v teku na 300 metrov v povprečju slabše rezultate kot pa 7 letne deklice. Ugotovili so tudi, da delavci od 30—34 let starosti mečejo žogico v daljino enako »dobro« kot 15-letni dečki in da 28 % delavcev te starosti ne preteče 500 m dolge steze.

To so zanimive in obenem porazne ugotovitve za starejšo generacijo, ki se pri vsakodnevnem pehanju po boljšem standardu zapustijo in prepustijo letom. »Trebuh« so dokaz dobre standarda le pri primitivnih narodih. Pozabljamo potrebo po gibanju in si brez potrebe zapravljamo zdravje.

Športni aktiv v Saturnusu ima več sekcij, ki so primerne za članice in člane vseh starosti — le čas si je potrebno vzeti. Pa tudi to se da.

GLAS SATURNUSA, glasilo delovnega kolektiva tovarne Saturnus, Ljubljana, Ob železnici 16, tel. 313-666. — Ureja uredniški odbor: Marjan Bajc, Izanc Marjan, Slavko Gerlica, Stane Rozman, Mira Tomec, Slavko Vrzel, Jože Švigelj — Odgovorni urednik: Slavko Gerlica, tel. 313-666-78 — Tisk ČP Gorenjski tisk Kranj — Originalov ne vračamo



