

SATURNUS

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA SATURNUS, LJUBLJANA LETO XXIII-ŠTEVILKA 5 NOVEMBER 1982

PRILAGAJAMO SE POSEBNIM RAZMERAM

Znano nam je, da zaradi težav z zagotavljanjem reprodukcijskega materiala že prihaja do občasnih motenj v proizvodnji. Delo na posameznih linijah, oddelkih in tudi obratih za krajši ali celo daljši čas obstane. S tem se srečujemo zlasti v TOZD Tovarna embalaže. V takšnih primerih je potrebno čim hitreje delavce z linij, oddelkov oziroma obratov, v katerih pride do zastoja, razporediti na druga dela in naloge v okviru TOZD v sestavi delovne organizacije. Načeloma tja, kjer je dela dovolj in zato delavcev primanjkuje. Težiti namreč moramo k čimbolj racionalni razporeditvi in učinkovitemu delu delavcev, kajti le tako je možno ustvariti dohodek, ki bo omogočal uresničiti načrtovano rast osebnih dohodkov.

Ker se pogoji poslovanja še zaostrejejo, pričakujemo motnje v proizvodnji tudi v bodoče. Da bi v takih okoliščinah delavce, ki so ostali brez dela, čimhitreje razporedili na druga dela, so delavski sveti TOZD in DSSS na sejah koncem oktobra sprejeli ukrepe za razporejanje in zaposlovanje delavcev v izjemnih okoliščinah. Nekatere izmed sprejetih ukrepov smo v takšnih razmerah tudi že dosedaj izvajali, vendar so bili postopki različni in pogosto prepočasni. Zaradi tega je v okviru teh ukrepov podrobneje opredeljen način njihovega sprejemanja in izvajanja. Glede na vsakokratne nastale razmere se lahko uveljavijo naslednji ukrepi:

1. Če se prekine delo na posamezni liniji ali oddelku, se delavci prerazporedijo na delo v druge oddelke ali obrate v TOZD, če je tam dela dovolj. Če gre za prerazporeditev delavcev na dela, ki ustrezajo njihovim strokovnim usposobljenosti, psihofizičnemu in zdravstvenemu stanju, odločajo o tem vodje obrata z dnevnim razporejanjem delavcev.

Če gre za razporeditev delavcev na manj zahtevna dela glede na delavčev strokovno usposobljenost, ki pa ustreza njihovim psihofizičnim in zdravstvenim sposobnostim, odloča o prerazporeditvi odbor za delovna razmerja na predlog direktorja TOZD. Delavec pa ima v tem primeru pravico do OD, ki mu pripada na rednem delovnem mestu.

2. Začasna prerazporeditev delavcev v druge TOZD, ki se izvaja, če ni dovolj dela v okviru TOZD, v drugi TOZD pa je dela dovolj. Na predlog direktorjev sprejmeta odločitev o takšni prerazporeditvi odbora za delovna razmerja obeh TOZD, ki določita tudi dela in naloge, na katera bodo delavci razporejeni, število delavcev, za koliko časa se predvidoma razporedijo, način obračunavanja OD med TOZD-oma, način evidentiranja prisotnosti na delu in

drugo. Na podlagi sklepov obeh odborov izda kadrovska služba odločbe delavcem. Pritožba na odločbo ne zadrži izvršitve.

3. Prerazporeditev delovnega časa - če gre za prekinitev dela, ki bo trajalo predvidoma do 5 delovnih dni in ni možnosti prerazporeditve v okviru TOZD ali v drugih TOZD-ih v sestavi delovne organizacije, se lahko odredi, da delavci za čas prekinitve dela ostanejo doma, ta čas pa se nadomesti s podaljšanjem delovnega časa, ko je dela dovolj.

4. Začasna omejitev proizvodnega dela učencev v TOZD-u, kjer so motnje, nato pa tudi v drugih TOZD-ih, če se s tem odprejo možnosti za prerazporeditev delavcev. Glede na naše obveznosti do šol gre za zmanjšanje števila učencev.

5. Da delavci del svojega letnega dopusta izrabijo ob zastojih v proizvodnji. To velja solidarno za delavce vseh TOZD in DSSS s tem, da se delavce v času dopusta nadomešča s prerazporejanjem v okviru delovne organizacije. Z letnim planom se lahko tudi predvidi kolektivni dopust delavcev v primeru večjih motenj v proizvodnji. V letošnjem letu moramo delavci izrabiti letni dopust do 31. decembra 1982. Izjema so lahko le delavci, ki morajo neobhodno delati na reševanju nalog v zvezi z odpravo izjemnih okoliščin.

6. Da se v delovni organizaciji do kraja omeji oziroma ukine nadurno delo. Potrebo po tem pa se nadomesti s prerazporejanjem delavcev.

7. Da se prenese v tovarno opravljane del, ki jih sedaj za nas opravljajo druge organizacije združenega dela (kooperacija) in da se po možnosti opravljajo določena dela za druge delovne organizacije, če obstojijo za to potrebni tehnični in tehnološki pogoji.

8. Če pride do prekinitve dela, ki bi predvidoma trajala daljše obdobje in

(Nadaljevanje na 2. strani)



*Sodelavcem,
upokojencem
in poslovnim partnerjem
čestitamo
ob dnevu republike.*

DEVETMESEČNO POSLOVANJE

V gospodarskih načrtih za letos smo si v Saturnusu v vseh temeljnih organizacijah zahtevali predvsem naslednje: stabilizirati fizični obseg proizvodnje in ga v primerjavi s preteklim letom preseči in povečati izvoz.

Dogovorili pa smo se tudi, da je potrebno obe nalogi doseči z racionalnim obnašanjem in s tem prispevati k splošnim prizadevanjem za stabiliziranje gospodarstva.

Že pri načrtovanju nalog smo se zavedali, da bo kritični oz. omejitveni dejavnik pri izpolnjevanju zahtevanih nalog oskrba z deviznimi sredstvi ter materialom tujega in domačega izvora.

Podobne naloge in opredelitve si je v planih zahtevala vsa kovinsko-predelovalna industrija Slovenije. Preden preidemo na oceno naših rezultatov, moramo ugotoviti, da je bila na splošno proizvodnja v kovinsko predelovalni industriji Slovenije motena - predvsem zaradi slabše preskrbljenosti tako z uvoženim kot domačim materialom.

(Članek na 3. strani)

PRILAGAJAMO SE POSEBNIM RAZMERAM

zaposlitve določenega števila delavcev ni mogoče zagotoviti s prerazporejanjem v okviru delovne organizacije, se v sodelovanju s pristojnimi dejavniki v občini ugotovi možnost začasne razporeditve delavcev na delo v drugo delovno organizacijo. V takem primeru delavska sveta obeh delovnih organizacij skleneta o tem sporazum, s katerim se uredijo tudi vsa vprašanja v zvezi z delom ter uresničevanjem drugih pravic in obveznosti delavcev. Delavci se razporedijo na delo v drugo organizacijo na podlagi sklepa odbora za delovna razmerja TOZD.

9. Če so izrabljene vse možnosti za zaposlitev delavcev s sprejetimi ukrepi, se lahko za določen krajši čas glede na možnosti reševanja razmer odredi izredni plačani dopust delavcev. Delavci morajo v tem primeru najprej v celoti izrabiti pripadajoči letni dopust, šele potem jih je možno poslati na izredni plačani dopust.

Če bi prišlo v določenem delu proizvodnje do trajnejšega zmanjšanja obsega dela, se v soglasju z delavci in sporazumno z drugimi delovnimi organizacijami iščejo možnosti za zaposlitev delavcev v drugih delovnih organizacijah za nedoločen čas.

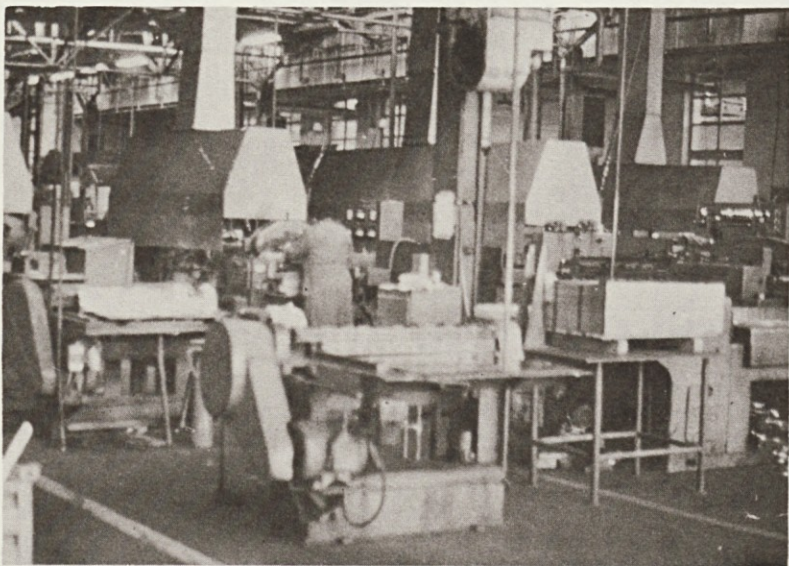
Poleg navedenih se uveljavljajo tudi drugi ukrepi kadrovske politike, s katerimi je možno zagotoviti čim smotrnejšo razporeditev delavcev in s tem zadovoljijo potrebe v okviru delovne organizacije. Takšni ukrepi so zlasti upokojitve delavcev, ki izpolnjujejo pogoje za pridobitev polne

pokojnine, delavce, ki so odšli, pa se nadomešča z novimi le, če jih ni mogoče nadomestiti z racionalnejšim razporejanjem ali z dodatnim usposabljanjem drugih delavcev.

Razumljivo je, da je učinkovitost izvajanja teh ukrepov odvisna ne le od pravičnega sprejemanja odločitev in izvajanja postopkov, ampak zlasti od razumevanja in odgovornega ravnanja vseh, še posebej tistih delavcev, ki so v posameznih primerih razporejeni na drugo delo. Naš cilj mora biti, da tudi v najbolj zaostrenih pogojih gospodarjenja, kljub pojavom občasnih motenj v proizvodnji, mnogo bolj racionalno kot do sedaj izrabimo delovni čas in razpoložljive kadrovske potenciale. Le s kvalitetnim, smotrim in odgovornim delom si bomo lahko zagotavljali delo in socialno varnost. Vse očitnejše postaja, da tudi v naši družbi ne bo več mogoče prodajati nedela in slabega dela. Težave, ki so pred nami, bodo najlažje premagali tisti, ki bodo to spoznali najprej in ob tem spoznanju tudi oblikovali odnos in odgovornost do dela. Čas, v katerem živimo in ki je pred nami, terja, da vsak izmed nas odgovorno in kvalitetno opravlja svoje delo, po potrebi pa opravlja vestno tudi druga dela, če je to potrebno za premostitev nastalih težav. Če bomo tako ravnali vsi, se bo močno krepila tudi naša enotnost, ki nam je že sedaj, še bolj pa v prihodnosti, še kako potrebna. To je tudi zagotovilo, da bomo iz sedanjih težav izšli močnejši, sposobnejši in bolj odločni.

Stane Peterca

STROJI STOJIJO



Slika, ki spominja na skladišče strojev, je nastala v prvi polovici meseca v Zalogu. Podobne bi lahko našli tudi drugje v tozdu embalaže, le da se v Zalogu pomanjkanje naročil in surovin hitreje pozna, kajti avtomatizirane linije lahko v kratkem

času predelajo velike količine surovin. V začetku meseca sta tam obratovali le dve liniji. Težave so se po poletni sezoni ponovno začele že septembra. Oktobra je nekaj delavk začasno delalo v avtoopremi, sredi novembra pa so jih tja premestili

2 GLAS SATURNUSA

SKLEPI SAMOUPRAVNIH ORGANOV

1. Delavski svet je obravnaval in potrdil analizo poslovanja v obdobju januar-september 1982 in pozval vse strokovne službe v DO, da maksimalno povečajo napore, da se v čim večji meri realizira načrtovani obseg proizvodnje do konca letošnjega leta. Skupaj z analizo poslovanja je DS obravnaval dopis skupščine občine Ljubljana Moste-Polje, s katerim je bila naša DO opozorjena, da smo po podatkih SDK prekoračili OD po dogovoru za prvo polletje 1982. Opozorjeni smo bili, da morajo DS razpravljati o vzrokih prekoračitev in sprejeti konkretne programe za uskladitev rasti sredstev za OD z dogovorom. Na temelju analize poslovanja, v kateri je podana tudi analiza OD za 9 mesecev letošnjega leta je delavski svet sprejel naslednje ugotovitve in sklepe:

A) Delavski svet ugotavlja na osnovi analize pripravljene s strani strokovnih služb, da so bili v DO Saturnus OD izplačani v 9. mesecih v višini 272.926.451,65 din. Na temelju rasti primerljivega dohodka, ki je v tem obdobju znašala 29,1 odstotek, bi bila možna rast OD po 6. členu dogovora 24,94 odstotka, glede na 7. člen dogovora (izvoz) pa se bi rast lahko povečala še za 3 odstotke. Dovoljena rast OD bi bila torej 27,94 odstotka. To pa pomeni, da bi masa OD v tem obdobju smela znašati 267.556.000,00 din. Masa OD smo torej prekoračili za 5.370.451,65 din, kar znaša 2,0 odstotka.

B.) Na osnovi zgornje ugotovitve sprejema delavski svet sklep, da se morajo OD do konca leta 1982 uskladiti z družbenim dogovorom:

C) Možnost uskladitve OD z družbenim dogovorom je utemeljena z naslednjim:

- višina OD se zadrži do konca leta na sedanji mesečni masi OD,
- že iz računa možnih sredstev za OD za 9 mesecev v primerjavi s povprečno rastjo primerljivega dohodka in OD v letu 1981 kaže, da DO Saturnus ni prekoračil mase OD, temveč razpolagamo celo z določeno rezervo,
- iz ocene do konca leta 1982 je razvidno, da bodo OD ob predvideni rasti fizičnega obsega proizvodnje in primerljivega dohodka v celoti vsklajeni z družbenim dogovorom.

2. V zvezi z informacijo o spremembi delovnega časa v TOZD Orodjarna in vzdrževanje in Delovni skupnosti skupnih služb sta bila sprejeta naslednja SKLEPA:

- Analizira sedanje stanje glede uvedbe delovnega časa ob 7. uri v DSSS in TOZD Orodjarna in vzdrževanje, s tem, da se o vseh problemih v zvezi s potniškim prometom poroča na naslednji seji DS in predsednikom delegacij za delegiranje delegatov v zboru združenega dela Sob Ljubljana Moste-Polje.
- Komisija za proučitev možnosti za uvedbo gibljivega delovnega časa naj nadaljuje svoje delo v skladu z nalogami, za katere je bila imenovana.

3. Za delegata v skupnosti za železniški in luški promet prometnega središča Ljubljana je bila imenovana tov. Skrbnišek Tanja.

4. DS DO priporoča delavskim svetom TOZD in DSSS da sprejmejo sklep o popravilu počitniškega doma v Velem Lošnju.

5. IO konference OOS se za izplačilo enkratne denarne pomoči socialno ogroženim delavcem odobri sredstva v višini 100.000 din iz sklada skupne porabe in sicer iz neizkoriščene postavke Dan Saturnužanov in iz nerazporejenih sredstev.

6. DS DO je imenoval naslednje komisije:

- Občasno komisijo za inventuro investicij v teku za delovno organizacijo per 31. 12. 1982

- Komisijo za inventuro obvez in terjatev in inventuro denarnih sredstev in vrednostnih papirjev delovne organizacije per 31. 12. 1982

- Stalno inventurno komisijo za leto 1983.

7. Glede na to, da je tov. Žlender, ki je bil na seji DS DO dne 15. 9. 1982 imenovan za vodjo finančne službe, sporočil, da ne bo sklenil delovnega razmerja v naši DO, je delavski svet razveljavil sklep o imenovanju ter dela in naloge vodje finančne službe ponovno razpisal z enakimi pogoji. Istočasno je potrdil razpisno komisijo v enaki sestavi kot v prejšnjem razpisu.

deset za daljši čas, predvidoma do konca januarja. Vzdrževalci popravljajo stroje, preostale delavke pa - čakajo. Čakajo na večje naročilo za vlečene lončke, za male ovalne doze (če bodo imeli lak...), čakajo, da bodo rešeni problemi z vzdolžnim spojem »flat doze« in da bo stekla proizvodnja na liniji, ki zaposluje precej delavk. Značilnost njihovega čakanja je, da nikoli zanesljivo ne vedo, kdaj ga bo konec. Prav zato menda ne morejo poslati v avtoopremo več delavk. Vodja obrata, tov. Rup pravi: »Težave v Zalogu se ponavljajo in trajajo krajši ali daljši čas. Ko dobimo naročilo in material, pa moramo začeti z delom takoj. Iz komercialne ne dobimo pravočasnih informacij, kaj lahko pričakujemo za naprej.«

V prodaji pa spet odgovarjajo, da informacij ne morejo dati, ker - niti sami ne vedo. Pločevino dobavljajo kupci in kdo ve točno, kdaj bo prišla v Saturnus? In če je premalo naročil - kaj pa svojim kupcem nudimo?

Je že tako: nezadovoljstvo raste s kopnenjem zaloga materiala, zaloga pa je pri nas le še skoraj pozabljen pojem. Krivca iščemo povsod, obtožbe letijo sem in tja kot ping-pong žogice, na koncu pa se vendarle najde pravi krivec - objektivne okoliščine.

V. Cajnko

SATURNUS
meglenke

DEVETMESEČNO POSLOVANJE

Fizični obseg proizvodnje

Fizični obseg tozda embalaže je bil dosežen v primerjavi z enakim obdobjem lani 83 odstotno, v tozdu avtoopreme 115 odstotno in v tozdu orodjarna in vzdrževanje 105,6 odstotno. V primerjavi s planom je bil v tozdu embalaže dosežen fizični obseg 81 odstotno, v tozdu avtoopreme 95 odstotno. Planiranega fizičnega obsega proizvodnje tudi do konca leta ne bomo dosegli, računamo pa, da bomo fizični obseg proizvodnje v delovni organizaciji zadržali blizu lanskega ravni.

Glavni vzrok nedoseganja fizičnega obsega proizvodnje so motnje pri oskrbi z materialom. Ne smemo pa pozabiti tudi na druge vzroke, ki so bolj subjektivnega značaja.

Izvoz

V tem obdobju smo v delovni organizaciji izvozili za 228.208.000 deviznih dinarjev (1 obrač. dolar je 41,80). V primerjavi z enakim obdobjem preteklega leta je izvoz dosežen 88,7 odstotno. Celoten izpad izvoza gre na račun nerealiziranega izvoza pokrovov v Bolgarijo. Tako je embalaža dosegla le 27,5 odstotkov izvoza devetih mesecev lanskega leta, v tozdu avtoopreme pa so glede na isto obdobje lani dosegli 111,7 odstotni izvoz.

Računamo, da bo ta izpad do konca leta vsaj delno nadomeščen z izvozom pokrovčkov v Romunijo in delno s povečanim izvozom tozda avtoopreme.

Celotni prihodek, materialni stroški, primerljivi dohodek in osebni dohodek.

Gibanje celotnega prihodka, materialnih stroškov, primerljivega dohodka in osebnih dohodkov je bilo v primerjavi z enakim obdobjem lani naslednje:

Na temelju primerjav lahko ugotovimo, da rastejo materialni stroški hitreje in primerljivi dohodek počasneje kot celotni prihodek. To pa pomeni slabšanje uspešnosti poslovanja. Znatno hitrejša rast materialnih stroškov v tozdu embalaže ne poslabšuje v celoti njenega rezultata, ker v pretežni meri dobavljajo material (pločevino) uporabniki. V tozdu avtoopreme rast materialnih stroškov nekoliko zaostaja za rastjo celotnega prihodka zaradi velikega porasta fizičnega obsega proizvodnje (15 odstotkov) in le delno zaradi porasta prodajnih cen med dvema mesecema. V tozdu orodjarna in vzdrževanje so porasli materialni stroški za 82 odstotkov v veliki meri zaradi prestrukturiranja proizvodnje, kar potrjuje tudi ugodna rast primerljivega dohodka. Celoten prihodek skupnih služb znaša skupaj 106.264.000 dinarjev, od tega iz svobodne menjave dela 79.728.000 dinarjev, prihodek restavracije in domov znaša 21.564.000 din ter materialnega skladišča 4.972.000 din.

Iz pregledov in analiz lahko zaključimo, da smo kljub vsem motnjam dosegli v delovni organizaciji

rezultate, ki so po finančni strani relativno celo ugodnejši kot v preteklem letu. Nismo pa dosegli načrtovanih rezultatov.

Osebni dohodki

Žal pa moramo ugotoviti, da smo v prvih devetih mesecih kršitelji družbenega dogovora o delitvi osebnih dohodkov. Osebni dohodki so rasli hitreje (30,5 odstotkov), kot pa primerljivi dohodek (29,1 odstotek), čeprav morajo v povprečju zaostajati za 8 odstotkov. Analize kažejo, da bodo ob planirani proizvodnji do konca leta osebni dohodki usklajeni s primerljivim dohodkom. To pa opravičuje pričakovanja, da ob zadržanih osebnih dohodkih konec leta ne bomo med kršitelji družbenega dogovora.

Ugotovitve in zaključki

Dotaknili smo se le omejenega števila dejavnikov na temelju katerih lahko ugotovimo in zaključimo: - s prizadevanji vseh delavcev bo-

mo zadržali v obdobju do konca leta lanskega obsega proizvodnje, pri čemer bo tudi finančni rezultat po kvaliteti podoben lanskega leta, - tudi v izvozu pričakujemo, da bomo nadomestili del zamujenega in presegli izvoz preteklega leta,

- pri oskrbi z materialom moramo ugotoviti, da je razen intenzivnega kratkoročnega reševanja problemov (nabava materiala), prisotna tudi dolgoročno prizadevanje (vlaganje v surovinske baze).

- samo analize nam ne potrjujejo, da smo dovolj naredili na odpravi nepotrebnih stroškov. Rezerve imamo še pri štednji z materialom, energijo, vsklajevanjem delovnih sredstev z razpoložljivim materialom in delavci, boljše izrabo delovnega časa itd.

Končno lahko zaključimo, da bomo načrtane rezultate dosegli le ob maksimalnih naporih vseh delavcev. Poglobljene priprave na poslovanje v prihodnjem letu, pa morajo biti sestavni del teh naporov.

Ivan Primožič

KAJ PA NABAVA?

Če naše poslovne rezultate ocenimo čisto na kratko: podobni so polletnim, glede fizične proizvodnje in izvoza pa celo nekoliko slabši. Zaostajamo za plani, maso osebnih dohodkov pa smo povečevali, kot bi jih izpolnjevali. Če ob koncu leta ne bomo bili prekoračitelji dogovora in zniževali osebnih dohodkov, morajo v tozdu embalaže vsak mesec narediti za približno 1,2 stare milijarde fizičnega obsega, v avtoopremi pa za približno 1,5 stare milijarde. Zahteva niti ni hudo »napeta«; proizvajati bi morali približno toliko kot v povprečju v mesecih doslej - tozda avtooprema malo več, tozda embalaže celo nekaj manj. Največ pa je seveda odvisno od količine surovin, ki bodo na razpolago. V začetku meseca novembra so imeli na primer v tozdu embalaže »v roki« zgotovilo le za polovico potrebnih surovin.

Direktor nabave, tov. Pangerc, pravi: »S pričakovanimi deviznimi prilivi od prodaje v novembru in decembru, z devizami, ki jih pričakujemo od TAS-a in z deviznimi sredstvi v okviru maloobmejnega prometa, bi lahko potrebe po repromateri-

alu v glavnem do konca leta zadovoljili. Težava pa je v tem, ker časovno ne moremo opredeliti, kdaj bo priliv ali združevanje uresničeno. Ko kupec plača (in kupčev interes je, da plačilo zavleče do zadnjega roka), se vleče še medbančno poslovanje. Predvidevamo pa tudi določene težave z dobavo domačega aluminija. Zalog nimamo, dobivamo ga tedensko, tudi v Impolu pa ima prednost izvoz.«

Deviz za uvoz bele pločevine pa nimamo sami, zato jih po sporazumu zagotavljajo kupci embalaže. Ker pa devize danes težko prestopijo meje republik, nam namesto deviz pošiljajo kar pločevino. Del nabave za tozda embalaže je tako postal stvar prodajne službe.

Vodja prodaje embalaže, tov. Šušteršič: »Večina bele pločevine, ki jo potrebuje tozda embalaže za predvideno proizvodnjo v tem mesecu, je že v Saturnusu. Seveda pa je od nabave drugih materialov odvisno, ali jo bodo lahko predelali. Do konca leta bodo kupci zagotovili vso potrebno pločevino. Ker pa so uvozniki kupci, tudi mi ne vemo, kdaj točno bo material prišel.«

PRIZNANJE PROGRESA

Delavski svet delovne organizacije »Progres iz Beograda (DO za mednarodno trgovino in zastopanje tujih firm) je sprejel sklep, da ob 30-letnici njihovega delovanja podelijo Zlato plaketo tudi Saturnusu.

Plaketo podeljujejo kot najvišje priznanje za prispevek k rezultatom in uveljavitvi Progresu.

Z beograjsko delovno organizacijo sodelujemo pri izvoznih poslih v Sovjetsko zvezo. Preko njih izvažamo svetila za Kamaz in Moskvica.

© PROGRES BEGRAD
mednarodna organizacija za
mednarodno trgovino in
zastopanje tujih firm

dodeljuje

Zlatnu plaketu



Saturnus - Zlatna plaketa

Šestdeset letni znak priznanja
mednarodni in izvozniki
delovne organizacije i
afirmaciji DO »Progres«

predsednik
delovne organizacije
Prof. Dr. Stojanović
predsednik
delovne organizacije
Prof. Dr. Stojanović

NOVOSTI V ZAKONU O DELOVNIH RAZMERJIH

Pet let je minilo, odkar je bil sprejet prejšnji Zakon o delovnih razmerjih. Na osnovi določb tega zakona smo takrat oblikovali naše pravilnike o delovnih razmerjih. Medsebojna razmerja delavcev, ki se oblikujejo ob uveljavljanju pravice dela z družbenimi sredstvi, so v tem času doživljala določene spremembe, ki so narekovale tudi potebo po dopolnitvah in spremembah obstoječega zakona. Te je skupščina SRS na osnovi široke javne razprave pred kratkim sprejela in naša naloga je, da do konca leta 1982 z zakonom vskladimo naše pravilnike in vključimo vse spremembe. To pa je tudi prilika, da v pravilnikih uredimo in zapišemo vse, kar se je v zadnjem obdobju pokazalo za nepravilno ali pomanjkljivo urejeno. Vprašanja in pripombe na zborih delavcev pa potrjujejo, da tega ni malo.

Spremembe, ki so zlasti na področjih, kjer je dosedanja veljavna zakonodaja onemogočala učinkovitost uresničevanja pravic, odgovornosti delavcev iz dela in pri delu, nam sedaj to omogočajo.

Delovni čas

Povprečni delovni čas je še vedno 42 ur na teden. Po novih določilih ga je možno učinkoviteje razporediti. Za boljšo izkoriščenost delovnih sredstev, racionalnejšo izrabo delovnega časa, zaradi izpolnjevanja predpisanih rokov, zaradi boljše organizacije lahko delavci v samoupravnih splošnih aktih uredimo tako, da je čas med letom neenakomerno razporejen, vendar pa mora biti v povprečju 42 urni teden.

V posebnih primerih, kot so pomanjkanje energije, surovin, nenadna napaka na strojih, je možno delovni čas tudi začasno prerazporediti, vendar spet s pogojem, da je upoštevana 42 urna delovna obveznost.

V takih primerih je možno izkoristiti tudi kolektivni letni dopust.

Novi določbe prinašajo dodatno zaostritev oziroma omejitev dovoljenega obsega dela v podaljšanem delovnem času (nadure) na samo 30 ur mesečno. Do sedaj je bilo možno delati v nadurah 12 ur tedensko oz. 48 ur mesečno. Poleg te omejitve zakon zahteva, da se pred opravljanjem nadurnega dela ugotovi, če dela ni mogoče opraviti z ustrezno racionalno organizacijo, z ustrezno razporeditvijo delovnega časa, z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev.

V pravilniku o delovnih razmerjih je možno opredeliti izjemne primere, zaradi katerih se delo lahko opravi v podaljšanem delovnem času.

Razporejanje delavcev

Že dosedanje določbe zakona so predpisovale, da ima delavec pravico in dolžnost opravljati dela oziroma naloge, za katere je sklenil delovno razmerje in ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi oziroma z delom pridobljenim delovnim zmožnostmi. Lahko pa je bil delavec med trajanjem delovnega razmerja razporejen na vsako delo oziroma nalogo, ki ustrezajo njegovi izobrazbi oziroma delovnim zmožnostim. Posebej so bili navedeni primeri, ko je delavec moral določen čas opravljati tudi dela, ki so po zahtevnosti nižja od njegove izobrazbe oziroma delovne zmožnosti. Vse te določbe se v novem zakonu ne spreminjajo.

navedenih v samoupravnih splošnih aktih, iz njegove TOZD v drugo TOZD, ki je v sestavi iste ali druge delovne organizacije. Delavec mora v takem primeru opravljati dela oziroma naloge, ki ustrezajo njegovi izobrazbi oziroma z delom pridobljenim delovnim zmožnostim. Delavec tako sklene delovno razmerje z delavci v drugi TOZD brez oglasa oziroma javnega razpisa, na osnovi sporazuma organov upravljanja obeh TOZD.

Bistveno novost pa prinaša določilo, po katerem je možno delavca, ki mu začasno ni mogoče zagotoviti dela v njegovi TOZD, začasno razporediti v drugo TOZD, v okviru DO ali tudi izven nje. Tako razporeditev je lahko za določen čas, vendar največ 6 mesecev in mora biti o tem predhodno sklenjen sporazum organov upravljanja obeh TOZD. Delavec v času razporeditve obdrži pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja v TOZD, iz katere bo razporejen.

Upokožitev delavcev

Po dosedanjih določbah je delavec prenehal delovno razmerje, ko

je izpolnil pogoje za polno osebno pokojnino. Delavec je lahko nadaljeval z delom, če je bilo to delo potrebno in če sta se o tem sporazumela delavec in odbor za delovna razmerja.

Novost je v tem, da se lahko delavec in odbor za delovna razmerja o nadaljevanju dela sporazumeta šele, če se na objavljena dela in naloge, ki bodo prosta z odhodom delavca, ne javi noben kandidat, ki izpolnjuje pogoje. Zahteva je tudi, da se oglas ponovi vsakih 12 mesecev toliko časa, da se dela ne zasedejo z ustreznim kandidatom.

Delavki, če to želi, se šteje kot pogoj za polno osebno pokojnino enaka delovna doba kot delavcu, to je 40 let.

Odgovornost za kršitev delovnih obveznosti

V praksi je prav na tem področju bilo največ nedoslednosti in počasnosti pri uporabi zakonskih možnosti, da bi bili delavci za neizpolnjevanje svojih nalog ustrezno odgovarjali.

Poudariti je treba, da tu ni vedno vprašanje dolgotrajnosti disciplinskih postopkov, temveč tudi v zelo zakasnelih pobudah delavcev za uvedbo postopka.

Zakon postaja na tem področju ostrejši. Bistveno novost prinaša določba, po kateri moramo v samoupravnem splošnem aktu določiti oziroma konkretizirati z zakonom našete hujše kršitve delovne obveznosti, za katere se mora izreči ukrep prenehanja delovnega razmerja. Do sedaj se je disciplinska komisija lahko odločala za ta ukrep ali pa tudi ne.

Za vsak primer, ko je izrečen ukrep prenehanja delovnega razmerja, se lahko izvršitev ukrepa odloži za čas, ki ga moramo določiti v pravilniku.

Pomembna novost je tudi, da delavcu, ki je izostal od dela in mu je bil zato izrečen ukrep prenehanja delovnega razmerja, delovno razmerje preneha z zadnjim delovnim dnevom in ne z dnem pravnomočnosti ukrepa.

Pravilnike o delovnih razmerjih bo z zakonom vskladila posebna delovna skupina, ki je z delom že pričela. Upoštevala bo vse dosedanje pomanjkljivosti in pripombe delavcev. Da bi imela skupina čimveč informacij, pa bodo v oblikovanju predloga občasno vključeni tudi predstavniki odborov za delovna razmerja prejšnjega in sedanega mandata.

Vsem delavcem je tako dana možnost, da že sedaj preko predsednika odbora za delovna razmerja vplivajo na vsebino pravilnika. Neposredno možnost pa bomo imeli, ko bo pravilnik v mesecu decembru v javni obravnavi.

Andrej Matjaž

NAČRTOVANJE IZOBRAŽEVANJA

Smo v fazi ugotavljanja izobraževalnih potreb za leto 1983. Zato je prav, da v neposredni povezavi z oddelkom za izobraževanje začrtamo smeri v izobraževalni politiki tako, da bo uresničevala naše skupne interese. Predlog programa in plana finančnih sredstev za leto 1983 bodo obravnavali in sprejemali delavski sveti v tozidih in delovni skupnosti. Želimo, da bi plani čimbolj odražali naše resnične izobraževalne potrebe in interese delavcev, zato pričakujemo pobude in predloge delavcev iz posameznih delovnih sredin.

Z načrtovanjem izobraževanja v delovni organizaciji oblikujemo vzgojno izobraževalno dejavnost združenih delavcev. Izhajamo iz odkrivanja potreb, preko programiranja ustreznih vsebin, do izvajanja na naslednjih izobraževalnih področjih: pridobivanju strokovne izobrazbe, usposabljanje z delom, izpopolnjevanje strokovne izobrazbe, ugotavljanje z delom pridobljene delovne zmožnosti, sodelovanje z osnovnimi šolami in institucijami usmerjenega izobraževanja, ostale storitve in sredstva za potrebe izobraževanja.

V procesu načrtovanja izobraževanja, s katerim želimo dosegati cilje kadrovske politike, so pomembne predvsem dejanske izobraževalne potrebe, katerih vir so zahteve dela (sedanjega in načrtovanega) in delovnega okolja in zahteve spreminjanja družbenih odnosov.

Z načrtovanjem izobraževanja začnemo uresničevati zahteve izobraževalne tehnologije na eni strani, na drugi strani pa odgovornost razpolaganja z družbenimi sredstvi. Zato je oddelek za izobraževanje pripravil metodologijo planiranja, uresničevanja in nadzora nad izvajanjem vzgojnoizobraževalne dejavnosti v DO Saturnusa.

Metodologija združuje izobraževalna področja, vire in načine ugotavljanja izobraževalnih potreb, na-

črtovanje vrst izobraževalnih procesov in drugih izobraževalnih dejavnosti - program in finančni plan izobraževalne dejavnosti za vsako naslednje leto (obdobje), vire finančnih sredstev za izobraževalno dejavnost v delovni organizaciji in organizacijski predpis, ki bo omogočal nadzor nad izobraževalnimi dejavnostmi v DO.

Delovna metoda oddelka za izobraževanje sama še ne rešuje stihije oz. kampanjskih aktivnosti. Ustvarjati moramo dvosmerne procese komuniciranja, za to pa potrebujemo veliko pripravljenosti za sodelovanje in doslednosti v delovnih metodah, s čimer bomo vnašali spremembe v dosedanje navade in postopke. V tem je smisel načrtovanja in razpolaganja z družbenimi sredstvi, kar je pravica vseh delavcev.

Glas Saturnusa izdaja DO Saturnus, 61110 Ljubljana, Ob železnici 16, telefon 444 466.

Ureja ga uredniški odbor: Marjan Dobrilovič, Bogomir Jeklič, Boris Jenko, Franc Lubi, Adolf Majnik, Edo Martinčič, Zdravko Petrič, Ksenija Prinčič in Dragica Zupančič.

Številko pripravila Vita Cajnko in Miran Todor (tehnični urednik).

Tisk: Saturnus - oddelak tiska na papir. Po mnenju sekretariata za informacije IS Skupščine SR Slovenije, št. 412-1/72 z dne 8.9.1975, je glasilo oproščeno temeljnega davka na promet.

SATURNUS
A4

KAKO VARČNEJE OGREVATI?



Tukaj toplota prihaja...

Smotna poraba in varčevanje z vsemi vrstami energije je v sedanji energetske krizi zelo pomembno, kajti energija je zelo draga in še na razpolago je ni in je ne bo dovolj. Zato je skrajni čas, da tudi v Saturnusu začnemo bolj kot do sedaj varčevati z vsemi vrstami energije.

Pri porabi toplotnih energij v Mostah (vir je industrijska para iz Toplarne), kaj dosti ne moremo privarčevati, razen tako, da prostore manj ogrevamo. Za to je več vzrokov.

Večina zgradb (razen stavbe nekdanje avtoopreme) je starih. Skoraj vsa okna so zastekljena z enojnim steklom, kar povzroča velike toplotne izgube. Strehe so slabo izolirane, na kar do sedaj nismo bili pozorni.

Največji problem je vsekakor tiskarna. Stavba ima slabo izolirano streho in sploh daje vtis dotrajanosti. Poleg tega ima še neustrezen, dotrajan grelni sistem.

Zastareli in dotrajani sistemi gretja so drugi največji povzročitelj izgub toplotne energije. Imamo tri sisteme gretja: toplovodnega, visokotlačno parnega in nizkotlačno parnega.

Razen dveh industrijskih klimov naprav z avtomatsko regulacijo temperature, v galvaniji in strojni remontni delavnici, so vsi ti sistemi zastareli in neekonomični. Posebno pri parnem ogrevanju nastajajo velike izgube, saj mora biti pritisk pare vedno visok, sicer sistem ne greje. Tudi uravnavanje temperature z ročnim odpiranjem in zapiranjem ventilov je neustrezno.

Veliko je primerov nepravilnega ogrevanja, ker se spreminja na-

membnost prostorov z različnimi pregradami in predelnimi stenami. Nepravilno se priključujejo grelna telesa, ki potem ne delujejo.

Nekaj energije bi lahko privarčevali z boljšim vzdrževanjem. Večina vrat na izhodne rampe in v dvigala je poškodovanih tako, da se slabo zapirajo ali pa se sploh ne dajo. Če bi se vsa okna in vrata dobro zapirala (v oknih seveda ne smejo biti razbita stekla) bi se ponoči, ko ni transporta, prostori ogreli in podnevi bi bilo potrebno manj intenzivno gretje.

Da bi odpravili ostale pomanjkljivosti, bi bila potrebna precejšnja sredstva. Poleg adaptacije samih zgradb bi morali preurediti oz. zamenjati grelna sisteme. V vseh tistih zgradbah, kjer je sedaj parno ogrevanje, bi morali preiti na toplovodno gretje z avtomatsko regulacijo.

Za izvedbo teh sanacijskih del bi bila finančna obremenitev velika, posebno glede na sedanjo finančno situacijo. Vendar pa za toplotno energijo tudi porabimo precej denarja. Glede na ceno energije bi se vložena sredstva kmalu povrnila z obrestmi vred.

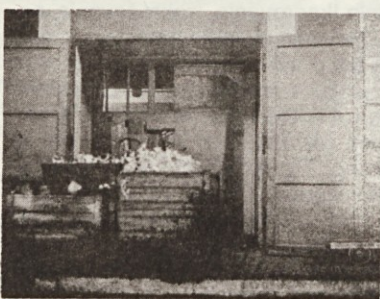
Na drugih lokacijah je ogrevanje toplovodno z avtomatsko regulacijo. Avtooprema je priključena na Toplarne, v Zalogu imajo lastno kurilnico na plin, v Polju pa sistem centralnega ogrevanja za večjo individualno hišo.

Prihranek na teh lokacijah je mogoč le z racionalnim kurjenjem in s smotnim odpiranjem vrat v obrate ter vzdrževanjem le-teh in oken.

Vili Prašnikar



... tukaj in še marsikje pa uhaža.



VARČEVANJE S TEKOČIMI GORIVI

Zaradi pomanjkanja tekočih goriv je tudi organizacijam združenega dela z zakonom omejena poraba dieselskega goriva in bencina. V četrtem tromesečju sme delovna organizacija nabaviti le 60 odstotkov bencina, porabljenega v istem obdobju lani, 1983 leta pa 60 odstotkov bencina, porabljenega v letošnjem letu. Poraba dieselskega goriva pa moramo zmanjšati za 20 odstotkov. Gre torej za občutne omejitve. Zato moramo bistveno zmanjšati prevoze.

Na podlagi tega so bili v tem mesecu uveljavljeni naslednji ukrepi

glede prevozov z osebnimi avtomobili:

- za službene opravke smo organizirali stalni prevoz med obrati v Mostah, na Letališki cesti, v Zalogu in Polju po vnaprej določenem voznem redu,
- praviloma službenih avtomobilov ne bomo uporabljali na območju mesta in na letališče,
- v TOZD-ih in DSSS bomo nabavili žetone ali prenosljive mesečne vozovnice za vse proge v mestnem potniškem prometu, ki jih bomo uporabljali za službene opravke na območju mesta,



Kombibus

PORABA ENERGIJE

V energetske službi pripravljajo predlog ukrepov za zmanjšanje porabe vseh vrst energije. Kateri od njih bodo sprejeti in kako jih bomo izvajali, za zdaj še ne vemo, upajmo pa, da bomo lahko o tem kaj brali v naslednji številki. Zanimanje samo o ugotovitvah energetske službe, kje največ porabimo.

Največji porabnik energije so pri nas kalilne in sušilne peči in kompresorji. Prihranek je mogoč predvsem z boljšim izkoriščanjem peči, kadar so vključene. Za racionalizacijo porabe kompresorjev predlagajo energetiki boljše tesnenje dovodov stisnjenega zraka in nabavo še enega manjšega kompresorja.

Sodeč po računih za elektriko, ki so v zimskih mesecih približno dvakrat višji kot poleti, veliko električne energije »požre« razsvetljava, del pa dodatno ogrevanje z električnimi grelci. Zmanjšanje razsvetljave je možno predvsem na hodnikih, stopniščih in v skladiščih; ostalo je predvsem odvisno od posameznikov. Poleg električnih grelcev so na udaru tudi kuhalniki po pisarnah.

O ogrevanju je večino povedal že V. Prašnikar v svojem članku. Energetska služba pa predlaga tudi študijo o izkoriščanju toplote, ki nastajajo pri delovanju kompresorjev in sušilnih peči, za dodatno ogrevanje prostorov ali vode.

VC

- ukinili smo parkiranje službenih vozil doma,

- v nabavni službi referenti praviloma uporabljajo javna prevozna sredstva, tovornjak pa v eni ali več vožnjah dnevno pripelje nabavljeni material,

- zaradi iztrošenosti, velike porabe goriva in visokih vzdrževalnih stroškov, bomo odprodali eno vozilo kombi IMV ter osebna avtomobila Mercedes in Wartburg caravan, namesto teh pa kupili osebna avtomobila VW Golf diesel in Renault 18, ki trošita manj goriva.

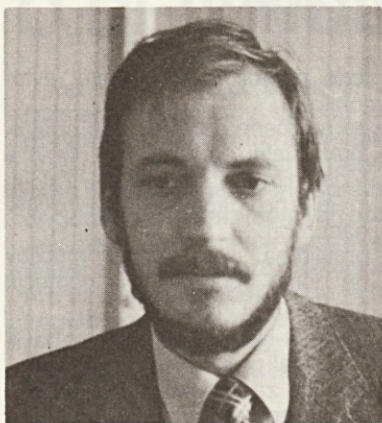
- prioriteten red voženj na daljših relacijah mora zagotavljati čim učinkovitejšo izvajanje ključnih poslovnih funkcij, kot so nabava, prodaja, servis, reklamacije, opredeljeni pa pa so tudi drugi kriteriji za določanje prioritetenega reda službenih voženj.

Razpoložljiva količina goriva je sporazumno razdeljena na posamezne tozde in strokovne službe v DSSS, upoštevajoč navedene ukrepe in kriterije za službene vožnje. V okiru tako določenih količin goriva pooblaščen osebe odredijo, katera službena potovanja in prevoze se opravi s službenimi avtomobili.

V pripravi so tudi ukrepi za zmanjšanje obsega oziroma racionalizacijo prevozov s tovornimi avtomobili.

Motnje v poslovanju zaradi navedenih omejitev porabe bencina in dieselskih goriv bodo manjše, če bomo zagotovili smotno uporabo avtomobilov z doslednim izvajanjem ukrepov in z boljšim načrtovanjem potrebnih prevozov.

Stane Peterca



Dela vodje oddelka za plan in analize, ki so bila nezasedena več kot pol leta, je 1. oktobra prevzel Bojan Falež (roj. 1952). K nam je prišel iz Kolinske, kjer je prav tako delal v plansko-analitskem oddelku. O vlogi planiranja in sprotnega prikazovanja rezultatov poslovanja je povedal naslednje:

»Planiranje je metoda upravljanja in sredstvo samoupravljanja, zato mora planska služba pri izdelavi planov povezati vse službe in tozde. Cilj načrtovanja je izločanje slučajnosti in negotovosti v poslovanju z zavestnim delovanjem na poslovni proces. V delovnih organizacijah je pogosta praksa, da načrtujemo vsak zase,

ne da bi se predhodno dogovorili o skupnih obvezah in ciljih. Menim, da je naloga planskega oddelka tudi priprava ustrezne enotne metodologije planiranja in spremljanja doseženih rezultatov. Pri tej metodologiji moramo upoštevati enotne kazalce, sicer je plan le množica podatkov in zapisanih nalog, ki pa ne zahteva nobene odgovornosti.

Planska služba mora tudi spremljati izvajanje sprejetih nalog in opravljati druge občasne analize poslovanja ter sodelovati pri izdelavi investicijskih elaboratov. Za potrebe učinkovitega poslovanja ni dovolj prikazovati le rast dohodka; vedeti moramo, koliko je rast rezultat boljšega lastnega poslovanja, koliko pa inflacijskih gibanj in razlika v rasti naših nabavnih in prodajnih cen. Če hočemo zagotavljati podatke, ki so potrebni za sprotno odločanje, predvsem potrebujemo urejene evidenčne podlage. Na razpolago imamo veliko podatkov iz računovodstva, kar pa nam ne zadošča za planiranje in spremljanje rezultatov. Potrebne so nam predvsem kalkulacije, ki bi omogočale na eni strani odločitve v tekoči poslovni politiki, na drugi pa ugotavljanje rezultatov lastnega dela. Tako bi lahko povezali elemente pridobivanja dohodka z njegovo delitvijo.«

NAGRAJEVANJE?

Vsem je znano, da v Saturnusu bolj »veselo« kot uspešno delamo brez kataloga del in nalog in pravilnika o nagrajevanju po delu, ki je njegov sestavni del. Rok, postavljen v samoupravnem sporazumu o pridobivanju in delitvi dohodka, to je leto 1978, je že zdavnaj mimo. Skoraj ni dneva, ko ne bi omenjali različnih težav, ki se pojavljajo zaradi neizdelanega sistema nagrajevanja. Izravnavanje osebnih dohodkov na prenizko ocenjenih delovnih mestih in stimulacije z namišljenimi nadurami so le eden od takih primerov. Dejstvo, da nimamo razvida del in nalog, otežuje delo nekaterim službam. Naivno bi bilo sicer pričakovati, da bo razvid sam po sebi na mah rešil vse naše notranje organizacijske probleme; za to je potrebna predvsem sposobnost in pripravljenost tistih, ki so za to zadolženi. Moral pa bi biti vsaj podlaga za resnejše delo - da o tem, da ga je vsaka delovna organizacija dolžna imeti, sploh ne govorimo.

Od pomladi imamo v kadrovski službi strokovnjaka, ki je zadolžen posebej za izdelavo kataloga del in nalog in pravilnika o nagrajevanju. Z njim se pogovarjamo v tem prispevku.

Da bi si ustvarili sliko o stanju v naši delovni organizaciji, ste najprej analizirali strukturo osebnih dohodkov glede na izobrazbo. Kakšne so vaše ugotovitve?

Osnovna ugotovitev je, da zahtevana stopnja šolske izobrazbe za določeno stopnjo zahtevnosti dela po posameznih tozdih zelo niha. Polovica delavcev v delovni organizaciji tudi nima potrebne šolske izobrazbe, kar kaže na verjetnost, da so zahteve v mnogih primerih previsoke. Ob predpostavki, da (razen pri vodilni strukturi) odgovornost raste vzporedno s stopnjo izobrazbe, se kažejo določene razlike med osebnimi dohodki na delovnih mestih podobne zahtevnosti. V celoti pa objektivnosti osebnih dohodkov samo na temelju te analize ni mogoče

prikazati, ker poleg šolske izobrazbe niso upoštevani drugi kriteriji, odgovornost, napornost dela idr.

Govorimo o katalogu del in nalog, o razvidu in o pravilniku o nagrajevanju po delu. Nam lahko najprej pojasnite te pojme?

Katalog je seznam delovnih mest oz. organizacijskih, ki so že ovrednotena. Pravilnik o nagrajevanju je torej njegov sestavni del. Če v samoupravnem sporazumu o pridobivanju in delitvi dohodka je predvideno oblikovanje sistema nagrajevanja po analitski metodi. To pomeni, da bomo najprej vrednotili zahtevnost delovnega mesta, po kateri bo določen osnovni del osebnega dohodka, spremenljivi stimulativen del pa bo odvisen od količine in kakovosti opravljenega dela. Delovnih mest pa ne moremo vrednotiti, dokler nimamo razvida, v katerem so zbrani opisi vseh del in nalog.

Kako daleč ste že z delom?

Preden se lotimo izdelave kataloga in pravilnika o nagrajevanju,

»PREMIKAJOČI SE« DELOVNI ČAS

Na katerih urah se bo ustalil naš delovni čas, je trenutno težko reči. V skupnih službah in v orodjarni od začetka novembra začenjamo in končujemo z delom uro kasneje. V orodjarni, kot kaže, le začasno - sodeč po dosedanjih pripombah o neurejenih prevozi se bodo najbrž konec meseca vrnili na staro. Še hitreje so si premislili v tozdu embalaže; njihov delavski svet je že prvega delovnega dne v novembru preklical komaj tri dni star sklep o premaknitvi delovnega časa za tiste, ki delajo v eni izmeni. Tudi v avtoopremi zaenkrat še vsi delajo po starem, ker še niso zagotovljeni prevozi mestnega prometa.

Bili smo med prvimi, ki smo priporočilo delovnim organizacijam, naj prispevajo k varčevanju z energijo s premaknitvijo delovnega časa na kasnejše ure, spremenili v resničnost. Tako se nam je mudilo, da so morali delavski sveti o tem odločiti prav v zadnjih urah zadnjega dne oktobra. V očeh občine ali kogarsizebodi zunaj Saturnusa najbrž prav pohvalno. Manj pohval pa je slišati od delavcev, ki se pritožujejo, da je bil ukrep preslabo pripravljen. Dosedanje in še obetajoče se ponovno premikanje tako mnenje potrjuje. Se več nezadovoljstva pa je povzročilo predhodno spreminjanje predlogov brez pravega pojasnila. Delovna skupina za uvedbo gibljivega delovnega časa je takrat pohitela s svojim predlogom in na konferenci sindikatov so člani (ki so jih prepričale težave s prevozi) že prikimali. Kimanje pa je bilo le odvečna telovadba, kajti kolegij je predlog obravnaval šele za njimi in tam je padla odločitev: ne gibljiv, temveč le premaknjen delovni čas.

Kakšna so mnenja o gibljivem delovnem času, je v glavnem znano; Večina tistih, ki jim narava dela to dopušča, si ga želijo. Slišati pa je tudi mnenja, da jim je tako ugodnost nevarno dopustiti, ker bi lahko tako še boljše »kamufilirali« svoje nedelo. Njihova logika niti ni napačna, dokler se delavnost meri s prisotnostjo na delu, ne pa po opravljenih dolžnostih.

In kaj bo z gibljivim delovnim časom? Na odgovor bomo morali še počakati. Delovna skupina ja še vedno zadolžena, da pripravi predloge do konca leta. Kakšna pa je vrednost in moč dogovarjanja na taki ravni, je najbolje pokazal sklep kolegija, ki je gladko zavrnil njen prvi predlog kot preslabo pripravljen. Navado imamo, da ob marsikaterem vprašanju, ki se pojavi, ustanovimo delovno skupino, komisijo ali kakor se že imenuje. Delovna skupina za uvedbo gibljivega časa najbrž ni edini primer, kako lahko nekateri, ki po svojih rednih delovnih zadolžitvah niso pristojni in zmožni odločiti o nekaterih vprašanjih, izgubijo ure časa (ki naj bi bil dragocen) v nikogaršnje veselje, še najmanj v svoje, in v škodo vseh. Člani omenjene delovne skupine so pred kratkim vendarle sklenili, da ne bodo več ure in ure razpravljali o načelnem vprašanju: ali naj sploh imamo gibljivi delovni čas. Namesto tega vztrajajo na že danem predlogu, možnost njegove uresničitve pa naj za spremembo ugotavljajo pristojni v tozdi. A glede na to, da se pri nas vsaj predlogi zelo hitro spreminjajo, je mogoče, da bo tudi tega do izida glasila že nadomestil drugi.

Vita Cajnko

moramo narediti razvid del in nalog. Dosedanji opisi so nepopolni in neprimerni za izdelavo kataloga. Doslej sem po dogovorjenem načinu zbiranja podatkov naredil poskusne opise na enem od oddelkov in izkazalo se je, da je oblikovani način ustrezen in izvedljiv. Oblikovali bomo delovne skupine, ki bodo zbirale podatke po oddelkih.

Sodelujete z osemčlansko komisijo za nagrajevanje. kakšne so naloge te komisije in kako je doslej potekalo delo?

Komisija je bila ustanovljena zato, da bi zagotovili enotnost zajemanja podatkov za izdelavo razvida del in nalog po vseh tozdi. Ker mora razvid služiti potrebam organizacije dela, kadrovanja, izobraževanja, nagrajevanja in varstva pri delu, morajo biti praviloma v taki komisiji strokovnjaki z vseh področij. Naša komisija je doslej določila temeljne smernice za izdelavo kataloga del in nalog. V najkrajšem času pa moramo izdelati sistem za stimulatивно nagrajevanje. Delo na katalogu sicer še ni v tej fazi, potrebno pa je čimprej vsaj začasno popraviti napake, ki se pojavljajo največkrat prav zato, ker zahtevnost nekaterih del ni pravilno ocenjena.

Pogosto se omenjajo težave, ki jih povzroča neizdelan sistem nagrajevanja po delu in neustrezno vrednotenje delovnih mest. Zato najbrž vse zanima, kdaj bo katalog del in nalog s pravilnikom o nagrajevanju tako daleč, da bomo o njem lahko odločali.

Res je, da neustrezen sistem nagrajevanja povzroča težave. Še bolj nam manjka razvid del in nalog; nekatere službe s svojim delom pravzaprav razvid že prehitevajo. Predvsem pa nam razvid manjka pri izdelavi sistema za nagrajevanje. Prav dejstvo, da v delovni organizaciji nimamo opisov del in nalog v primerni obliki, zavlačuje naše delo.

Po terminkem planu, ki sem si ga naredil ob prihodu v Saturnus, naj bi pravilnik o nagrajevanju pripravil v približno 50 tednih, vendar neupoštevajoč zastoje. Doslej smo imeli že enega, precej dolgega, v času dopustov, ko ni bilo mogoče sklicati komisije. Prav zaradi takih zastojev je težko točno postaviti roke. Mislim, da bi prvi del, to je razvid del in nalog, ob največji prizadevnosti nas vseh, strokovne službe, komisije in delovnih skupin za zbiranje podatkov, lahko šel v obravnavo čez pol leta.

Priprava Vita Cajnko

V KORAK S ČASOM

Vse zahtevnejše naloge, ki jih opravlja tozdr orodjarna in vzdrževanje, narekujejo uvajanje novih tehnologij obdelave. Zato vključujemo v proizvodnjo našega tozda numerično krmiljene (NC) obdelovalne stroje, ki nam omogočajo hitrejšo, natančnejšo, cenejšo in kvalitetnejšo proizvodnjo. Tako sta se v zadnjem času žično-erozijskemu stroju in numerično krmiljeni strožnici pridružila še dva pomembna stroja. To je CNC rezkalni stroj AG 400, ki smo ga kupili v Prvomajski ter numerično krmiljeni

tridimenzionalni merilni stroj Diamond, proizvajalca Den iz Torina.

Rezkalni stroj nam omogoča računalniško vodeno obdelavo najrazličnejših delov orodij, strojev in naprav, saj je z istočasnim krmiljenjem dveh koordinatnih osi stroja mogoče izdelati vsako krivuljo, prav tako pa v mnogih primerih lahko nadomesti koordinatni vrtni stroj, ki je osnova za izdelavo orodij. NC vodenje je izvedeno s pomočjo Philipsovega krmilnega sistema, ki je znan po svoji zanesljivosti.



Tridimenzionalna merilna naprava Diamond.

PROIZVODNJA IN ZNANOST



Prizadevanje, da bi embalaža za prehranske proizvode dosegla kvaliteto, ki bi se lahko merila s tisto v razvitejših državah, je vodilo tozdr embalaže k sodelovanju z več jugoslovanskimi fakultetami in znanstvenimi inštituti. To sodelovanje traja že vrsto let, v zadnjem času pa dobiva še nove razsežnosti. Gre za obliko neposrednega povezovanja med visokim šolstvom in proizvodnjo, katerega pobudnik je bil prav Saturnus kot proizvajalec prehranske embalaže. Že leto dni omogočajo v tozdr embalaže bodočim živilskim tehnologom, ki študirajo na ljubljanski biotehnični fakulteti, da opravijo vaje v njihovem laboratoriju in se tako поблиže seznani s tehnologijo embalaranja hrane.

25. oktobra so se profesorji štirih jugoslovanskih fakultet, dr. Čmčević, dr. Cirković, dr. Curaković in dr. Cegner, sestali s strokovnjaki iz Saturnusa. Njihov cilj je bil na temelju doslej pridobljenega znanja pripraviti za vse jugoslovanske fakultete enoten učbenik o embalaži. Oblikovati želijo stalno posvetovalno skupino znanstvenikov s fakultet in strokovnjakov iz proizvodnje, ki bi si nenehno prizadevala za razvoj na tem področju in ustrezno dopolnjevala učbenik. Predstavniki fakultet želijo znanstvenim inštitutom zagotoviti tudi pri drugih proizvajalcih embalaže.

Vita Cajnko

Visoka stopnja zahtevnosti izdelkov, ki jih obdelujejo tako na NC kot na klasičnih obdelovalnih strojih in ročno, je narekovala nakup koordinatnega merilnega stroja. Ta merilni stroj pomeni najvišjo stopnjo razvoja na področju geometrične merilne tehnike. Omogoča izmero vsakega obdelovanca v relativno kratkem času do tisočinke milimetra natančno. Vse meritve so kontrolirane s pomočjo računalnika visoke sposobnosti. Posebnost merilnega stroja je tudi v tem, da lahko z njim otipamo ter na tak način računalniško obdelamo površino kakršne koli oblike, kar je izhodišče npr. za izdelavo raznih kalupov, ki služijo za proizvodnjo svetilk, namenjenih avtomobilski industriji.

Istočasno z nabavo NC strojev izobražujemo tudi operaterje in programerje. Za delo na povsem novem področju orodjarstva, ki je izredno perspektivno, usposabljammo delavce našega tozda. Delo pa je zahtevno tako po strokovni plati kot tudi po odgovornosti, saj so v stroje vložena velika sredstva, ki morajo biti opravičena z optimalno izkoriščenostjo zmogljivosti teh sodobnih strojev.

Boris Jenko

FERAMB

Saturnus je bil pred kratkim sprejet v članstvo Feramba, poslovnega združenja proizvajalcev kovinske embalaže. Sklep o priključitvi smo sprejeli že v prvi polovici letošnjega leta. Namen združenja je enotno nastopanje članic pri nabavi pločevine in delitev dela med proizvajalci embalaže. V skupščini Feramba nas zastopata dva delegata, vodja prodaje embalaže Miha Šušteršič in vodja proizvodnje Lado Dernovšek. Vodja razvoja embalaže Milan Gruden pa je član komisije za razvoj.

KAJ BO S PREVOZI NA LETALIŠKO

S predstavniki mestnega potniškega prometa so se 9. novembra pogovarjali predstavniki Saturnusa in še petih delovnih organizacij, ki prav tako želijo premakniti delovni čas. Ker so v konici pred sedmo uro njihovi avtobusi preveč zasedeni (to na lastni koži občutimo vsi tisti, ki se v tem času vozimo na delo), lahko zagotovijo dodatne prevoze v industrijsko cono le okrog pol sedme ali pol osme ure zjutraj. Dogovorili so se, da bodo avtobusi št. 2 in 7 od prvega decembra dalje vozili do tovarne Rog od 5.40 do 6.45 ure zjutraj in od 13.20 do 15.00 popoldne. Ko bodo delovne organizacije s tega območja uskladile koledar delovnih sobot za naslednje leto (to naj bi se zgodilo v zadnjem tednu novembra), bo mogoča tudi ureditev prevozov ob sobotah.

MPP ima v načrtu tudi vzpostavitev redne proge Vodmat - Nove Jarše - Rog. Odpira se torej možnost celodnevne avtobusne zveze z industrijsko cono. Za ureditev postajališč pa bi morali zainteresirane delovne organizacije seči v lastni žep.

KAJ MENITE O PREMAKLJIVEM DELOVNEM ČASU?

Čeprav že vemo, kako je pri nas z željami po giblivem delovnem času bo morda zanimivo prebrati, zakaj se zdi potreben in koristen zaposlenim v komerciali.

Silvo Baznik: Vsaka sprememba, ki kakorkoli vpliva na ustaljene običaje v Saturnusu, mora preiti kup ovir do uveljavitve. Največkrat šele praksa v našem delu odpravi večino dvomov. Ne bi želel govoriti o prednostih in pomankljivostih, ki jih nekateri vidijo, temveč menim, da moramo prisluhniti željam večine delavcev v posameznih službah in že sprejetim sklepom dati vso veljavo. V svetu je tak način naletel na odobravanje; številne študije in tudi praksa v svetu potrjujejo pravilnost take odločitve. Člani Izvršnega odbora OOS DSS smo prisluhnili odmevom na postavljeno vprašanje in podali pobudo za uvedbo premakljivega (drsečega) delovnega časa. V kratkem bomo ponovno razpravljali o posledicah uvedbe kasnejšega prihoda na delo in tudi o ponovni pobudi delavcev v Oddelku za razvoj strojev za uvedbo premakljivega časa. Pri tem je potrebno upoštevati tudi sklep zbora prodajne in nabavne službe, kjer je bila dana enaka pobuda glede na specifičnosti dela v teh službah. Komisija, ki je bila s strani delavskega sveta DO imenovana za preučitev tega, mora ta dejstva vsakekor upoštevati. Osebo menim, da lahko pristopimo k uveljavitvi premakljivosti delovnega časa.

Vera Hočvar: Če smo že nabavili »devizne« ure - Carinarnica Ljubljana ima Insine - smo jih verjetno zato, da bi uvedli giblivi delovni čas; sicer bi točen prihod na delo in odhod z dela še vedno lahko kontroliral vratar.

Anamarija Plesničar: Če bi se kdaj prej vprašali, kako in koliko kdo dela in bi bili zdaj prepričani, da vsi opravljamo svoja dela in naloge vestno, potem bi že dolgo imeli drseči delovni čas - seveda kjer je mogoče in utemeljen glede na delo.

V uvoznem oddelku bi lahko velikokrat kak problem pri inozemskem partnerju rešili popoldne - tako pa drugo jutro zamašiš teleks z obljubljenim odgovorom in ga dobimo šele enkrat predpoldan in še to na našo urgenco po telefonu in teleksu.

Andrej Škrjanc: Čudim se kako, pri nas še vedno ne moremo razumeti prednosti, ki jih nudi drseči delovni čas, ko pa so se te prednosti že tisočkrat potrdile v drugih podjetjih!

Tanja Skrbinšek: Sem istega mnenja kot kolega Škrjanc. Drseči delovni čas prinaša prednosti tako DO kot zaposlenim. Očitno pa je, da tisti, ki odločajo o uvedbi drsečega delovnega časa, vidijo samo prednosti, ki jih imajo zaposleni.

Ana Galič: Menim, da bi morali drseči delovni čas uvesti že zaradi tistih, ki se vozijo na delo, da bi se lahko izognili prometnim konicam, odpadel bi pa tudi problem zamujanja. Zabeležimo zamude, evidence neplačanih nadur pa nimamo; tako bi rešili tudi ta problem.

Slavko Vrzal: Časovni razmik za eno uro v posameznih strokovnih službah ne more motiti organizacije proizvodnje - kot menijo nekateri. Omogoča celo kontakt skupnih služb z obema proizvodnima izmenama.

Toni Dernovšek: Premakljiv delovni čas mi bo - če že nič drugega - omogočil kulturnejši prevoz v službo!

ZAHVALA

Vsem sodelavkam in sodelavcem Delovne skupnosti skupnih služb, TOZD-a embalaže in predstavnici Sindikalne organizacije se za izkazano pozornost v času moje bolezn, obiske v bolnišnici in na domu, iskreno zahvaljujem.

Galič Ana - DSSS-prodaja

GLAS SATURNUSA 7

MINIPIORTRET

Fani Kralj (40) opravlja razna dela na linijah za izdelavo konzervnih doz v obratu Zalog tozda Tovarna embalaže. V Saturnusu je zaposlena že 26. leto.



Kdaj ste se zaposlili v Saturnusu in kaj je bilo vaše prvo delo?

V Saturnusu sem se zaposlila avgusta leta 1957. Najprej sem lotila obode konzervnih škatel na takratnem konzervnem oddelku v Mostah. Pri mizi nas je bilo šest ali osem delavk. Vsaka delavka je morala k stroju, kjer je delavka zgibala obode škatel, da je nabrala te v zaboj in ga prinesla k mizi; najprej je s čopičem, namočenim v kisline, premazala zgib oboda in ga nato spajkala. Spajkani obod škatle je nato odložila na trak sredi mize, delavka na koncu mize pa je jemala obode s traku, jih obrišala ter jih dajala delavki na robilki, delavka na zapiralki pa je s pokrovom zaprla obod na eni strani. Delali smo v dveh izmenah. Norma je znašala okoli 125 spajkanih obodov na uro.

Zdaj delate na avtomatski liniji za izdelavo konzervnih doz. Kaj je vaše delo? Kakšna je razlika med skoraj ročno izdelavo na polavtomatski liniji in delom na avtomatski liniji? Ste z vašim delom zadovoljni?

Po stečaju Agroindusa leta 1961 je Saturnus prevzel obrat v Zalogu in tja preselil izdelavo konzervnih doz. Največkrat delam na prvi operaciji na liniji, v bodymaker vlagam že narezano pločevino, ki pride iz škarij. Bodymaker avtomatsko jemlje platine in jih oblikuje v obode. Včasih delam tudi na drugih delovnih operacijah. To ni tako kot včasih, ko si delal vedno le na istem delovnem mestu.

Za delo pri avtomatski liniji je treba veliko manj delavcev kot pri polavtomatski. Za delavce je delo pri avtomatski liniji tudi lažje. Včasih se spomnim, da sem morala držati spajkalo skoraj osem ur.

Če sem z delom zadovoljna? Delamo zato, da zaslužimo, ali ne? Seveda pa so trenutki, ko imaš zaradi enoličnosti vsega dovolj in bi kar šel.

V obratu Zalog ste bili pred kratkim brez dela. Ali ste bili delavci obveščeni, zakaj ga ni bilo? Kako ste sprejeli trenutno situacijo, ki se lahko še ponovi?

Pravočasno so nas obvestili, da repro-

materiala ni in da dela ne bo. Zaželelo je bilo, da bi vsak delavec, ki mu je ostalo še pet dni rednega letnega dopusta, vzel tri dni dopusta. Imeli pa smo tudi možnost, da delamo tiste dni v tozdu Tovarna avtoopreme, kjer delavcev primanjkuje. Menim, da je pomembno delo in da je treba delati tam, kjer delo je. Bolje je, da delo imamo, kot da ga nimamo. Seveda bi morali v prihodnje pri izbiri delavcev pri začasni premestitvi imeti določene kriterije; morali bi upoštevati bližino začasnega delovnega mesta in stalnega bivališča, nadalje če ima mati zelo majhnega otroka in podobno. Najbolje bi bilo, da bi se delavci sami javili za začasno premestitev, če je ta neizogibna. Sicer pa smo delavci v obratu Zalog na take situacije že navajeni. Konzervne doze so sezonska proizvodnja; poleti smo delali tudi že v treh izmenah - torej tudi ponoči, pozimi pa smo tudi že za kaka dva tedna ostali brez dela. V takih primerih smo dobili delo v Zalog; sestavljali smo škatlice za barvice ali pa smo montirali odpiralce na pokrov škatle za kremo za čevlje.

Ali se delavci kdaj pogovarjate o trenutnih težkih gospodarskih pogojih?

Seveda se pogovarjamo. Pa saj nimamo težave samo mi, povsod po svetu jih imajo.

Kako prihajate na delo?

Stanujem v Podgorici in do Zaloga je okoli 6 kilometrov. Največkrat se vozim na delo s kolesom, zdaj pa sploh, ko ni bencina. Pozimi pa po možnosti z avtom. Avtobusne zveze praktično nimam. Iz Podgorice bi morala do glavne avtobusne postaje v Ljubljani, od tam pa zopet v Zalog. Avtobusna proga je bila že uvedena, potem pa zaradi premalo potnikov spet ukinjena. Sicer pa se tudi drugi delavci iz drugih krajev srečujejo z istimi težavami.

Kako so se obnesle ure za kontrolo prihoda na delo in odhoda z dela v Zalogu?

Ure so za nas prav nepomembne. Delamo v dveh izmenah, od šestih zjutraj do dveh popoldan in nato od dveh popoldan do desetih zvečer. Delamo osem ur. Že prej ni bilo omembe vrednih zamud, sicer pa je vratar vsakega zamudnika zapisal, zdaj pač zabeleži zamudo ura.

Veliko govorimo o drsečem delovnem času. Ali menite, da bi v proizvodnji lahko uvedli premakljiv delovni čas?

Pri dvoizmenskem delu drseči čas gotovo ni mogoč. Razlika bi lahko znašala največ deset minut. Ob dveh popoldan pride delavec popoldanske izmene na moje delovno mesto - in kaj naj potem delam jaz? Drugače je to pri enoizmenskem delu.

Ali ste v vašem obratu kdaj organizirali sestanek, namenjen le stabilizacijskim ukrepom, štednji z energijo in podobno, kjer bi lahko tudi delavci sami predlagali izboljšave in ustrezne ukrepe?

Tak sestanek so nam večkrat obljubili, potem pa ga ni bilo. Res pa je, da

delavci sami pazimo, da je čim manj izmeta. Luči gorijo le, kjer delamo na to smo vedno pazili. Poleti ob šestih zjutraj ni nikoli gorela luč, pozimi pri slabih vidljivostih pa tudi po ves dan.

Beremo in poslušamo predloge o bonih za artikle, ki zmanjkujejo - za sladkor, moko, pralne praške in podobno. Ste za ali proti bonom?

Sem proti bonom. Potem bo še več prekupčevanja!

Kakšne osebne dohodke imate?

Poleti, v sezoni, sem prejela okoli deset tisoč dinarjev, vendar pa je teba v tem znesku upoštevati dodatek za nočno delo, delo v popol-

danski izmeni, dodatek na leta službe pa tudi nekaj znesa.

Rekli ste, da v prostem času plešete. Si kdaj ogledate tudi kako gledališko predstavo z vstopnicami, ki jih je kupil za delavce Saturnus? Berete kaj?

V gledališče ne hodim. Prej so bili otroci majhni in nisem mogla v gledališče, potem pa sem se kar odvadila. Berem že, vendar so knjige zdaj zelo drage.

Če bi imeli v Saturnusu knjižnico, kot smo jo imeli pred leti in smo jo potem kar tako ukinili, bi si spsojali knjige iz te knjižnice?

To pa zagotovo.

Anamarija Plesničar

KADROVSKE NOVICE

SEPTEMBER

PRIHODI

Steindel Branka Delovna skupnost
Lalić Rajko Embalaža - tiskarna
Kršmanc Breda Delovna skupnost
Klajnošek Jože Embalaža - Zalog
Möderdorfer Darko Embalaža
Pikon Vinko Orodjarna
Gale Marko Embalaža
Alešević Ferida Embalaža - tiskarna
Plesnič Janez Orodjarna
Dobrota Slavko Orodjarna
Štrniša Petra Embalaža - tiskarna
Škec Marija Delovna skupnost
Kurbus Dragan Orodjarna
Boštinar Jakob Delovna skupnost
Radej Bojan Orodjarna
Agović Jonuz Orodjarna
Marušić Bojan Embalaža - Zalog

ODHODI

Suzić Smilja Avtooprema
Recek Drago Orodjarna
Kočevar Marko Orodjarna
Vladovič Jelica Embalaža - upokojena
Jemec Franc Orodjarna - upokojen
Omerzu Hilda Delovna skupnost
Leković Lera Delovna skupnost
Lazić Mitra Avtooprema
Dolenšek Terezija Embalaža
Klepić Marko Embalaža - tiskarna
Zenković Uzeir Embalaža
Vinkler Tanja Avtooprema
Krstić Dragica Embalaža
Turkanović Senada Avtooprema

OKTOBER

PRIHODI

Majdić Maks Avtooprema

Zupan Viktor Delovna skupnost
Milosavljević Slobodanka Avtooprema
Pirnat Franci Avtooprema
Zalar Goran Avtooprema
Kunčič Miro Avtooprema
Frank Saša Avtooprema
Zurnić Snežana Avtooprema
Lipovšek Ivanka Avtooprema
Leković Lera Avtooprema
Treul Marjanca Avtooprema
Pirker Milan Delovna skupnost
Goričanec Mojca Avtooprema
Janežič Benjamin Avtooprema
Potec Mojca Avtooprema
Grebenshek Boris Orodjarna
Bučar Bojan Avtooprema
Falež Bojan Delovna skupnost
Jamšek Matjaž Embalaža - tiskarna
Čečelić Martin Embalaža
Krisper Silva Embalaža - Zalog
Markelc Minka Avtooprema

ODHODI

Žižek Marija Em. - Zalog - inval. upokoj.
Markelj Ana Em. - Zalog - inval. upokoj.
Kumik Anica Em. - Zalog - inval. upokoj.
Pestator Martin Or. - inval. upokojen
Delalut Viljem Avtooprema - inval. upo.
Kuduzović Saud Avtooprema
Kajadinović Koviljka Embalaža
Saldum Nada Embalaža
Vidmar Jože Embalaža - JLA
Simić Bosiljka Embalaža
Topčagić Džemila Embalaža
Osmankić Bajrama Embalaža
Ločniškar Milan Avtooprema
Stepanović Vladimir Avtooprema
Mulalić Emir Embalaža
Češnovar Ludvik Embalaža - upokojen
Dovč Jožefa Embalaža - upokojena

OKNO V SVET Vonj po kavi



Domiseln wiesbadenski proizvajalec je v deževnem vremenu »zapakiral« manjkajoče poletno sonce v pločevinke. Kot pravi besedilo na pločevinki, je bilo sonce »ujeto pod južnim nebom« in prihaja toplo, svetlo in jasno - »žarek za žarkom« iz pločevinke.

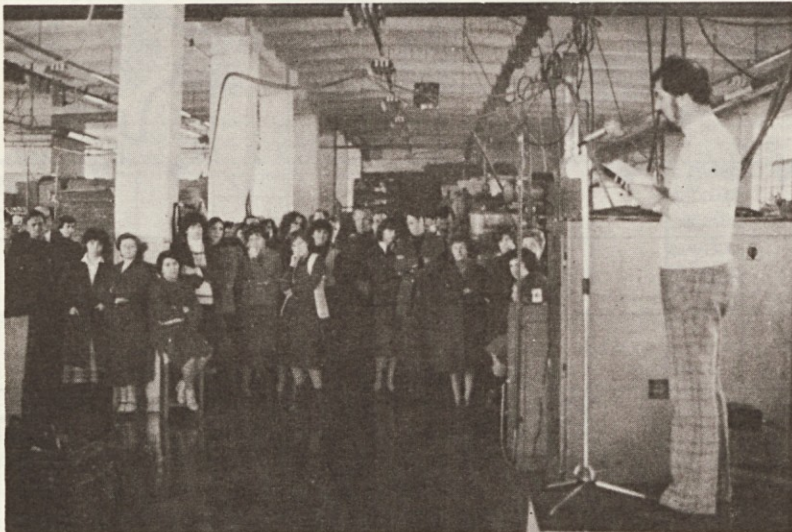
Potem je konzerviral še ohrovtovo paro. Pločevinka dobro tesni in ima neomejeno življenjsko dobo. Nasitna seveda ni.

Pločevinki sta prazni in jih priporočajo kot vesel pozdrav po pošti za vesele vrstnike.

Si predstavljate, da vam poštar prinese zavojček in da je v njem pločevinka s »konzerviranim vonjem prave kave«?



POEZIJA MED STROJI



V štirioglatem oddelku, na zasilnem odru med stroji, nam je 20. novembra bral pesmi iz svoje najnovejše pesniške zbirke Aleksij Pregarc. Pesnik je sorodnik naše Vide, pa si zato njegove pesmi nekoliko lastimo tudi mi. Še posebej, jih je nekaj posvetil življenju v tovarni, ki ga je skušal spoznati z delom v predilnici.

BILI SMO V DRAŽGOŠAH

Narodnoosvobodilni boj je poleg nacionalne in socialne osvoboditve ter bratstva in enotnosti jugoslovanskih narodov rodil tudi novega človeka: borca za boljšo prihodnost, polnega zaupanja v lastne sile, borca z neomajno ljubeznijo do domovine in ljudstva ter z visokimi moralnimi vrlinami borbenosti, tovarištva, poštosti in predanosti socializmu. Te lastnosti, katerih korenine so v osvobodilnem boju podjarmljenega in trpečega ljudstva, so za izgradnjo socialistične skupnosti zlasti dragocene, njihovo neprestano oživiljanje, nesebična pomoč, utrjevanje ljudske samozavesti, pa je tudi najvažnejša borčevska naloga.

Za ohranitev tradicij NOB se vsako leto za praznik borca in ob dnevu republike prirejajo izleti v partizanske kraje, na kreje večjih bitk, partizanskih bolnišnic itd., kar je najboljši način utrjevanja zveze med delovnimi ljudmi podeželja in mest.

Menda v Sloveniji ni kraja, ki v času NOB ni imel dogodka, ki se ga prebivalci spominjajo in so nanj ponosni. To so zgodovinski dnevi borb, zmag, trpljenja in veselja iz naše nedavne preteklosti. Ob teh dnevih imajo v krajevnih skupnostih slavnostne seje, akademije, godpodarske razstave, kulturne, fizikulture in strelske prireditve, odkrivajo spomenike in plošče; spomeniki osvobodilnemu boju niso samo izraz pietete do teh žrtev, ampak hkrati dokaz, kakšen krvni davek je bil plačan za svobodo in neodvisnost. Nas in bodoče rodove pa opozarjajo, da je treba te pridobitve čuvati. Tega pa se naši ljudje zavedajo.

Nepozabno je tovarištvo in močne so vezi, ki so povezale partizane, aktiviste in vse, ki so sodelovali v NOB. Zato so borčevska srečanja še posebno priručna. Ni naključje, da je toliko proslav, obletnic ustano-

vitev brigad in drugih srečanj! Kajti bivši borci si te žele in dajejo tudi pobude. Njim pa so se pridružili še ostali delovni ljudje, čeprav sami niso sodelovali v vrstah NOV. Naj pripomnim, da je za razvijanje in ohranjanje partizanskih tradicij še posebno pomemben osebni vzgled bivših borcev; večina jih danes stoji v prvih vrstah naše samoupravne graditve.

Tudi družbenopolitične organizacije Saturnusa ob vsem tem ne stoje ob strani, saj so kakor vsako leto doslej tudi letos maloštevilnim borcem našega kolektiva, z upokojenimi vred jih je komaj za dve dobri desetini, pripravile obisk enega od pomnikov NOB.

Letos smo obiskali Dražgoše, prizorišče ene največjih zmagovitih bitk. Bil je deževen temačen dan, da si slabšega ni bilo mogoče izbrati, to pa je dalo pripovedi preživelega Dražgoščana ob spomeniku dražgoškim žrtvam še poseben pečat. Od tam smo se odpeljali v Kropo, kjer smo obiskali Kroparski muzej. Temu je sledilo kosilo, pa kosilu pa je Tone Brvar potegnil svoj meh in zadonela je partizanska pesem, rojena sredi gorja, ki je v najtežjih trenutkih utrjevala vero v zmago, pesem, s katero so borci prebijali obroče, jurišali in umirali za prvičnejši svet.

V zgodnji popoldanski uri smo se podali proti domu; seveda smo pred tem obudili mnogo spominov na vse prestano gorje, v srcih pa smo ponovno utrdili nacionalno zavest in dali zagotovilo, da bomo, če bo potrebno, branili pridobitve NOB, pa četudi za ceno naših življenj.

Ob zaključku naj se v imenu vseh borcev zahvalim vsem družbenopolitičnim organizacijam za izkazano pozornost, prihodnje leto pa na svidenje.

Edo Robič

VIII — NOVI SOSED

(Iz predilnice)

kdo si
ki te gledam skozi arabeske svitkov?
si janček blagoslovljeni?
si izigrani revolucionar?
kdo si
ki te gledam hlapca obupa?

SKOZI ŠVIST JEKLENIH PIŠČALI
VDIRAJO ŽARČIČI PREDNAMSKIH GENERACIJ
na tvojo brezosebnost

ozri se na viseči svod pajčevine
nobena puška ga ne predre
noben križ te ne ubrani rjastega dežja z odpisanih osnic

in vendar
pokazal ti bom jeklenko
s prastarim vinom modrosti in boja nekdanjih generacij

nalokaj se ga
nato pojdi pod okužene topole ob vhodu
in skrivoma globoko zadihaj

tedaj pametno izberi:
lahko postaneš janček
revolucionar
ali talec svojega obupa

V starejših (a ne prav starih) letnikih Glasa Saturnusa so objavljali svoje pesmi tudi naši, saturnuški pesniki; zanje si želimo, da bi jih objavljena pesem Aleksija Pregarca spodbudila, da se spet oglasijo. Če je morda takratnim pesnikom in pesnicam že zatrl pesniško žilico zakon ali kake druge težave, vabimo druge, da sodelavcem predstavijo svojo ustvarjalnost na straneh našega glasila.

NAJCENEJŠE KNJIGE

Tako kot vsako leto bo Prešernova družba tudi letos ob obletnici rojstva dr. Franceta Prešerna izdala svojo »**Redno letno knjižno zbirko**«, ki jo v množični nakladi dvajset tisoč izvodov po zares dostopni ceni prejmejo člani in drugi naročniki - bralci Prešernove družbe:

1. Prešernov koledar za leto 1983 (z barvnimi reprodukcijami odličnega slovenskega slikarja Nikolaja Omerze in raznovrstnimi drugimi zanimivostmi)
2. Polona Skrinjar: PAVLA, povest
3. Miran Ogrin: PO STOPINJAH ALEKSANDRA VELIKEGA, potopis
4. Živojin Gavrilović: IGMANCI, roman
5. Mira Ružič: BITI ALI NE BITI, knjiga proti onesnaževanju in za varstvo okolja
6. Aleksander Cordell: MORTYMERJEVI, roman - nagradna knjiga (brezplačno jo prejmejo člani Prešernove družbe, ki so poravnali članarino do 30.6.1982).

Cena vseh šestih, v platno vezanih knjig je 850 dinarjev (z nagradno knjigo) oziroma 700 dinarjev (brez nagradne knjige). Cena vseh šestih knjig v mehki (broširani) vezavi pa je 500 dinarjev (z nagradno knjigo) oziroma 400 dinarjev (brez nagradne knjige).

Vsem, ki »Prešernove zbirke« še niste naročili pri poverjeniku Prešernove družbe ali v knjigarni, priporočamo, da to čimprej storite, lahko tudi s spodnjo naročilnico.

NAROČILNICA

Naročam letno knjižno zbirko Prešernove družbe s Prešernovim koledarjem 1983:

- | | |
|---|---------|
| 1. vezano v platno-z nagradno knjigo | 850 din |
| 2. vezano v platno-brez nagradne knjige | 700 din |
| 3. broširano-z nagradno knjigo | 500 din |
| 4. broširano-brez nagradne knjige | 400 din |

Knjige mi pošljite na naslov:

Naročnino bom poravnal

a/ po povzetju

b/ v zaporednih mesečnih obrokih po najmanj 200 din

Datum:

Podpis:

Naročilnico izpolnite, odrežite in pošljite na naslov: PREŠERNOVA DRUŽBA, LJUBLJANA, Borsetova 27.

