

SATURNUS

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA SATURNUS, LJUBLJANA

1167466

LETO XXVIII · ŠTEVILKA 10 — NOVEMBER 1987

Kaj imamo po
devetih mesecih

str. 2

Kaj smo našli v
Zisovem paketu

str. 2

Kaj je razvidno
v razvidih

str. 3

Kaj je to -
štipendistov ni

str. 4

Kaj počno naši
bralni krožki

str. 4

Kaj mislite -
ste dober vodja

str. 5

Kaj pa Loški potok
- vse po starem

str. 6

Kaj bo z malo
Urško Kokalj

str. 8

ČESTITAMO
OB
DNEVU
REPUBLIKE



Za letos kaže dokaj dobro

Poslovni rezultati v devetih mesecih so zagotovo že pokazatelj poslovnega uspeha, ki ga pričakujemo ob koncu leta. Ti rezultati so ugodni, mnogo bolj kot ob četrtletju in ob polletju, in nam odpirajo tudi večje možnosti za investiranje.

Rezultati poslovanja v prvem četrtletju so kazali zelo slab uspeh. Fizični obseg proizvodnje je bil pod načrtovanim in celo pod lanskim za isto obdobje. ekonomski učinki v dveh temeljnih organizacijah so bili kritični. Inflacija v velikem porastu, cene neurejene, osebni dohodki prenizki in splošno počutje precej pesimistično.

Akcije, ki smo jih zastavili v marcu mesecu, so v naslednjih mesecih začele dajati prve rezultate. Polletna bilanca je bila pozitivna, ne pa tudi ugodna. Rezultati so bili različni po temeljnih organizacijah, predvsem z vidika ustvarjanja akumulacije. Avtooprema je učinke svojih naporov hitreje požela kot Embalaža, vendar le v fizičnem smislu proizvodnje. Z ugotovitvijo, da devetmesečni rezul-

tati že kažejo tudi končni uspeh, si bomo te rezultate pogledali z več zornih kotov.

Ekonomičnost in rentabilnost poslovanja glede na preteklo leto kažeta precejšen porast. Produktivnost, ki jo merimo s proizvodnjo v statističnih enotah na zaposlenega, pa ne daje pričakovanih rezultatov.

Celotnega prihodka nismo dosegli v načrtovani višini. Vzrok za to so cenovna nesorazmerja v Avtoopremi in premalo fizične proizvodnje v Embalaži. Delež porabljenih sredstev v celotnem prihodu se je zmanjšal za nekaj odstotkov, kar pomeni povečanje dohodka za skoraj enak delež. Če celotni prihodek ni sledil indeksu inflacije, je rast dohodka zagotovo večji od tega indeksa. Z drugimi besedami povedano; v devetih mesecih

smo bolje gospodarili kot v preteklem letu. Družbene dajatve so naraščale z enakim indeksom kot dohodek, kar pomeni, da smo obveznosti do družbe poravnali tudi za boljše gospodarjenje. Čisti dohodek smo razporejali za osebne dohodke, sklad skupne porabe ter akumulacijo, kot smo to načrtovali. Z drugimi besedami lahko rečemo, da smo izločali za akumulacijo precej več kot smo načrtovali, kar je tudi v skladu z našimi potrebami za investiranje v novo tehnologijo. Rast osebnih dohodkov je precej nižja od rasti dohodka, kar je v soglasju z družbenimi zahtevami. Tako lahko ocenimo, da smo za osebne dohodke na ravni delovne organizacije namenili manj, kot je bilo dovoljeno z družbenimi usmeritvami, s tem nismo bili kršitelji družbenega dogovora. Družbeno primerni osebni dohodki po temeljnih organizacijah pa kažejo drugačno sliko. Sredstva za osebne dohodke po družbenih merilih bi v Avtoopremi lahko še povečali. Sredstva za osebne dohodke v Embalaži so presežena za znesek zadnjih izplačil iz naslova gospodarjenja in upravljanja z družbenimi sredstvi. Tozd Orodjarna in vzdrževanje je v tem obdobju izplačal osebne dohodke preko doseženih rezultatov.

Prodajna politika s cenami ni v celoti sledila spremembam na trgu, kar kažejo

analize ustvarjenega celotnega prihodka. V analizi celotnega prihodka velja omeniti tudi del iz naslova obresti na posojeni kapital, ki ni tako majhen. Celotni prihodek se nam je povečal tudi za prejete premije na račun iz uvoza, ki znašajo toliko kot masa enomesečnih osebnih dohodkov v delovni organizaciji.

Po novem zakonu o ugotavljanju in razporejanju dohodka in čistega dohodka smo se ravnali že v devetmesečnem periodičnem obračunu. Revalorizacijski učinki so s pravilnim vrednotenjem zalog in revalorizacijo sredstev realnejše oblikovali dohodek. Ob koncu leta pričakujemo pozitivne revalorizacijske učinke, predvsem v poslovnem skladu, ki se bo realno povečal.

Rezultate poslovanja v devetih mesecih lahko ocenimo kot ugodne zaradi ustvarjenega dohodka, razporejenih sredstev za osebne dohodke, še posebno pa akumulacije. Da bi do konca leta dosegli načrtovane rezultate, moramo v naslednjih mesecih še posebno paziti na fizično proizvodnjo in izrabo delovnega časa. November in december sta meseca prazničnih dni, ko moramo pričakovati povečano odsotnost zaradi dopustov. Poleg notranjih dejavnikov pa so pomembni tudi zunanji - zmanjšanje naročil zaradi sezonskega upadanja.

Boris Šalej

ANTIINFLACIJSKI PROGRAM

Stroški se bodo povečali

V novembru smo se v naši državi brez dvoma največ pogovarjali o protiinflacijskem programu. ZIS je delegatom v zvezni skupščini navsezadnje prodal svoj paket in tudi sam sprejel nekatere ukrepe, ki so v njegovi pristojnosti. In kaj vse to pomeni za Saturnus?

Zvezni izvršni svet je sprejel več ukrepov za stabilizacijo gospodarskih razmer. Ti ukrepi so kratkoročnega značaja (6 mesecev) s ciljem:

- zmanjšati inflacijo,
- urediti cenovna neskladja med panogami, - določiti realen tečaj dinarja.

Da bi dosegel te cilje, je zvezni izvršni svet zamrznil cene proizvodov ter posameznim panogam dovolil povečanje cen do tiste mere, kjer naj se cene med panogami uravnajo. Najbolj so povečali cene v: črni metalurgiji, rudarstvu, proizvodnji aluminija, elektrogospodarstvu in notranjem železniškem prometu. S temi ukrepi bo proizvodnja v Saturnusu močno prizadeta. Vsi ukrepi prizadenejo TOZD Embalažo, le delno pa Avtoopremo in ostale. V Embalaži je za sedaj predstavljal delež materialnih stroškov 60 % celotnega prihodka. Dovoljene spremembe cen so objavili že vsi naši dobavitelji, tako bele pločevine, kakor tudi aluminija. Omenjene surovine so v proizvodnem procesu Embalaže nujno potrebne, saj ravno to pločevino predelujemo v konzerve, vedra, doze in drugo. Materialni stroški v tej vrsti proizvodnje se bodo zato dvignili za zelo velik odstotek (preko 50 %), kar pomeni pri sedanjih razmerah zmanjšanje poslovnega uspeha. Enako se bodo počutili vsi proizvajalci embalaže, saj v tej vrsti proizvodnje ni mogoče najti toliko notranjih rezerv. Zato moramo ugotoviti, kolikšne so naše možnosti notranjih prihrankov, za razliko pa zahtevati od Zveznega izvršnega sveta korekcijo naših izhodnih cen.

Z določitvijo realnega tečaja dinarja je Zvezni izvršni svet uravnal dolgoletna neskladja in s tem postavil izvoznike v normalen odnos do tistih, ki so prodajali izključno na domačem trgu. Novi tečaj dinarja bo negativno vplival na uvoznike, ki ne izvažajo svojih izdelkov. Takšen negativni učinek bo občutila Embalaža. Pozitivne učinke pričakujemo v TOZD Avtooprema, saj je že dosedaj ustvarila 40 % celotnega prihodka z izvozom na konvertibilne trge. Seveda pa je pričakovati pozitiven učinek samo zato, ker je količina uvoženih surovin v pravilnem razmerju s količino domačih. S pozitivnimi učinki nove vrednosti dinarja bo Avtooprema pokrivala vse spremembe cen vhodnih materialov z domačega nabavnega trga. Vsekakor pa to ni razlog, da ne bi Avtooprema prav tako začela iskati notranjih rezerv.

Zamrzovanje oziroma uravnavanje osebnih dohodkov mora vplivati na zmanjšanje povpraševanja, saj je bil ta eden od večjih generatorjev inflacije. Saturnus spada med tiste delovne organizacije, ki lahko uravnavajo osebne dohodke v skladu z družbenim dogovorom, kar pomeni, da bodo osebni dohodki odvisni od ustvarjene akumulacije. Če bo zaradi povečanih cen vhodnih materialov, energije in transporta padel poslovni uspeh in s tem akumulacija, bomo morali zmanjšati tudi osebne dohodke.

Kakor je Zvezni izvršni svet sprejel kratkoročne ukrepe, tako moramo tudi mi v Saturnusu sprejeti ustrezne ukrepe, da bodo zvezni ukrepi kar najmanj prizadeli naše poslovanje. Med pomembnejše de-

javnike, ki lahko vplivajo na poslovni rezultat štejemo:

- boljšo izrabo delovnega časa in povečanje produktivnosti,
- takojšnje izvajanje manjše automatizacije,

- racionalno planiranje proizvodnje in določanje optimalne serije glede na spremljajoče stroške,

- bolj smotno gospodarjenje z materia-

lom in nadomeščanje uvoženih materialov z domačimi,

- poostrena kontrola kvalitete, še posebno za tiste izdelke, ki jih izvažamo,
- zmanjšanje izmeta, saj je ta najdražji.

Poleg naštetih ukrepov bo vsakdo našel še kakšen predlog. Prispevajte svoj delež k stabilizaciji gospodarskih razmer in predlagajte svoje inovacije.

Boris Šalej

Z GOSPODARSKEGA ODBORA DO

Kritiki so bili kritizirani

Seja gospodarskega odbora s konca prejšnjega meseca je sicer že daleč. V svojem dokaj dolgem uvodnem delu pa je bila odmev na prejšnjo, o kateri je obširno pisalo v Glasu Saturnusa, zato naj bo zabeležena tudi ta.

Zasedba vabljenih je bila tokrat skoraj obrnjena. Razpravljalcev s prejšnje seje ni bilo, prisotni pa so bili tisti, ki so prejšnjikrat manjkali. Temu primerno je izzvenela tudi razprava. Glavni direktor Jožko Čuk je dejal, da je dvom (iz vrst vodilnih delavcev) o pravilnosti planov in rebalansov, potem ko so jih brez posebnih pripomb sprejeli samoupravni organi, neumestno. Zdaj ni čas postavljati vprašanja, ali so realni, treba jih je uresničevati. Kot nesprejemljivo poenostavljanje je označil tudi nastop direktorja prodaje Bernarda Potočnika, ki je problem plačil kupcev Embalaže povezal predvsem z napako enega delavca. Tudi če je ta delavec kriv, seja gospodarskega odbora ni mesto, kjer naj bi reševali ta problem, pač pa bi kot vodja prodajne službe moral ukrepati B. Potočnik sam. Da ne bi zavlačevali: besede drugih razpravljalcev so bile take in drugačne, vsi pa so se povsem strinjali z glavnim direktorjem.

Poročilo o septemberskih proizvodnih rezultatih ni prineslo nič posebno novega, informacija o poslovnih dosežkih pa je vtila malo optimizma (več o tem piše v tej številki Boris Šalej). Oktobra pa je po dolgem času zaostala za mesečnim planom tudi Avtooprema, ki si je zastavila pretežak cilj, predvsem glede na upadajoče domače povpraševanje. Z manjšim domačim povpraševanjem po svetlobni opremi, je povedal pomočnik prodajnega direktorja Roman Kokalj, moramo računati še do konca leta, saj trgovine pred novoletno inventuro ne povečujejo zalog. Embalaži kaže na trgu dokaj dobro za ta pozni čas, posezonsko upadanje povpraševanja se do konca oktobra skorajda še ni čutilo. Orodjarna ima resda pre malo notranjih naročil, vendar si je že začela pridobivati zunanje kupce. Septembra so prodali za 80 milijonov din orodij, v naslednjih mesecih bodo zneski verjetno še večji. (vc)

Doslej smo podelili le tretjino

Visokošolec ali višješolec lahko danes dobi od 40.000 do 125.000 din štipendije na mesec, odvisno od uspeha, srednješolec pa od 27.000 do 57.000 din. Pri današnjih stroških vsote niso ravno pretresljive, nekaj pa le zaležejo. Vendar se dijakom in študentom ni treba puliti za štipendije. Dogaja se prav nasprotno; delovne organizacije se potegujejo za štipendije, posebno za bodoče inženirje. V Sloveniji je ostalo letos nepodeljenih skoraj 11 tisoč kadrovskih štipendij, kar je dobra tretjina vseh razpisanih.

Saturnus se je po prvem letošnjem razpisu odrezal še dosti slabše od republiškega povprečja. Ponudili smo 72 štipendij, zaenkrat pa smo jih uspeli podeliti le 20. Iskali smo namreč veliko visokošolcev (zanje smo namenili skoraj tretjino vseh štipendij), med njimi pa največ bodočih inženirjev strojništva, ki jih na »trgu« najboljši primanjkuje.

Podobno se je dogajalo tudi v prejšnjih letih. Razlika pa je v tem, da letos nismo takoj vrgli puško v koruzo, temveč so se v oddelku za izobraževanje dogovorili z našo propagando za posebno akcijo, razpis pa so ponovili. Na ljubljanskih srednjih tehničnih in kovinarskih šolah, na fakultetah za elektrotehniko in strojništvo in na mariborski Visoki tehniški šoli visijo plakati, ki opozarjajo dijake in študente na možnost bodoče zaposlitve v Saturnusu. Svetla cesta v prihodnost

vodi skozi Saturnus, sugerirajo tudi bralni oglasi v časopisih. Kakšen bo uspeh akcije in ponovnega razpisa, bomo še videli.

Boljši strokovnjakov določenih profilov primanjkuje, večjo vlogo igra ugled podjetja, ki jih hoče pridobiti, in ugodnosti, ki jim jih nudi. Tu ne gre samo za denarne vzpodbude, temveč je pomemben tudi kontakt, ki ga lahko študentje vzpostavijo z delovno organizacijo. Vodja razvoja DO Anton Jenko se je pred kratkim dogovoril na Fakulteti za strojništvo, da bo Saturnus posredoval fakulteti seznam možnih tem za diplomske naloge s področja svojega dela. Sami štipendisti, bodoči strojniki, so že večkrat izražali podobne želje. Tako sodelovanje s fakulteto je lahko za delovno organizacijo na več načinov koristno, tega niti ni treba posebej poudarjati. (vc)

Posvet o varstvu pri delu

Služba za varstvo pri delu je 30. oktobra organizirala v prostorih Avtoopreme posvet varnostnih inženirjev kovinsko-predelovalne industrije. Posveta se je udeležilo 53 varnostnih inženirjev, obravnavali pa smo naslednje teme:

- odlaganje in shranjevanje nevarnih odpadkov (predavatelj Drago Vuk),
- novi predpisi o varstvu pri delu

(predavatelj Milan Srna),
- požarno varstvo (predavatelj Vito Rems).

Teme so bile zanimive in veliko udeležencev se je priglasilo k razpravi, tako da nam je proti koncu že zmanjkovalo časa.

Po posvetu so si udeleženci ogledali proizvodnjo Avtoopreme in tudi takrat ni zmanjkovalo zanimivih vprašanj, na katera smo se trudili odgovoriti. Nagrada za trud, ki smo ga vložili, pa je bilo nemalo pohval, saj je bil to po besedah udeležencev najbolje pripravljen posvet, odkar se ti organizirajo.

Za te pohvale pa so zaslužni tudi direktor tozda Avtooprema Danijel Gamberger, vodja proizvodnje Mitja Ljubeljšek in vodja konstrukcije izdelkov Franc Lubi.

Igor Perne



ZELITE Z NAMI?

ZAKAJ? zaradi osebnega strokovnega razvoja
KAKO? - že kot štipendist
KAM? - naprej
KDAJ? - danes
KDO? - študentje strojništva in elektrotehnike

RAZVOJ CAD/CAM
Novo tehnologije
Automatizacija
Inovativnost
Kakovost

INFORMACIJE
SATURNUS
SLOVENSKO PREDDELAVALNO INŽENIRSKO
KOVINSKO PREDDELAVALNO
INDUSTRIJO
SLOVENSKO AVTOOPREMA
DOLBENSKA 11, 61100 LJUBLJANA
TEL. 01/2511111
VSE PREDSTAVLJENE STAVKE

BRANJE ZA ZNANJE ALI

Če že - propadajmo zavestno!

Bralna akcija med vodilnimi in vodstvenimi delavci ter zaposlenimi z visoko izobrazbo je »padla« v čas, ko se je že itak nezavidljiva družbena klima začela sprevačati v pravo črnogledost. Morda je bilo še pred nekaj leti navadnemu jugoslovanskemu (in tudi saturnuškemu) smrtniku še kar prijetno na toplem in varnem debatirati o napakah naše gospodarske politike in o negotovi prihodnosti, ki pa se jo je takrat dalo še kar nekako ignorirati. Danes je zavest o krizi, ki naglo drvi v pravi krah, že tako močna, da vsako malo bolj resno razmišljanje o našem danes in jutri povzroča tesnobo v želodcu. Naša skupina je na primer za začetek prebrala knjigo M. Kosa Pot v prihodnost. Oznanjanje nujnosti osvojitve sodobne računalniške tehnologije, prehoda v informacijsko družbo, novih načinov vodenja in obvladovanje proizvodnih in poslovnih procesov - vse to se neprijetno kontrastno odbija od dejanskega gospodarskega bankrota nekaterih delov države, minimalnega življenjskega standarda, množice stavk, vse-

splošnega pospešenega zaostajanja za razvitem svetom. Zavedanje, da delovna organizacija ni otok, da njeno uspevanje bistveno opredeljujejo odločitve izven nje, na katere ne moremo vplivati, nikakor ne spodbuja k akciji.

Pogovori o prebranih knjigah so bili bolj ali manj pesimistični v vseh skupinah, tako je povedala Mateja Balorda iz oddelka za izobraževanje, ki jih je spremljala. Črnogledi pa niso bili le zaradi gospodarskih in družbenih razmer, v katerih živimo, temveč tudi zaradi notranjih pomanjklivosti v Saturnusu. Povsod so se, takoj ali vsaj na koncu razprave, lotili tudi razmišljanja o slabostih saturnuške prakse. Največ je bilo rečenega o inovacijah, o kadrovanju, o motivaciji zaposlenih, o organizacijski nedorečenosti. Ugotovitve in predlogi, izrečeni v skupinah, sami po sebi seveda ne bodo prinesli sprememb. Kaj bo prineslo znanje, ki ga zaposleni že imajo, in tisto, ki si ga sproti pridobivajo, je odvisno od tega, kako bo usmerjeno oziroma od tega, če bo sploh usmerjeno, uporabljeno na organiziran način.

Sama izobraževalna akcija pa se je po »prvem krogu« izkazala bolje kot bi lahko pričakovali po začetni nenaklonjenosti mnogih udeležencev. Večina je knjige prebrala, razprave so bile precej živahne in nekateri so celo priznali, da ima nekaj prisile, čeprav je v osnovi nesimpatična, tudi svoje prednosti. Vsaj za začetek; kasneje pa bo le treba upoštevati pobude, ki dajejo prednost samoiniciativnosti. Ena od skupin (ki jo vodi ing. Kralj) je na primer predlagala, da bi vključili v program tudi druge vsebine in druge oblike študija, npr. predavanja priznanih strokovnjakov. (vc)

Dvojka bo vozila na Letališko

Tak sklep je končno sprejela skupščina mestne komunalne skupnosti 20. novembra. Proga 2 bo podaljšana še pred koncem tega leta, zaenkrat poskusno. Ali bo avtobus redno vozil v industrijsko cono le dopoldne ali tudi popoldne, bomo še videli. V poskusnem obdobju bodo pri Mestnem potniškem prometu spremljali zasedenost avtobusov in iskali še nove rešitve, če bo potrebno.

Podaljšan bo tisti krak proge, ki pelje iz središča mesta mimo Kolodvora, po Savski, mimo Žal na Pokopališko. Tu dvojka ne bo več obrnila nazaj proti mestu, tem-

več bo vozila po Kavčičevi na Kajuhovo in od tod do konca Letališke. 3000 ljudi, ki delajo v industrijski coni, med delovnim časom ne bo več odrezanih od drugih delov svojih delovnih organizacij in od ustanov v občini in v središču mesta.

Preden pa je bila sprejeta ta varianta, so morali predstavniki tamkajšnjih delovnih organizacij (njihovo delo je vodil Stane Peterca iz Saturnusa) nešteto krat urgirati, pojasnjevati, se dogovarjati. Precej hude krvi je povzročila zlasti zadnja Integralova ponudba, da bi uvedli, poskusno za tri mesece, novo progo od Kodeljvega do konca Letališke. Ta predlog seveda ni kazal resnega namena, da bi rešili problem, saj bi bila taka proga izrazito od rok. Šele peticija, ki so jo prizadete delovne organizacije poslale mestnim funkcionarjem, je končno pripomogla k sprejemljivejši rešitvi s podaljšano progo 2. Upajmo, da je s tem mučni del že 10 let dolge zgodbe o industrijski coni in mestnem potniškem prometu končan. (vc)

Kakšen vodja ste?

Vodja v čedalje bolj osveščeni samopravni družbeni strukturi ne more uspešno opravljati svoje funkcije, če ne upoštevate silnic kolektiva in socialnih potreb članov. Za uspešno vodenje še zdaleč ne zadošča dobra strokovna usposobljenost vodje in pripravljenosti voditi kolektiv (oddelek, službo...) tako, da bodo vsi člani zadovoljni in da bo dosežena zastavljena storilnost - vodja mora poznati tudi načine uresničevanja postavljenih ciljev.

Računati moramo na kolektiv in ne le na izjemne posameznike, ki bi urejali vse namesto kolektiva. Znati mora aktivirati speče socialne sile v kolektivu in jih usmerjati v skupno koristno akcijo.

Da bi vodja zadostil zahtevam sodobnega vodenja, mora poznati aspiracije (pričakovanja) članov kolektiva, skupinsko dinamiko, socialne procese, ki se odvijajo v kolektivu, vlogo posameznikov v interakcijah in svojo vlogo, reakcije članov na vodstvene impulze itd. Vodja se mora za svoje delo usposobiti. V to usposabljanje pa ne sodi samo pridobivanje znanja, kako naj vpliva na zavest posameznika, temveč pridobivanje zmognosti uravnavanja čustvenih in motivacijskih mehanizmov v skupinskem dogajanju. Naučiti se mora usmerjati tudi doživljanje članov kolektiva in ne samo vplivati na njihovo miselnost in storilnost.

Da bi bil vodja lahko pri tem uspešen, se mora najprej sam dobro poznati in se stalno ocenjevati in spraševati: »Kakšen vodja sem?«

Presoja vodstvenih sposobnosti je možna s podrobno analizo vseh važnejših kvalitete, z nekakšno inventarizacijo potrebnih lastnosti s pogledom v ogledalu svojega lastnega dela. To naj bo neke vrste »test«, ki ga lahko izvedemo sami na sebi. Njegov namen ni, da bi točkovoali ali šolsko ocenili razvitost svojih vodstvenih sposobnosti, temveč je mišljen bolj kot opozorilo na nekatere važnejše kvalitete, ki jih mora imeti vodstveni delavec. Če ste torej že predelavec, izmenovodja, vodja obrata, vodja oddelka, službe, sektorja ali direktor ali če mislite, da bi to lahko bili, potem preberite vsako vprašanje, nanj pošteno odgovorite in videli boste, kje so vaše močne in šibke točke.

1. Ali veste, koliko stane vsaka ura vašega delovnega časa?
2. Ali veste, koliko stane delovna ura vaših sodelavcev?
3. Ali veste za vsakega od svojih sodelavcev, koliko naredi, kako dela?
4. Ali ste že skušali ugotoviti specifične sposobnosti svojih sodelavcev in jih zaposliti tako, da je res vsak dobil delo, ki ga lahko najbolje opravlja?
5. Ali ste si ustvarili prava merila za objektivno ocenjevanje delovnega prispevka svojih sodelavcev in vas ne zavaja »halo efekt«, da vam ena sama močnejše izstopajoča lastnost, dobra ali slaba, zamegli pravo podobo o njem?
6. Ali imate že zjutraj, ko pridete na delo, jasen načrt dela za tisti dan?
7. Roko na srce: ali ste sodelavcem zaupali vse delo, ki jim ga lahko

prepustite?

8. Ali poznate dimenzijo časa? Ali torej veste, koliko časa je potrebnega za posamezne vrste dela, preden ga zapuete drugim ali sklenete, da ga opravite sami?
9. Ali se ne krkljate malo in porabite preveč časa za prijetne vrste dela, medtem ko vam ga za manj prijetne »zmanjka«?
10. Ali nosite s seboj beležnico, v katero lahko sproti zapišete razne misli ali podatke, ali pa se morda kar zanese-te na svoj spomin?
11. Ali vam pisarniški posli jemljejo preveč časa v delovnem dnevu?
12. Ali preverjate svoja navodila, preden jih izdajate, da ne bi morda v kakšnem pogledu nejasna?
13. Ali si upajo vaši sodelavci priti k vam brez poprejšnje najave, kadar se znajdejo v stiski?
14. Ali so vaši sodelavci seznanjeni s politikom DO (TOZD) glede osebnih dohodkov, dopustov, nadomestila za bolniške dneve in kakih drugih ugodnosti? Ali poznate zgodovino vaše DO, kako se razvija in kakšne perspektive ima?
15. Ali sklicujete od časa do časa sestanke s svojimi sodelavci, da bi se pogovorili o tekočih zadevah in skupaj razmislili težje probleme?
16. Ali priznate in pohvalite izredne uspehe svojih sodelavcev?
17. Ali vaši ljudje vedo, v čem so njihove dobre in šibke strani?
18. Ali se zavestno trudite, da bi dajali svojim sodelavcem dober zgled, s tem da spoštujete razmejitve, kažete navdušenost za delo in pokažete spoštovanje do dela drugih?
19. Ali občutite osebno zadovoljstvo, če vaši ljudje napredujejo? Ali verjamete, da uspeh vaših sodelavcev dviga tudi vaš ugled?
20. Kateri so vaši trije ključni ljudje? Ali lahko opišete njihov »vžigalnik za aktiviranje« - na kakšen način jih torej lahko najbolj motivirate za delo (s pohvalo, priznanjem, nagrado ipd.)?
21. Ali ste že našli človeka, ki bi bil najprimernejši, da zasede vaše mesto, če bi vi morali na drugo delovno mesto?
22. Kaj ste napravili, da bi ga čim bolj usposobili?
23. Kateri je bil največji uspeh posameznega delavca v zadnjih petih letih?
24. Ali znate pozorno in z zanimanjem poslušati druge? Ali se lahko ljudje z vami odkrito pogovore?
25. Ali razmišljate samostojno o politiki delovne organizacije? Ali pa morda le slepo sprejemate navodila od zgoraj, češ: oni že vedo?
26. Ali ste »ambasador dobre volje« pri ljudeh izven DO in jim skušate razložiti posamezne manj razumljive postopke domače hiše?
27. Ali veste, kako delajo drugi oddelki v tovarni in se ne zanašate le na slučajne in nekontrolirane podatke?
28. Ste odločni? Ali pa morda »cincate«, se kesate sprejetih odločitev, spremenjate sklepe in se date vsakomur pre-

govoriti?

29. Ali sprejemate odločitve brez pred-sodkov, subjektivnih stališč?
30. Ali skušate izrabiti tudi izkušnje in iniciativo drugih, preden se za kaj odločite?
31. Ali ste že kdaj sestavili seznam alternativnih možnosti in si zapisali razloge, ki govore za in proti?
32. Ali pogumno prevzimate odgovornost za svoje odločitve?
33. Kadar pride do zastojev, ali skušate analizirati vzroke, da bi tako preprečili ponovne težave?
34. Če so zastoji nastali po vaši krivdi - ali skušate pogledati resnici v obraz, ali pa iščete druge krivce?
35. Ali vas jezi, kadar ima nadrejeni drugačno mnenje? Ali pa morda poskušate upoštevati prednost njegovih razlogov?
36. Ali se pri kritiki drugih držite dejstev?
37. Ali ste kdaj pri kritiki drugih zašli v norčevanje ali zasmehovanje?
38. Ali dajete kritične pripombe na štiri oči, pohvale pa javno?
39. Ali gledate na kritiko, ki jo sami doživljate, kot na dobrodošlo priliko, da se popravite?
40. Ali dopuščate možnost, da sodelavci izrazijo kritične pripombe na račun vašega dela?
41. Kdaj ste nazadnje prebrali članek (knjigo) o vodenju?

42. Katera je najslabša stran vašega vodenja?
43. Kaj ste recimo prejšnji mesec napravili da bi to popravili?
44. Ali se zavestno in preiščljeno trudite, da bi se čim več naučili od svojih vodij in sodelavcev?
45. Ali veste, kakšni ste v obeh sodelavcev?
46. Imate kakšen konjiček ali zanimanje, s katerim bi se od časa do časa »vsega rešili« ter se tako duševno spočili?
47. Imate še vedno čas in smisel za telesne vaje, aktivni šport?
48. Kdaj ste nazadnje priznali, da nimate prav?
49. Na kakšnem delovnem mestu bi bili radi čez leto dni, čez pet, deset let? Kaj ste napravili, da bi dosegli zastavljeni cilj?
50. Kakšno enotno oceno o svojem značaju bi si dali?

S pomočjo teh vprašanj torej lahko ugotovite svoj profil, brez ocen, brez točk. vendar zadosti zgovoren, da vas opozori na šibke in močne strani. Ne bi bilo napačno, če bi se čez pol leta spet pogledali v to zrcalo in ponovno pretehtali svoje sposobnosti za vodilno (vodstveno) funkcijo v delovni organizaciji (TOZD, DSSS).

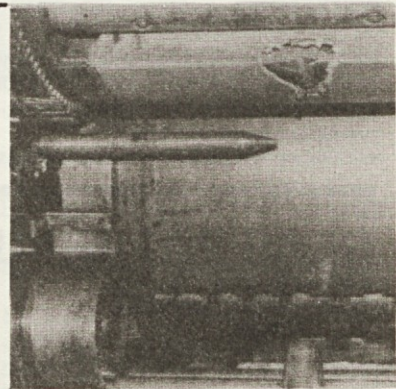
Milan Pavliha

Lažje je delati kot nagraditi

Ali je delavcu (skupini), ki se izkaže pri nekem delu z izredno zagnanostjo, dovolj veliko zadoščenje in motivacija z naprej že pohvala, ali pa mora biti v današnjih nič kaj idealizma polnih časih pohvala nujno materializirana kot nagrada? Mnenja so gotovo različna. Kljub dobremu namenu pa je vse-kakor dosežen najslabši učinek, če so zaslužni delavci »nagrajeni« z obljubo, ki se uresničuje počasi in z muko.

Poškodba, ki jo je na dveh valjih tiskarskega stroja naredil izpadli vijak, nepoučenemu ni videti ravno katastrofalna. Vendar je take valje težko, skoraj nemo-goče popravljati, obvladati je treba posebno tehniko varjenja in imeti pri tem še precej sreče. S slabo popravljenimi pa ni mogoče tiskati, kajti tu je potrebna brez-hibno gladka površina, odstopanje ne sme biti večje od 5 mikronov. Tak valj stane 300.000 mark, brez težav pa bi se dalo izračunati tudi škodo, ki bi nastala, če tiskarski stroj dalj časa ne bi obrato-val.

Ni torej čudno, da so bili v tiskarni 28. oktobra zjutraj, ko so si ogledali prejšnji večer pokvarjeni stroj, vidno razburjeni. Na vrat na nos so zbrali ekipo izkušenih ljudi, ki bi ga morda lahko popravili. Dva varilca iz Orodjarne, Lado Sluga (ki sicer že vrsto let dela kot nabavnik) in Marjan Molek, ter štirje delavci iz tiskarne, Martin Kreč, Ludvik Sever, Milan Ložar in Tone Trebanc, so poprijeli za delo. Variti je bilo treba počasi, v plasteh, saj bi valj lahko počil, če bi se del površine pregrel. Med obveznimi premori niso izgubljali časa,



temveč so popravili še 2.200 nosilcev za plošče na sosednji liniji. Naslednjega dne zjutraj sta bila valja spet nared za tiskanje. V tiskarni so bili seveda veseli, takoj so tudi rekli, da je treba te delavce posebej nagraditi, saj so delali vzdržema 30 ur in preprečili precejšnjo škodo.

Izkazalo pa se je, da je veliko bolj enostavno opraviti še tako zapleteno izredno delo, kot pa delavce zanj nagraditi. Nadure, vsaj v Embalaži, za katero je bilo delo opravljeno, bi morale biti izplačane tako rekoč avtomatsko. Direktor Embalaže pa je, v dogovoru z vodjo tiskarne in njegovim pomočnikom, predlagal ob nadurah še maksimalno stimulacijo, ki jo omogoča pravilnik. Vsi člani ekipe naj bi dobili še posebno nagrado za izjemen trud, ta naj bi znesla polovico vrednosti opravljenih nadur. O nagradah mora sklepati delavski svet obeh tozdov, Embalaže in Orodjarne.

In kaj se je zgodilo? Ker mora na samoupravno odločanje čakati nagrada, so v Embalaži odrinili na čakalni tir še izplačilo opravljenih nadur. Tako štirje delavci iz tiskarne niso prejeli niti tistega, kar jim čisto enostavno pripada. Čez mesec dni bo isto plačilo za nadure vredno vsaj četrtno manj. To si znajo delavci sami kaj hitro izračunati in zaradi tega so opazno užaljeni. Morda v jezi izrečenega obeta, da »bodo ob naslednji priložnosti opravili zgolj svojo redno dolžnost, kaj več pa ne,« ne bodo uresničili. Če pa bi ga, koliko nadur in nagrad bi tehtala povzročena škoda? (vc)

Najpomembnejše je, imeti dobro delo

Dveletno obdobje je mimo. Izvršni odbori bodo v decembru pripravili poročila o delu, potem pa bodo mnoge sindikalne poverjenike in predsednike zamenjali drugi. Nove člane odborov, še zlasti pa predsednike, je navadno dokaj težko prepričati, da prevzamejo nalogo. Pa preberimo, kaj pravi o tem eden tistih, ki se jim mandat izteka - Janez Podobnik, predsednik IO OOZS tozda Orodjarna in vzdrževanje.

Če bi bili lahko še enkrat predsednik, ali bi sprejeli funkcijo?

(...) Rajši ne. Prav je, da se ljudje zamenjajo, počasi človek izgubi zagnanost. Pa tudi časa gre s tem veliko, posebno, če si pripravljen delati. Že sestankov je veliko, ne samo sindikalnih; predsedniki smo vabljeni tudi na seje samoupravnih organov. Jaz sem precej redno hodil na seje gospodarskega odbora DO, te me najbolj zanimajo, in na seje delavskega sveta tozda. Na ta način lahko vsaj dobiš informacije, si ustvariš mnenje in tako sam boljše vodiš seje.

Zakaj mislite, da se ljudje tako otepajo funkcij?

Ljudje na splošno ne verjamejo več v vse te sklepe, ki se sprejemajo. In neradi so sami zraven, ker predlogi navadno izvenijo kot predlogi z vrha.

Pa res vsi sklepi pridejo z vrha?

To je odvisno od aktivnosti članov. Zastavil sem si nalogo, da na nobeno sejo ne pridem brez svojega mnenja, brez predloga. Samo na ta način se da kaj izboljšati.

Nekateri predlogi pa so res prav izsiljevalski - kot na primer zadnji referendum o delitvi dohodka. Sprejeti morate to in to, drugače se bodo pa plače zmanjšale. Škoda je bilo časa, ki smo ga s tem izgubili na sestankih. Kadar obravnavamo neke predloge, bi si morali vzeti več časa, morali bi napraviti analizo, kaj spremembe prinesejo.

Koliko sindikat res zastopa interese delavcev?

To bi težko ocenil. Precej je odvisno od predstave, ki jo ima nekdo o sindikatu. Vsekakor so naši sindikati nekaj drugega

kot zahodni, ki se res močno potegujejo za pravice delavcev. A tudi pri nas so že spremembe: v Integralu so na primer prejšnji teden dali nezaupnico direktorju, stavke so že skoraj legalizirane...

Ko sem bil prvič izvoljen, sem bil šele leto dni zaposlen. Videl sem, da se v sindikatu v glavnem vse vrti okrog denarja - kako priskrbeti ugodne nakupe in podobno. Nisem pa še poznal razmer in nisem imel prave predstave, kaj bi sindikat moral delati. Danes imam več stikov z ljudmi, bolj poznam stališča delavcev, opažam različne probleme.

Katere so bile najpomembnejše naloge, ki jih je opravil vaš IO v zadnjih dveh letih?

No ... Za razliko od prejšnjega obdobja je priskrbel več kreditov za delavce, ker je življenjski standard nižji. To naj sicer ne bi bilo poglobilno delo sindikata. Pri vseh teh sestankih, sindikata in samoupravnih organov, me moti, da se iste stvari po večkrat obravnavajo, prevečkrat. Sindikat bi se moral na primer več ukvarjati z razmerami na delovnih mestih, ki pri nas marsikaj niso prav zdrave za delavca. Tu v resnici nismo nič naredili. Predvsem bi morali izhajati iz dela. Nekdo je dobro rekel: Dajte nam delo, ne denar. Če imate dobro delo, vse drugo pride samo od sebe.

Pripravila Vita C.

V Loškem potoku nič novega

»Sprašujete, če je pri nas kaj novega? Saj imate vi, tam v Ljubljani, iglo in nit v rokah. Mi v Loškem potoku nimamo niti igle niti niti, imamo pa predsednika občine in sekretarja občinske ZK - no, vsaj v prejšnjem mandatu smo ju imeli. Denarja nimamo. Gradimo pa vseeno, ker imamo samoprispevek.«

Tako nas je sprejel vodja obrata v Loškem potoku Karel Turk. Kot običajno - dobrovoljno in hudomušno, predvsem pa prekipevajoč od ponosa na domači kraj. Človeku, ki se iz ljubljanske megle dvigne med od sonca obsijane gozdove in travnike Loškega potoka, kot smo se mi tistega dne, ni težko razumeti tega ponosa. Ti kraji niso več odročni, kot so bili nekoč. Asfalt povezuje že tudi manjše vasi med seboj, precej novih hiš raste med starimi. Samoprispevek je za prebivalce teh vasi nekaj čisto samoumevnega - že četrtič se izteka, po dva odstotka od plače dajejo in skoraj ni dvoma, da bo spomlad sprejet še peti.

A tudi samoprispevka ni, če ni plače. Plače pa dobivajo prebivalci Loškega potoka v bližnjih tovarniških obratih - v samem Loškem potoku, v Ribnici, Ložu, Kočevju. Večina jih ima seveda kmetije in jim je plača le dodatek. Možnost, da delajo blizu doma, pa jim veliko pomeni in to se pozna tudi pri delovni vnemi.

V proizvodnji je bilo tega dne kot ponavadi. Sploh je za Loški potok značilno, da je vedno vse »kot ponavadi«. Le gneče je bilo manj kot nekaj mesecev prej: pred novim letom je pač manj povpraševanja in manj dela. Na stopnicah so stali kartoni materiala - kot ponavadi -, kamorkoli si se obrnil, si - kot ponavadi - ob kaj zadel in kot ponavadi je Karel Turk rekel: »Napišite, da sprašujemo, kdaj bo zgrajen nov Saturnusov obrat v Loškem potoku. Parcelo že imamo, ljudi tudi, ki bi lahko tam delali, tukaj pa so razmere nemogoče.«

Kot vse kaže, bo v stari šoli, na kateri danes piše Saturnus (hiša je pod spomeniškim varstvom, tako kot še katera Saturnusova) še precej časa teklo vse kot ponavadi po starem. Nekaj časa smo bolj malo investirali, zdaj, ko smo se odločili za vlaganja, pa mora iti vse lepo po vrsti. Loški potok pa pač ni med prvimi v vrsti. (vc)

SATURNUS

GLAS SATURNUSA - VAŠ GLAS!

Saturnužanke, Saturnužani!

Uredniški odbor se je odločil, da naj bo letošnja novoletna številka **Glas Saturnusa v dobesednem pomenu imena. Zato vabimo vse člane kolektiva, pa tudi upokojence in štipendiste, da nam pošljete svoje prispevke.** Sodelujete lahko s članki, razmišljanji, anketami, intervjuji, humorističnimi prispevki, pa tudi s karikaturami, fotografijami, anekdotami, ugankami, praktičnimi nasveti ipd.

Vaše **podpisane** prispevke pričakujemo v informativni službi do **10. decembra**. Pripišite tudi TOZD (DSSS), v katerem delate. Prinesete jih lahko osebno ali pošljete po pošti.

Vsi prispevki bodo honorirani po pravilniku (za predstavo: ena natisnjega vrstica v stolpcu je trenutno vredna od 40 do 74 din, odvisno od zvrsti prispevka in velikosti črk; honorar za fotografijo zneso do 2.500 din, enako za izviren vic, anekdoto ipd.; za karikaturu do 4.500 din, za ilustracijo do 9.000 din).

Trije najboljši prispevki, ki jih bo izbral uredniški odbor, pa bodo **še posebej nagrajani**. Odbor za informiranje DO je predlagal kar lepe denarne nagrade. Kakšne bodo, vas bomo obvestili potem, ko bo o njih sklepal delavski svet DO.

6 GLAS SATURNUSA

O ČEM PISATI?

Odgovor je preprost - **pišite o vsem, kar vas zanima in mislite, da bi zanimalo tudi druge bralce.**

Kot pomoč pri razmišljanju pa navajamo nekaj možnih tem. Kako se jih boste lotili - resno ali s humorjem, splošneje ali s konkretnimi primeri - je vaša stvar.

Splošneje

V kakšnih barvah vidim prihodnost? Zakaj sem (nisem) ponosen da sem Saturnužan? Če bi bil direktor, bi... Pričakovanja v novem letu. Kako narediti red? To je pa res smešno!

O delu

Zakaj (ni) sem inovator? Naši delovni pogoji. Kako ravnamo s skupnim premoženjem? Delo in naše zdravje. Najbolj me utruja ... Bi lahko z istimi napori dosegli več?

O plačah

Ali smo nagrajani po delu? Kako si izračunam plačo? Kako bi nagradili svojega šefa? Kako preživim mesec (s plačo, ki jo prejmem).

O odločanju

Časi naših sestankov. Kariera nekega delegata. Samoupravljanje, kaj je to? Koliko velja delavčeva beseda? Zakaj sem se včlanil v sindikat?

O družbenem standardu

Stanovanje, moje sanje. Dopust s Saturnusom. Kako napolniti dom v Kranjski gori? Kam po zdravje?

Ljudje med seboj

Še znamo pomagati drug drugemu? Mladi in stari. Ali so šefi in podrejeni naravni sovražniki? Delamo drug z drugim ali drug mimo drugega? Kajenje v pisarni - da ali ne?

O prostem času

Kaj delam, kadar ne delam? Konjički. Lepo je v hribih ipd.

Literarni prispevki

Morda pišete pesmi, kratke črtice. Zakaj jih ne bi pokazali svojim sodelavcem?

Humor

Posebej zaželeni so humoristični prispevki, humoreske, resnične anekdote, karikature ali pa čisto navadne šale. Morda ste polni iskrivih idej in boste odprli neko humoristično rubriko?

Uganke, križanke, rebusi...

Natečaj: Moja fotografija leta

Pošljite fotografijo, ki vam je dobro uspela. Lahko je črnobela ali barvna, kakršnegakoli formata. Morda bo kakšna posebej lepa ali duhovita primerna tudi za naslovnico.

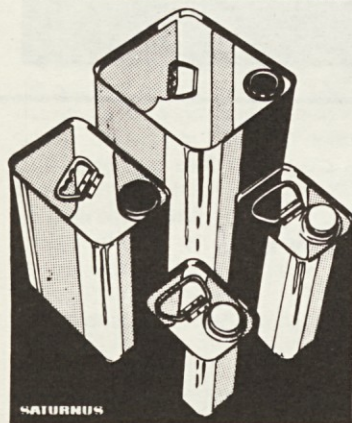
Teme naj vam bodo v pomoč. Če pa se vam ne zdi nobena zanimiva, **si sami izberite boljšo!** Morda ste pravkar prebrali neki tekst pa se vam zdi, da bi bil zanimiv tudi za sodelavce. Predstavite jim ga. Naj vas ne odvrne skrb, da niste večši pisarja. Prispevki bodo lektorirani, če želite, lahko tudi z vašim sodelovanjem. Zato pripišite k imenu tudi, kje delate in svojo tel. številko. Če imate idejo, ki pa kar noče in noče na papir, se oglasite v informativni službi (int.225), morda bomo uspeli skupaj.

Prvič, pa ne zadnjič

IGM Embalaža je po številu zaposlenih zelo majhna firma, izdeluje pa stroje za embalažno industrijo, ki jih prodaja v mnogih državah, precej tudi v Jugoslaviji. Saturnus je nazadnje kupil pri njih stroje za proizvodnjo varjenih pločevink, takrat pa se je za sodelovanje z njimi dogovorila tudi naša strojegradnja, ki je za to firmo že izdelala nekaj transportnih prog.

Pobudo za nogometno srečanje so dali IGM-ovi inženirji. Ing Josef Mayer (na »čepci« sliki drugi z leve) je ljubitelj tega športa. V firmi je zbral še nekaj kolegov, ki znajo brcati žogo, moštvo pa je moral dopolniti še s prijatelji iz domačega kraja, 50 kilometrov oddaljenega od industrijskega predmestja Dunaja, kamor se vozi na delo. Če je za katero tekmo mogoče

reči, da je le prijateljsko srečanje, potem je to veljalo za nogometno tekmo med Saturnusom in IGM. Dalj ko je trajal »spopad«, bolj so se eni in drugi trudili, da bi bili galantni do nasprotnika. Golom se kljub temu ni bilo mogoče izogniti, in da bi ohranili vsaj malo resen vtis, rajši niti ne povemo, kolikokrat se je na obeh straneh zatresla mreža. Na koncu pa so bili vsi dobre volje, zlasti potem, ko so gostitelji povabili Saturnužane še na večerjo. Vodja poti Jožko Švigelj se spominja, da so se v podobnem vzdušju začela tudi danes že tradicionalna nogometna srečanja z Maniagoliberom. Tudi tole z IGM-om ni bilo zadnje. Letošnji gostitelji so že napovedali, da pridejo prihodnje leto v Ljubljano. (vc)



Bili smo v Zrečah

Lepega sončnega jutra v soboto, 19. septembra, smo se zgodaj zjutraj zbrali pred tovarno in se odpeljali proti lepi štajerski deželi. Pot nas je vodila preko Trojan, Polzele, Celja v Zreče. V tovarni Unior smo si ogledali stari kovaški obrat, nekaj novih kovaških strojev in del novega obrata za izdelavo ročnega orodja. Zvedeli smo tudi marsikaj o tovarni od ustanovitve do današnjega dne. Videli smo delavce pri težkem kovaškem delu, katerih uspehi so znani ne samo v Sloveniji in Jugoslaviji, temveč tudi širom Evrope. Po ogledu tovarne smo se odpeljali na Roglo, kjer ima Unior svoj rekreacijski center in gostinske obrate.

Po enournem ogledu pohorskih krajev, gozdov in jas ter delovnih objektov na Rogli smo se vrnili nazaj v Zreče v hotel Dobrava, kjer smo pokramljali ob skupnem kosilu. Nazaj grede smo se ustavili še na obrtniškem sejmu v Celju, kjer je bilo razstavljenih mnogo kvalitetnih obrtniških izdelkov. Po ogledu sejma smo se vrnili v Ljubljano. Mimogrede smo šli še na okusno večerjo v gostišče Janežič na Pšati, v tovarno pa smo se vrnili ob 22. uri. Ob slovesu smo si zaželeli še več takih poučnih in družabnih ekskurzij - izletov.

Izvršnemu odboru sindikata tozda 7 se najlepše zahvaljujemo za denarno pomoč ob našem izletu.

Lojze Trontelj

KADROVSKE SPREMEMBE

PRIHODI

OKTOBER 1987

MEHMEDOVIĆ AKIF	EMB-Zalog
RUTOVIĆ RADOŠ	EMB-Zalog
JANKOVIĆ BILJANA	EMB-Zalog
VIDOVIĆ ZDENKA	EMB-Zalog
MZIU BEDRI	EMB-Zalog
ERCEG LJILJANA	EMB
SALKIĆ JASMINKA	EMB
GOGIĆ STANIŠA	EMB-Zalog
BIČANIN GORIČA	EMB
ŠKONDRA MIROSLAV	EMB-Zalog
MOŠKRIČ SILVESTER	OR
KASTELEIĆ MILAN	OR
PETROVIČ STANKO	OR
PINTAR ANDREJ	OR
KUHAR ROMAN	EMB
POLC DEAN	OR
HREN NEŽA	EMBALAŽA
PETROVIĆ SLOBODAN	OR
ŽEPIČ ZVONKO	OR
NINIĆ BRANKICA	DSSS
HVALA SANDI	OR
MENCINGER JELKA	DSSS
DUJMOVIĆ LEON	EMB
ZAKRAJŠEK IZTOK	AO
MARTINČIČ EDVARD	DSSS
KOZOLIČ KARMEN	DSSS
ODHODI	

OKTOBER 1987

SAŠEK VALENTINA	EMB, upok.
FILIPOVIĆ STIPO	EMB
TRIFUNOVIĆ MILE	EMB
SALEŠ FATIMA	EMB
BOŽOVIĆ NADA	EMB-Zalog
JELIĆ ZORAN	EMB
HRIBAR SAŠO	AO

NAŠI POSLOVNI PARTNERJI NAŠI POSLOVNI PARTNERJI NAŠI

DRAGA SANACIJA MK SMEDEREVO

Občina Smederevo je potrdila sanacijski program Metalurškega kombinata do leta 1990, češ da so začasni ukrepi v dveh mesecih pokazali rahlo izboljšanje poslovanja. Sanacijski program predvideva povečanje proizvodnje, izboljšanje kakovosti in osvojitve novih vrst jekla, vse to pa ob varčevanju z energijo in ob zmanjšanju števila zaposlenih za dobrih 10 %.

Metalurški kombinat pa sanacijskih stroškov ne bo mogel pokriti sam. Pričakuje pomoč poslovnih bank, kupcev jekla, dobaviteljev in republike Srbije. Da bi nadaljeval delo še nadaljnjih 5 let, potrebuje preko 1.400 milijard din.

AVTOMONTAŽA-PREMAJHNA PROIZVODNJA VOZIL

V Avtomontažini Tovarni vozil se srečujejo z velikimi problemi. Načrtovane proizvodnje vozil ne dosejajo, tako zaradi slabe oskrbe z materialom kot zaradi pomanjkljivo organizirane proizvodnje. Primanjkuje jim tudi strokovnjakov. Pestijo jih likvidnostne težave, ki so odraz finančne šibkosti njihovih kupcev in nerednih plačil. Ker proizvajajo investicijsko opremo, za katero v splošni gospodarski krizi ni dovolj denarja, šepa njihova prodaja.

Za izhod iz težav so si zastavili cilje na enakih ravneh. Temeljiteje bo treba proučiti

trg in na tej osnovi tudi investirati v proizvodnjo novih izdelkov, prestrukturirati bo treba kadrovske zasedbe, dvigniti produktivnost pri izdelkih, ki gredo dobro v prodajo. Rešitve bodo torej iskali doma, saj jadikovanje nad splošnimi gospodarskimi pogoji nič ne pomaga.

TAM - VOZILA PO ŽELJAH

Po novem lahko kupci naročijo v Tamovi Avtotrgovini obliko vozila po lastni zamisli, konkretne predloge pa pripravijo oblikovalci v ekonomski propagandi. Ustvarjalnejše delo je povečalo zadovoljstvo v Tamovi propagandi, hkrati pa bo oblikovanje za znane kupce dragocena izkušnja pri snovanju zunanosti novih vozil. Videz vozila je namreč eden odločujočih dejavnikov pri prodaji v tujino.

GLAS SATURNUSA izdaja delavski svet DO Saturnus v nakladi 2400 izvodov. Ureja ga uredniški odbor: Janko Erklavec, Bojan Falež, Ivo Frbežar, Brane Koleša, Marjan Kobal, Franc Levec, Ludvik Poljanec, Slav-

ko Mahne. Glavni in odgovorni urednik Vita Cajnko. Naslov uredništva: Saturnus, Ob železnici 16, 61110 Ljubljana, telefon 444-466 int. 225.

Tiskano v Saturnusu - oddelek tiska na papir.

Po mnenju sekretariata za informiranje IS skupščine SRS, št. 412-1/72 z dne 8.9.1975, je glasilo oproščeno temeljne-ga davka na promet.

Urška potrebuje pomoč

Že leta dela med nami orodjar Dušan Kokalj, ki ima hudo bolno hčerko. Urška, ki ji je danes 10 let, se je rodila z zelo redko boleznijo - epidermolysis bullosa. Koža je pri tej bolezni mnogo tanjša od normalne in izredno občutljiva na dotik. Urška je zato vedno polna ran po vsem telesu in zavita v sterilne povoje. Prstke so ji enkrat z operacijo že ločili med seboj, vendar so se ji ponovno zrasi.

Starša Dušan in Ana vsa leta njenega življenja skrbno negujeta bolno deklico. Če je ne bi, težko da bi še živela, saj otroci s tako boleznijo navadno ne dočakajo prvega rojstnega dneva. Vse, kar potrebujejeta za njeno nego, pa je izredno drago. Samo kvadratni meter posebne uvožene mrežice, ki jo da mama na kožo pod povoj, da se pri previjanju odlepi manj kože, stane 15.000 dinarjev. Ta kvadratni meter pa zadošča za eno samo previjanje.

Čeprav z ženo porabita vsaj eno plačo le za Urškino nego, ni Dušan Kokalj v Saturnusu doslej še nikoli prosil za pomoč. Razen njegovih najožjih sodelavcev je le malokdo vedel za bolezen njegove hčerke. Zdaj pa je drugače. Kokaljeva sta namreč zvedela, da se v Londonu skupina strokovnjakov ukvarja samo s to boleznijo in da bi morda lahko Urško ozdravili, ali pa ji težave vsaj zelo omilili. Tako zdravljenje pa je zelo drago in starša ga sama ne bi mogla plačati. Tako je žalostna Urškina zgodba preko revije Jana pred slabim mesecem dni prišla v javnost. Ljudje so se takoj odrezali in prav kmalu se je v posebnem skladu Nedeljskega dnevnika za pomoč bolnim otrokom zbralo 790.000 dinarjev za Urško. Mnogi posamezniki, skupine in tudi delovne organizacije pa so denar poslali neposredno Kokaljevim. Na pomoč sta priskočila tudi Inex in Jat z letalskimi voznicami.

Saturnus je žal pri tem zaostajal. Kakor se je naša delovna organizacija izkazala pri Angeli Kozole, ki ji je nedolgo tega pogorela hiša, tako so mlinci za Kokaljevo

Urško mleli prepočasni. Najprej se je zataknilo pri socialni delavki, ki je nima - in nikogar ni bilo, ki bi kaj odločilnega storil namesto nje. Ko je izšel članek v Jani, je nanj prvi opozoril sodelavce Miro Miklič na seji gospodarskega odbora DO. Gospodarski odbor je zadevo prepustil sindikatu, ta pa se je stvari tokrat lotil temeljito in - počasi. Enkratna pomoč Urški ne bo zadostovala, najbrž bo morala velikokrat potovati v London. Pomoč bodo morda potrebovali tudi naši drugi sodelavci, zato naj bi ustanovili poseben sklad za pomoč, v katerega naj bi vsak prispeval del osebnega dohodka. Če bi vsak odstopil le 0,2 odstotka svoje plače, bi se v skladu v enem letu zbrala milijarda starih dinarjev.

Taka razmišljanja vsekakor niso za odmet, Kokaljevim pa v tisti prvi nujni niso nič pomagala. Krivi smo po svoje vsi, ki smo vedeli za žalost, v katero je posijal žarek upanja, pa nismo nič storili. Vsi smo čakali, da bo nekaj storil - nekdo drug. Ne da bi nam bilo žal denarja, saj smo že večkrat dokazali, da znamo biti dobrega srca, le organizator se tokrat ni našel med nami.

A tako je bilo le do nedavna. V Avtoopremi sta Anica Paternoster in Jožica Jerom s pomočjo žensk, ki so pobirale denar po oddelkih, v dveh dneh zbrali med sodelavci okrog 1.500.000 dinarjev za Urško, pa zbiralna akcija takrat še ni bila končana. Denar so začeli zbirati tudi v Embalaži in najbrž še kje. Urška bo lahko hodila po zdravje v London. In čeprav smo v Saturnusu začeli pozno, za pomoč nikakor še ni prepozno. (vc)



Hiša naše sodelavke je pod streho



Najlepša nagrada za človekoljubno dejanje je, če vidiš, da si z njim nekemu pomagal. Naša sodelavka Angela Kozole, ki dela v založkem obratu Embalaže, je septembra doživela družinsko tragedijo, hkrati pa sta s hčerko ostali brez strehe nad glavo, saj je pogorelo več kot polovico njihove hiše. Škoda je ogromna in od nje si ne bosta prav kmalu v celoti opomogli. Ker pa so ljudje, sosede in sodelavci Angele Kozole, pokazali pravo sočutje in pripravljenost pomagati, sta do danes prebrodili vsaj najhujše.

Krajani Senožeti, kjer Kozoletovi živita, so priskočili na pomoč z denarjem, materialom in delom. Zbrali so precej čez milijon dinarjev, čeprav je v vasi le kakih 100 gospodinjstev. Pomagal pa je tudi Saturnus, ki je iz sklada skupne porabe in iz sredstev sindikata (deloma tudi občinskih) zbral 900.000 din. Več denarja ni bilo na voljo, prostovoljni prispevki pa se v glavnem niso zbirali. Delavci Embalaže so, tako kot Senožetani, pomagali tudi pri obnovi hiše. Danes je hiša spet pod streho, čeprav taka, kot je bila, še vedno ni, predvsem pa Kozoletovi še dolgo ne bosta mogli sami nadomestiti vse opreme, ki jo je uničil požar. Angela Kozole se ni mogla osebno zahvaliti vsem, ki so ji pomagali, zato je zahvalo izrekla vsem skupaj preko občinskega glasila Naša skupnost.

ALI POTREBUJEMO SOCIALNO DELAVKO?

V to vprašanje se je na seji gospodarskega odbora DO zliil pogovor o težki bolni hčeki našega sodelavca Dušana Kokalja, ki potrebuje denarno pomoč za drago zdravljenje v tujini. Vsi prisotni so se seveda strinjali, da kolektiv, ki ima toliko socialnih problemov kot naš, socialno delavko vsekakor potrebuje.

Problem pa bi lahko zastavili tudi nekoliko drugače. Pred pol leta je glavni direktor s precejšnjim poudar-

kom napovedal, da bomo v Saturnusu zmanjšali število režijev kar za sto do konca leta. To pa naj bi dosegli »na horuk« enostavno z nenadomestitvijo nekaterih odhajajočih delavcev. Velika akcija se je izčrpala pri nekaj začetnih zamahih, medtem pa smo, mimogrede povedano, naredili pogoje še za povečanje režije.

Rezultat enega teh protirežijskih zamahov je bil, da smo ostali brez socialne delavke, potem ko je prejšnja prevzela drugo delo. Njenega dela ni prevzel nihče. Krčenje režije ima smisel, če potem isto količino dela opravi manj ljudi. Pri prevzemanju novih dodatnih nalog pa naj ne bi bila odločilna dobra volja posameznikov, ampak njihove delovne sposobnosti in delovna obremenjenost.

Če z zmanjševanjem režije ukinejo neko nujno delo, pa je to le korak v smeri dezorganizacije. Črtanje socialnega dela v Saturnusu je primer, ki lepo kaže, da je tudi pri »horuk akcijah« potreben premislek. (vc)