



Glas Saturnusa

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA SATURNUS LJUBLJANA — LETO X ŠTEVILKA 6 — JULIJ 1968

Investicije za obrat Zalog

- Že v sedem letnem perspektivnem planu razvoja tovarne je bilo predvideno širjenje in povečevanje proizvodnje v embalaži, avtoelektriki in posebej še v obratu Zalog. Res smo z manjšimi investicijskimi posegi, novimi tehnološkimi procesi, boljšo organizacijo dela in širšim sodelovanjem samoupravnih organov dosegli dobre in celo odlične rezultate, ki so plod vseh prej naštetih faktorjev. Toda če se ozremo nazaj lahko ugotavljamo, da od leta 1962 nismo gradili več oziroma nismo pridobili novih obratnih prostorov, temveč smo morali z več iznajdljivosti v organizaciji dela ustvarjati več na istih površinah. Seveda nam je to tudi uspelo, saj smo povečali proizvodnjo v letu 1962 od 4.807 milijonov na 12.665 milijonov v letu 1967, kar pomeni 135%.

Možnosti za povečanje proizvodnje v teh prostorih so minimalne oziroma jih ni, ne da bi šli v novogradnjo in s tem omogočili nadaljnjo rast proizvodnje.

Ob razpravah nadaljnega investiranja, smo morali prisluhniti potrebam tržišča in zato prvotni plan investiranja spremeniti in začeti intenzivno pripravljati nov plan, ki temelji na naših finančnih možnostih, ki je v skladu z razmerami na tržišču.

Investicijski program, ki ga je obravnaval DS 25/7-1967 je že zajel celotno predvideno investicijo za leto 1968/69. Po analizah komercialnega sektorja o dosedanjih naročilih, kakovosti in količini izdelkov je prišlo do obvezne spremembe investicijskega programa, ki je bil v decembru 1967 potrjen s strani DS. Ro-

ki izgradnje in dobave opreme so bili zelo kratki, zato smo se odločili za hitro in enostavno izgradnjo novega obrata v Zalogu, ki bi naj bil že v aprilu pripravljen za montažo prve opreme.

Če vemo, da so se začela gradbena dela velike in prostorne nove hale z 2500 m² šele v decembru, je jasno, da so bili potrebni maksimalni napor, da je bila v roku zgrajena in pripravljena za montažo opreme.

Hala, ki ima 2500 m² je izvedena v jekleni konstrukciji nadsvetlobne žagaste oblike s polji 12,5 x 12,5 razsežnosti. Pri celotnem projektu je bil poseben poudarek na funkcionalnost, enostavnost in cenenost gradnje, kar je bilo tudi doseženo.

Vrednost objekta znaša 290 milijonov.

Istočasno z gradnjo so se odvijali razgovori z dobavitelji opreme, ki so tudi že končani in pogodbe podpisane.

Celotna oprema bo uvožena iz Zahodne Nemčije.

I. Avtomatska linija za 5 kg doze Karges Hammer ima zmogljivost 100 — 150 komadov doz v minuti. Na tej liniji lahko izdelujemo doze od Ø 99 do Ø 163 in višino do 280 mm. Ta linija je sestavljena iz dveh delov: iz linije za izdelavo pokrovov, ki je bila dobavljena v januarju in linije za izdelavo obodov, ki je bila dobavljena v sredini maja. Začetek proizvodnje teh doz smo predvideli v začetku junija.

Do sedaj smo doze Ø 153 — Ø 163 izdelovali polavtomatsko s prekritim lotanjem, kar ne odgovarja več sodobni tehnologiji, zato tudi nekvalitetne doze. Zmogljivost polavtomatske linije je 750 kom. na uro, pa bo sedaj povečana na 6000 kom/h. Vrednost opreme znaša 2.123,125 N din.

V tej ceni je upoštevana tudi avtomatska stiskalnica za vlečene doze, ki že dela z zmogljivostjo 21.000 kom./h. Celotna linija obodov je prišla zaradi nujnosti (ker je proizvajalec zamudil z rokom dobave 2 meseca), s kamioni po najkrajši poti. S tem prevozom smo prihranili 10 dni, kar pomeni čas, ki je

potreben za montažo in poizkusni pogon. Z angažiranjem naših strokovnjakov in nemških monterjev, je bila linija montirana v rekordnem času. Največ bojazni je bilo zaradi kompliciranih elektroinstalacij za linijo, toda naša ekipa električarjev s tov. Slavcem Jakičem na čelu, je problem instalacij in priklonov linije rešila odlično in v najkrajšem času.

II. Avtomatska linija za doze Ø 73 Karges Hammer ima zmogljivost 350 kom/min, kar pomeni, da bomo na tej liniji proizvedli v 1 uri 21.000 komadov doz. Tudi ta linija je sestavljena iz dveh delov in to iz linije obodov in linije pokrovov. Ta slednja pa ima dvojno zmogljivost, tako da izdela v 1 uri 42.000 pokrovov, kar je razumljivo, saj ima vsaka doza dno in pokrov. Ta linija je po konstrukciji slična prvi, le da so vsi stroji hitro tekoči. No-

vost pri teh linijah je transport, ki je magnetni, tako da se doze ne valijo po žlebovih, temveč potuje vsaka za sebe na traku, s tem pa odpade vsak šum in ropot kot tudi poškodbe in odrgrnine na litografiji. Opisana linija bo dobavljena v mesecu septembru. S tem bomo sprostili sedanjo že dotrajano linijo FMI in jo uporabili izključno za manjše naklade, isto pa tudi linijo »BLISS«.

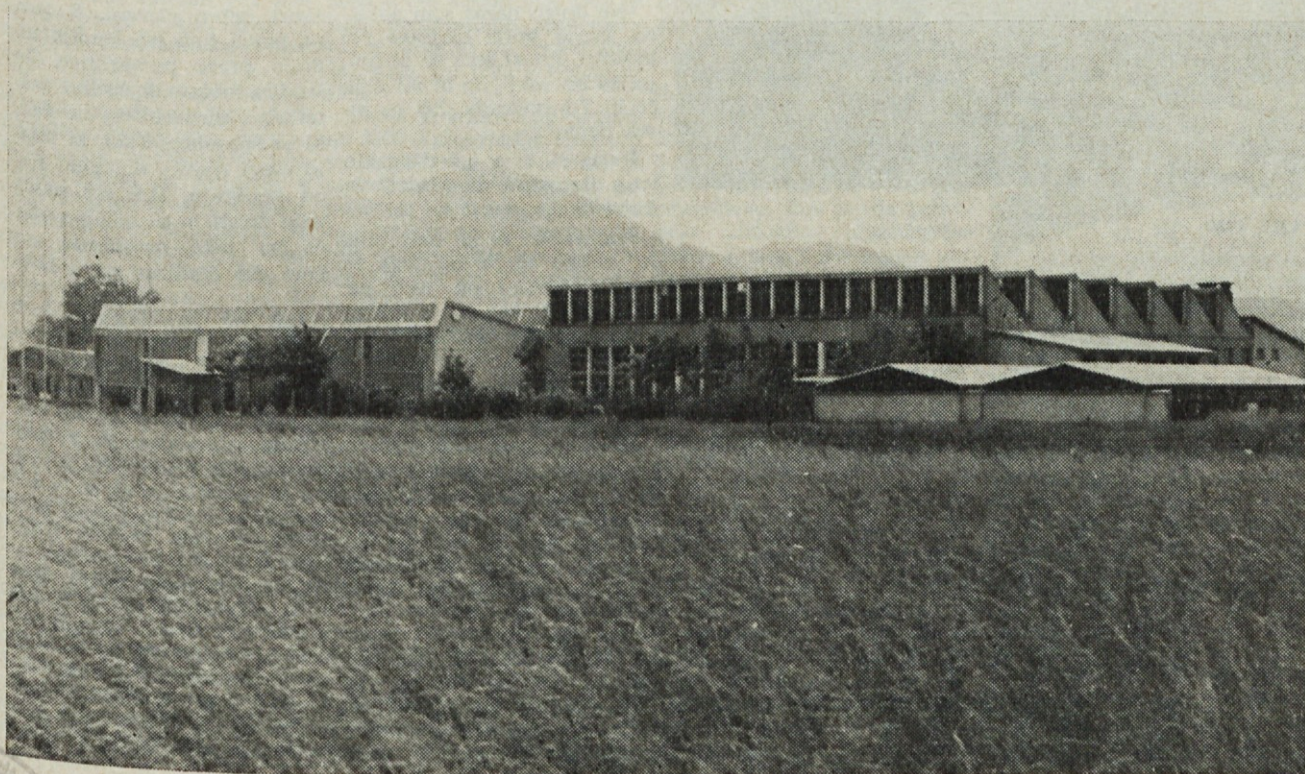
Vrednost te linije znaša 2 milijona 868 tisoč 113 novih dinarjev.

Seveda pa z nabavo in pogonom teh dveh linij nismo dosegli nič, če ne bi upoštevali povečanj zmogljivosti tiskarne, ki so še za sedanjo proizvodnjo premajhne. Zato bomo nabavili tudi tiskarsko linijo.

III. Linija za lakiranje, ki je sestavljena iz lakirke z vlagalcem »Mailaender« in tunnelne sušilnice LTG. Zmogljivi-

 Za 22. julij, praznik vstaje slovenskega naroda, čestitamo vsem, ki so se borili za socialistično Jugoslavijo in ostali njeni borci za dosledno uresničenje socialističnih idej.

SEKRETARIAT ZVEZE KOMUNISTOV
 SATURNUSA
 in uredništvo Glas Saturnusa



vost linije je 5000 kom. plošč na uro. Sušilnica je dolga 27 m, čas sušenja pa 12 min., je pa za format 880 x 1050 milimetrov. Posebnost sušilnice je v tem, da je ogrevan tudi spodnji del, kjer se veriga vrača.

Sušilnica bo ogrevana s plinom butan — propan in je poraba 86 kg tekočega plina na uro. Dosežemo pa temperaturo 220° C. S to linijo bomo povečali zmogljivost lakiranja od sedanjih 28 milijonov na 52,6 milijonov letno.

Celotna vrednost je 1 milijon 749 tisoč 347,00 novih dinarjev, od tega lakirka 757 tisoč 441,00 novih dinarjev, sušilnica pa 991 tisoč 906,00 novih dinarjev.

Dobava je predvidena začetkom junija. Poizkusna proizvodnja bo stekla v prvi polovici julija.

IV. Linija za dvobarvni tisk je sestavljena iz dvobarvnega tiskarskega stroja in lakirke »Mailaender« in

(nadaljevanje na 6. strani)

Puškomitraljez mi je delal največ težav

Ceprav je od konca vojne minilo že 23 let, se premalo krat spomnimo tistih časov. Še posebno se preveč redkokdaj spomnimo borcev in vseh drugih udeležencev, ki so v tistih ognjenih letih, kakorkoli že pripomogli, da smo ostali kot narod in da smo socialistična federacija enakopravnih, svobodnih narodov.

V naši tovarni dela danes še 41 udeležencev v NOB in 37 takih, ki so bili v internaciji in vojnem ujetništvu.

Ni jih malo in vendar jih je vedno manj — zato bi bilo prav, da bi se jih večkrat spomnili in tako pripomogli k močnejšemu oživiljanju in prenašanju tradicij naše svetle borbene zgodovine na mlajše rodove.

Ko sem gledal spisek udeležencev v NOB in internirancev, ki še delajo med nami, sem premišljeval, kako bi vse te tovarišice in tovariše predstavil članom kolektiva. Ni mogoče! Kolikor borcev toliko zgodb in naše glasilo tega res ne bi zmoglo. Vendar pa sem se za eno zgodbo le odločil. Odločil sem se za pogovor s tovarišem, za katerega zaradi nje-

govorijo o svojem partizanstvu in ki se radi »pohvalijo«, je šegavo našteval v obrambo.

»Veš, jaz sem najraje kar tako s svojim delom, pa sem zadovoljen,« je na koncu zaključil za zaključek. Vendar jaz sem vztrajal in ga počasi začel z vprašanji pripravljati, da se je začel »na glas« spominjati svojega partizanjenja.

»Živel sem v Podgorici. Večkrat smo se med prijatelji pogovarjali, da če bomo morali v nemško vojsko, raje pojdemo v partizane. Do tega je kmalu prišlo. Bilo je 10. januarja 1943. leta, ko sem kot 18. letni fant šel z deseti prijatelji napotil v partizane. Bilo je v nedeljo zvečer, ko smo zagazili v globok sneg proti gozdovom za Ihanom. Vodil nas je poznan

li živino in vlekli veje. Težko je bilo za hrano in tudi za vodo, saj smo morali topiti sneg. Nevarno je bilo kuriti ogenj, zato smo morali drva olupiti. V začetku je bilo hudo, potem pa je bilo kar dobro. Kasneje enkrat — smo spomnili se datuma — smo ob večjem pohodu počivali na hlevu, ki je bil malo oddaljen od vasi Kališče nad Stranjami. Bili smo izdani in Nemci so nas neprebojno obkolili. Bilo je hudo »vroče«, 25 so nas ujeli, ravno toliko pa jih je padlo. Ker sem bil še zelo mlad, so me odpeljali na delo v Linz. Nenehno so me silili, da bi služil Nemcem, jaz pa sem izkoristil prvo priložnost, ki se mi je ponudila in jim pobegniti nazaj v domače hribe. Doma že dolgo niso vedeli kaj je z menoj in po naključju me je sestra že v prvih dneh mojega povratka, srečala v gozdu, ko je nesla obleko svoje, mu možu. Sedel sem na štoru, skupaj s člani angleške misije in očem ni mogla

4. julij dan borca

Komunistična partija Jugoslavije je takoj po zlomu stare Jugoslavije začela organizirati vojaške komisije v vseh večjih središčih, ki so zbirale orožje in mobilizirali aktiviste. KPJ je bila edina politična stranka, katera, do takrat nalegalna organizacija je bila sposobna, voljna in primerna, da stopi na čelo narodnoosvobodilnega boja. Druge stranke so se razpršile, v najboljšem primeru začele s politiko čakanja na zmago zaveznikov, ki bo vzpostavila Jugoslavijo v stari obliki, v najhujšem primeru pa so se po svojem vodstvu in deloma s članstvom vdinjale okupatorju z gospodarskim in političnim kakor tudi z vojaškim sodelovanjem.

Komunistična partija Slovenije je 27. aprila 1941, v Ljubljani dala pobudo za ustanovitev Protiimperialistične fronte, ki je kmalu dobila ime Osvobodilna fronta slovenskega naroda (OF). Na dan 22. junija 1941, ko je Nemčija napadla Sovjetsko zvezo, se je »Vojaška komisija« v Beogradu preimenovala v »Glavni štab partizanskih odredov Jugoslavije« in pozvala komuniste, naj organizirajo delovne množice za boj proti okupatorju. Ko je Stalin 3. julija 1941 pozval vse narode k vstaji, se je edino Jugoslavija odzvala. CK KPJ je sklenil začeti z oboroženim bojem. Ta se je začel z ljudskimi vstajami: 7. julija v Srbiji, 13. julija v Črni gori, 22. julija v Sloveniji, 27.

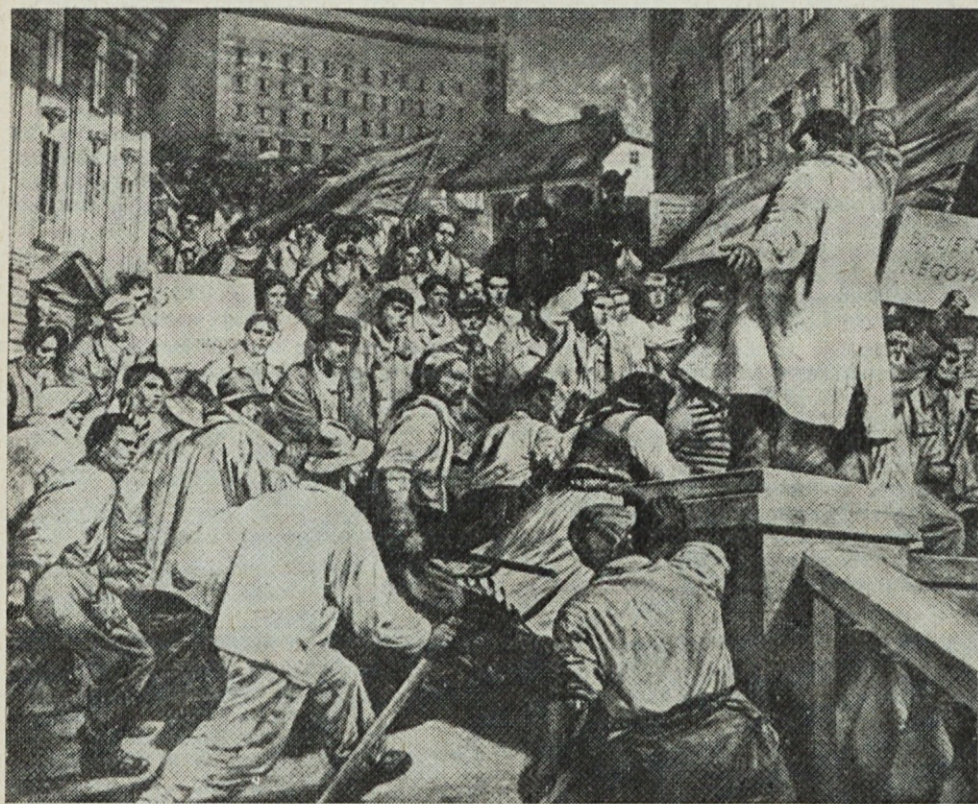
julija na Hrvaškem ter v Bosni in Hercegovini in 11. oktobra v Makedoniji.

27. let je minilo od znaka za začetek oborožene ga boja, ki ga je dal CK KPJ, 27 let od začetka naše revolucije.

Veliki prazniki naše revolucije se kopičijo in njihov globoki smisel sije kot žar iz pepela, navdihujoč rodove, ki prihajajo z vero v veličino in resničnost pridobitev, v pravilnost tedaj začete poti. Svetloba teh jubilejev osvetljuje tudi resničnost naše sedanjosti, naš vsakodnevnih in vsakourni boj od katerega rezultat zavisj tudi rezultat tistega zadnjega — rezultat naše velike odločitve.

Naš nekdanji upornik in partizan nadaljuje s prebijanjem tudi po zadnjem izstreljenem naboju skozi bodočo žico težkih in zamotanih družbenih nalog.

4. julij, Dan borca, nas je našel že tolikokrat v borbenem položaju. Četrty julij 1968 v tem primeru ni izvešt. Mobilizirani s smernicami, z jasno formuliranim programom za boj proti deformacijam in za hitrejšo uresničevanje reforme, v tem trenutku naša družba napreza svoje sile za odklanjanje vsega tistega, ki maliči naš boj, naš razvoj in napredek, vse kar želi, da zave-de nas na stranpot oziroma, da nam odvrne pozornost od naše osnovne odločitve: borbe za izpolnjevanje samoupravnega sistema.



Slavko Pengov: POZIV NA VSTAJO, 1949, olje

gove skromnosti najmanj vem, da je bil partizan. To je tovariš FRANC HROMC, rdečeličen korenjak, ki ima delovno mesto po celi naši tovarni. Kjer pušča cev, je hitro on poleg, da poskrbi za prvo pomoč in dokončno ozdravitev. Pa ne samo cevi, tudi druge stvari popravi. V 20. letih dela v Saturnusu si je nabral veliko izkušenj.

Ko sem prišel k njemu in mu povedal, da bi rad njegovo zgodbo iz partizanstva, se je začel braniti: »Nič rad se ne vlačim po časopisih, pojdi raje drugam, saj jih je še dovolj, pojdi k takim, ki radi govorijo, ki nenehno

kurir in še tisti večer smo bili napadeni, pa smo se izmazali in skrili na hlev, kjer smo prebili dan, nato pa zvečer zopet nadaljevali pot proti Vranji peči in Kugovškovi graščini, kjer so nas že čakali partizani. Mislil sem, da bom tam našel brata, ki je bil v partizanih že od 1941. leta, pa ga nisem našel, ne tedaj in ne kasneje. Tik pred koncem vojne je padel nekje pri Radovljici.

Bil sem v Kamniški četi in zima je bila za nas najhujša. Imeli smo slabo obutev, ko smo hodili pa smo morali za seboj brisati sled; to smo delali tako, da smo zadaj pelja-

verjeti, da me vidi zopet v partizanski obleki.

Od tedaj naprej sem se bojeval v kamniško-zasavskem odredu na območju Trbovlje, Domžale in Šenkov turn, Kranj. Proti koncu vojne pa smo šli proti Savinjski dolini.

Ko je bilo vojne konec, sem bil nekaj časa doma, potem pa sem se zaposlil v Saturnusu.

Ali si zato, ker si bil borec, kdaj občutil kakšno prednost, ugodnost ali olajšavo? »Ne, nikoli in nikjer!«, mi je hitro odgovoril, kot da bi bil na to vprašanje vedno pripravljen.

»Ne dolgo nazaj sem slišal, da imajo borci olajšave pri gradnji. Prosil sem na občini, pa so mi rekli, da bi mi dali, če bi ZB povrnili, ZB pa nima denarja.«

Kako si si v partizanskih letih zamišljal današnjost in kako danes gledaš na to?

»Ja, veliko se je obljubljal, veliko se je od tega že storilo, veliko pa tudi ne. Ventar vse, kar se je takrat obljubljal, je nemogoče uresničiti.«

Kako gledaš na brezposelnost kot borec?

»Po moje, kot na to gledam jaz, bi morali najprvo vsi, ki se s pokojnino lahko preživljajo, delovna mesta prepustiti mlajšim, ki se brez dela potikajo po lokalnih ali odhajajo v druge države. Tako pa pomagamo tistim deželam, ki so včasih nas ropale. Če pogledamo, kdo danes še honorarno dela, vidimo, da taki, ki se pri svojem delu niso preveč utrudili in taki, ki so bili vse-

skozi dobro plačani. S tem pa mladi tudi pri študiju nimajo prave perspektive. In študira lahko tak, ki ima materialno možnost in ne tak, ki je sposoben. Taki, ki imajo vsega dovolj, običajno slabo študirajo. Moj sin mora trdo delati in se odlično učiti; če bo tako nadaljeval, ga bom dal študirati.«

Ko sem ga vprašal, kaj je v partizanih najtežje prenašal, mi je dejal, da protitan-kovsko puško — rusko. »Bila je težka okrog 25 kg in vsa robata, tako da me je pri prenašanju hudo tiščala. Ta mi je res dala po »grbi«, vendar, če bi bilo danes zopet potrebno pa, da bi bila taka družina kot takrat, bi jo bil pripravljen zopet nositi. Ranjen nisem bil, le revmatizma sem se nabral. Vendar pa sem prepričan, da ne bo več vojne. Imamo dobro vodstvo, ki vodi dobro politiko prijateljstva in enakopravnega sodelovanja med narodi!«

Nova predsednika DSP in UO



PRESEDNIK DSP

Delavski svet podjetja je na svoji prvi seji 20. maja 1968 izvolil za svojega predsednika tov. Vlada Drnovška.

Kljub temu, da je malo verjetno, da ga v kolektivu še kdo ne pozna, ga vam danes predstavljamo z besedo in sliko.

DRNOVŠEK VLADO je rojen 22. 2. 1930. Končal je tehnično srednjo šolo in se pri nas zaposlil kot strojni tehnik. Odkar imamo obrat v Zalogu, je tov. Drnovšek njegov vodja. Z bogato prakso v kovinski embalaži in veliko prizadevnostjo pri delu, je leta 1967 postal tehnični vodja za celotno embalažo.

Leta 1955 je postal član ZKJ, s tem pa je postal v družbenopolitičnem delu še aktivnejši. Bil je tajnik športnega aktiva, tajnik sindikalne organizacije, sekretar tavarneškega komiteja ZK, dvakrat predsednik upravnega odbora, občinski odbornik in letos je izvoljen za predsednika delavskega sveta podjetja Saturnus.

Prakse ima dovolj, če bodo še vsi člani delavskega sveta na sejah aktivno sodelovali, lahko pričakujemo, da bo ta samoupravni organ odigral svojo pomembno vlogo. To mu tudi želimo!



PRESEDNIK UPRAVNEGA ODBORA

Člani novega upravnega odbora so 27. maja 1968 na prvi seji izvolili za svojega predsednika tov. Antona Zabejka. Da ga boste prav vsi poznali, vam ga predstavljamo.

ANTON ZABJEK je bil rojen 18. februarja 1940. Leta 1954 se je prišel v naše podjetje učiti orodjarskega poklica. Leta 1957 se je izučil in odšel na srednjo tehnično šolo. Kot strojni tehnik se je zaposlil na delovnem mestu varnostnega tehnika in se še naprej izobraževal na Višji šoli za varnostne inženirje.

Leta 1964 je bil sprejet v ZKJ. Ker se je aktivno ukvarjal z nogometom, mu ni preostajalo časa za drugo družbeno udejstvovanje. Po odsluženju kadrovskega roka v JLA se je prenehel s športom aktivno ukvarjati in se ves posvetil delu v kolektivu. Saturnus pozna do »korenin«, je napreden in razgledan, pri svojem delu pa prizadeven. Zato ni čudno, če so mu letos člani upravnega odbora izrazili veliko zaupanje — funkcijo predsednika upravnega odbora.

Želimo mu veliko uspehov!

O zaposlovanju pripravnikov

O, DA BI BIL ZE VELIK, O, DA BI ZNAL TO IN TO, O, DA BI SE TUDI ZA MENE NASLO KRUAH IN DELA.

dr. Alojz Jama

Kdo bi mogel ustreči vsem tem željam mladih pri nas in po vsem svetu. Kam z mladino, ki je bodočnost vsa, kega naroda.

S problemom zaposlovanja mladine se ukvarja tudi mednarodna organizacija dela in to samo jugoslovanski problem, ampak se pojavlja v vseh državah, ki so v razvoju. V manjši meri se pojavlja tudi v razvitih državah. Mednarodna organizacija dela je problemu zaposlovanja mladine posebno posvetila v letu 1966 celo posebno resolucijo o programu izobraževanja in zaposlovanja mladine.

Pri nas je od gospodarske reforme dalje stalen porast nezaposlenih in je bilo v letu 1967 prijavljenih pri Zavodih za zaposlovanje poprečno mesečno 270.000 nezaposlenih, od tega 93.000, ki so prvič iskali zaposlitev in to v pretežni večini mladina do 25. leta starosti. Od tega je bilo okrog 30% kvalificiranih, med temi kar 36.000 oseb s končno visoko, višjo ali srednjo šolo. V istem času, je bilo v družbenem sektorju zaposle-

nih 52% nekvalificiranih delavcev. Ob koncu leta 1967 je bilo nezaposlenih diplomantov s srednjo in visoko šolo še 34.105, od tega v Sloveniji 1548.

Danes je v Sloveniji približno 3000 diplomantov srednjih in visokih šol, primernih za zaposlitev, prav potrebnih zaposlitve na primernih delovnih mestih. Še več nezaposlenih diplomantov srednjih in visokih šol je v ostalih republikah.

Takšno stanje na področju zaposlovanja je nujno zahtevalo ustrezne družbene ukrepe. Resolucija Zvezne skupščine o temeljnih gospodarske politike v letu 1968 ugotavlja problematiko zaposlenosti s posebnim poudarkom na nezadostno razvitih področjih in pravi, da je treba spodbujati predvsem same delovne organizacije, da se zboljša struktura zaposlenih in da se hitreje zaposlujejo mlajši šolani kadri z zaposlovanjem pripravnikov.

Vprašanje hitrejšega zaposlovanja mlajših šolanih kadrov je tudi predmet ustre-

nih republiških resolucij in načrtov o temeljnih gospodarske politike posameznih občinskih skupščin.

V resolucijah se priporoča delovnim organizacijam, da vodijo načrtno kadrovsko politiko ter v to politiko vključujejo kot stalen sistem izobraževanja kadrov tudi pripravništvo. Res je, da prihajajo delovne organizacije prav v tem času zaradi reformnih ukrepov do marsikaterih ukrepov in težav glede načrtovanja svojega lastnega razvoja in potreb kadrov, tako letnih kot perspektivnih, vendar bodo delovne organizacije v bodoče dolžne bolj kot doslej izdelati svoje letne in perspektivne potrebe po kadrih in te javljati pristojnim zavodom za zaposlovanje.

Delovne organizacije bodo morale v bodoče s svojim letnim načrtom določiti število pripravnikov, ki jih bodo sprejele na delo, pri čemer bodo upoštevale program izboljšanja/kvalifikacijske strukture, predviden odhod delavcev iz delovne organizacije

n. pr. zaradi upokojitve, dalje bodo upoštevale razširitev proizvodnje, rekonstrukcijo svojih organizacij, nova investicijska vlaganja za odpiranje novih obratov in služb, modernizacijo proizvodnje, izboljšanje tehnološkega procesa itd.

Glede na odvisnost zaposlovanja pripravnikov od izpolnitve tekočih proizvodnih in še bolj dolgoročnih proizvodnih načrtov verjetno ne bo mogoče naprej določiti stalno število pripravnikov za daljši čas, zaradi česar naj se dopusti možnost, da se število pripravnikov določa tekoče z letnim načrtom glede na potrebe delovne organizacije.

Vse dosežanje ugotovitve lahko smatramo kot nesporno podlago za pravilno in učinkovito reševanje problema zaposlovanja mladih šolanih kadrov.

Sedaj se ozrimo še na prizadevanje naših oblastvenih organov, kako na hitro rešiti vprašanje zaposlitve šolane mladine.

Dne 30/12/1967 je Zvezna skupščina po hitrem postopku izdala zakon o obveznem sprejemanju pripravnikov v delovnih organizacijah, ki je določil, da morajo delovne organizacije v treh mesecih od dneva začetka veljavnosti omenjenega zakona, to je od 7. aprila 1968 v svojih splošnih aktih določiti število pripravnikov za posamezna delovna mesta, potek pripravniške dobe ter način preizkušanja pridobljenih delovnih izkušenj. Z zakonom je bilo določeno, da sme trajati pripravniška doba največ eno leto. Daljša pripravniška doba se lahko predpiše z republiškim zakonom. Republiški zakoni naj bi tudi predpisali material za določanje števila pripravnikov. Ker se republike razen SR Makedonije niso odzvale pozivu zveznega zakona, je zvezna skupščina ob

koncu meseca junija 1968 izdala zakon o spremembah in dopolnitvah temeljnega zakona o obveznem sprejemanju pripravnikov pri delovnih organizacijah, v katerem je predpisala ponovno, da predpiše republike z zakonom merila za določanje števila pripravnikov in določijo do katerega časa morajo delovne organizacije sprejeti svoj splošni akt o pripravnikih.

Republike naj predpišejo z zakonom sankcije, če delovna organizacija ne bo izpolnila obveznosti, ki izhajajo iz zakona iz določb republiških zakonov.

Neprijetno je slišati, da Zvezna skupščina naroča republikam ponovno, da izdajo svoje predpise o sprejemanju pripravnikov ter da že vendar določijo merila o številu pripravnikov, ki bi jih delovne organizacije morale sprejeti in da tudi republike določajo sankcije za kršitelje republiških zakonov, to je za delovne organizacije, ki se ne bi pridrževale o številu pripravnikov, ki naj bi jih morale zaposliti ter se ne bi pridrževale novega roka za sprejem svojega splošnega akta o pripravnikih, kateri rok bo postavljen z republiškim zakonom.

Težko je oceniti kdaj in kakšna merila bodo določile posamezne republike glede števila pripravnikov, ki jih bodo delovne organizacije morale sprejeti ter kdaj in kakšne sankcije bodo določile republike za one delovne organizacije, ki se bodo z dokazi branile izpolnit injihove predpise.

Slovensko besedilo sprejemanega zakona o pripravnikih smo prejeli dne 2. julija 1968. Mogoče je bila prav zamuda objave slovenskega besedila koristna za našo delovno organizacijo, ki je en dan prej sprejela po svojem delavskem svetu pravilnik o sprejemanju pripravnikov.



Našim šoferjem
ob prazniku
in vsak dan
srečno vožnjo!

Izkušnje predsednikov DS delovnih enot

Z željo, da bi izkušnje, ki so jih predsedniki delavskih svetov delovnih enot v letu 1967 pridobili, koristili tudi novi, kakor tudi vsi drugi člani samoupravnih organov, vam posredujemo odgovore, ki so jih dali na zastavljena vprašanja.

Vprašanja so bila za vse enaka, odgovori pa so različni.

VPRAŠANJA:

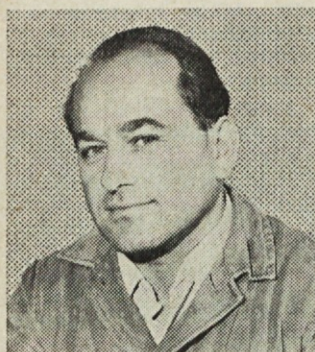
1. Je bilo vaše predsedstvo naporno?
2. S katerimi problemi ste se največ ukvarjali na sestankih DS vaše delovne enote?
3. Kaj bi »po vaše« morali storiti za učinkovitejše delo DS in samoupravljanje neposrednega proizvajalca nasploh?
4. Kaj svetujete novim članom DS in predvsem novemu predniku?

ODGOVARJAJO:

Tomaž Maver — predsednik DS DE — RAZVOJ IN DELAVNICE

Janez Turk — predsednik DS DE — EMBALAŽA,
Dimitrij Kobilica — predsednik DS DE — TISKARNA
Janez Grobelšek — predsednik DS DE — ZALOG,
Jože Zadnikar — predsednik DS DE — OTP

**TOMAŽ MAVER —
PRESEDNIK DS DE —
RAZVOJ IN
DELAVNICE**



Ze samo ime naše delovne enote »razvoj in delavnice« pove, da je naša osnovna dejavnost izdelovanje novih orodij. Ker so zahteve po izdelovanju orodij in novih izdelkov vedno večje, smo se že pred leti odločili, da si za vsak mesec postavimo plan proizvodnje orodij, da tako v čim krajšem času pridemo do novega izdelka. Te plane pripravi priprava dela in sicer na podlagi normativnih ur, ki so potrebne za izdelavo orodij ter za to potrebno število razpoložljivih ur v ročni orodni, sprejema pa jih

**JANEZ TURK —
PRESEDNIK DS DE —
EMBALAŽA**



28/4-1967 sem bil izvoljen za predsednika DS DE embalaže in to za mandatno dobo dveh let.

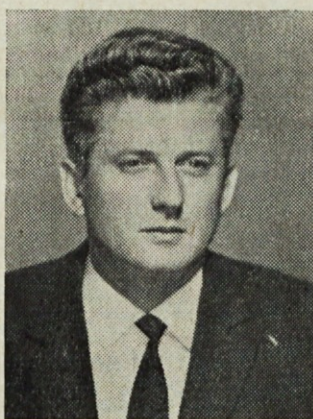
Med tem časom smo imeli 13 sej, katere smo sklicevali 1-krat mesečno ali po potrebi

**DIMITRIJ KOBILICA —
predsednik DS DE —
TISKARNA**



1. Vsako delo je naporno, če nanj nisi primerno pripravljen, toda tudi tega se sčasoma privadiš in pridobiš potrebno prakso, ki je za funkcijo za katero si izvoljen, potrebna. Nekoliko težje je, če si vezan na produkcijo in mora v času sestanka stroj stati, če ti ni mogoče dobiti namestnika.

**JANEZ GROBELŠEK —
predsednik DS DE —
ZALOG**



1. Predsedovanje ni bilo naporno, če lahko o tem na ta način razpravljamo. Poleg delovnih dolžnosti, ki jih imam kot obratovodja, je bila to zame dodatna obremenitev. Namreč delovne naloge so takšne, da je potrebno biti vedno vključen v delovni proces, biti vedno na razpolago ne glede na delov-

**JOŽE ZADNIKAR —
predsednik DS DE —
O. T. P.**



2. Na naših sestankih smo največ obravnavali kakovost tiska in doseganje plana, saj vemo, da mora naša delovna enota zadovoljevati z litografijo tri oddelke (okrogli oddelek, štirioglati oddelek in Zalag), poleg tega pa so še razne usluge in hobočke, katere izdelujejo dokončno v avtoelektriki. Kljub vsem naporom pa se je še vedno dogajala, da kakovost ni odgovarjala. Eden od vzrokov so izpusti pri lakiranju, kar pa je težje odstraniti, saj nam plan ne dovoli, da bi na lakirnih linijah storili potrebni remont.

V tem času smo imeli tudi več disciplinskih prekrškov, od katerih je bilo nekaj hujših.

Pogosto smo na delavskem svetu razpravljali o raznih izboljšavah, ki so potrebne tako glede zračenja, ki pa v našem oddelku še vedno ne zadovoljuje normalnih pogojev dela. Ravno tako obstoja še več drugih problemov, za katere se je potrebno še v bodoče zavzemati, da se odpravijo.

Skoraj na vseh sestankih smo obravnavali gibanje osebnih dohodkov, kateri so

ni čas. Pri tem pa si je bilo težko vzeti več časa za delovno dolžnost predsednika DS.

2. Na zasedanjih DS DE smo največ razpravljali o proizvodnji. Predvsem pa smo govorili o planski obveznosti, vzporedno s tem pa o kvaliteti proizvodnje. Proizvodnja obrata Zalag je po količini iz leta v leto večja, zato ne smemo dopustiti, da en dan slabo proizvajamo, en dan dobro. Stremimo za tem, da imamo kvaliteto skozi celo leto in za vse proizvode na nivoju dobre kvalitete. Zavedamo se namreč, da vsak najmanjši izmet v kvaliteti zaradi velikoserijske proizvodnje močno vpliva na dohodek podjetja.

Nadalje smo na zasedanjih obravnavali delo posameznih služb, predvsem vzdrževalne, orodne in strojne, ki vzdržujejo stroje — avtomate. Obravnavali smo stroške proizvodnje in finančne rezultate DE in podjetja.

3. Za učinkovitejše delo DS DE in za učinkovitejše samoupravljanje delavca — proiz-

1. Funkcija predsednika DS DE ni toliko zahtevna, da bi jo lahko imenoval naporno. Vendar nastanejo včasih problemi, ki naredijo to funkcijo zahtevnejšo. Tu predvsem mislim na neredno prihajanje na seje, slabo sodelovanje članov v razpravah, neodločnost pri postavljanju in izglasovanju sklepov seje in podobno.

2. V DE OTP smo v letu 1966 in 1967 največ časa porabili za proizvodne probleme, veliko je bilo razprav glede premeščanja delavcev in problemih v zvezi z delitvijo osebnih dohodkov.

mного nižji od nam sorodnih grafičnih podjetij v Ljubljani. Kljub vsem obljubam se je šele v zadnjem času začelo ukrepati in urejati po tem vprašanju.

3. Za učinkovitejše delo DS pa mislim, da bi morali biti vsi člani DS res dobro seznanjeni s problematiko v oddelku, kakor tudi, da bi vse sklepe in spremembe pravočasno in točno prenašali na ostale člane DE. Mnenja sem tudi, da bi morala biti povezava večja in tudi sodelovanje med vodstvom DE in samim DS. Dogaja se, da se določeni sklepi na raznih sejah ne izvršujejo, deloma po krivdi DS, deloma pa tudi po krivdi vodstva DE ali pa se izvršujejo šele po ponovnem sklepu DS. Mislim, da brez pravilnega sodelovanja med vodstvom in DS ne more biti v prid sami DE.

4. Novi člani naj se zavežajo, da so izvoljeni od delavcev njihove DE in, da so jim s tem dali v roko svojo usodo in usodo DE. Predsednik pa naj bi bil v boljšem stiku z vodstvom DE in naj bi pravočasno ukrepal in reševal na sejah z ostalimi člani DS vso tekočo problematiko, da ne bi pozneje prišlo do nevednosti in nesoglasij.

vajalca je potrebno dosedanje dosežke na tem področju, dosedanje sisteme razvijati naprej in jih izpopolnjevati, da bo na ta način delavec proizvajalec čutil, da je upravljallec in da mora sodelovati. Pripomnil pa bi, da je delavec proizvajalec še vedno premalo seznanjen s problemi in nalogami, zato je v tem pogledu narediti korak naprej. Nadalje je treba razvijati sistem delitve in odločanja po DE in morda s tem v zvezi izpopolniti sistem nagrajevanja t.j. delitve presežka nad osebnim dohodkom, ki se je dosedaj delil ne glede na uspehe DE.

4. Novim članom DS in predvsem predsedniku želim, da s svojim delom pomagajo sestavljati program proizvodnje in da se zavzemajo za izpopolnjevanje samoupravnega sistema. Pri tem pa se morajo zavedati kakšne naloge nas čakajo v zvezi z novimi investicijami, gospodarsko in družbeno reformo, standardom zaposlenih itd.

Zasedanja DS morajo biti redna, dobro pripravljena, kratka in jedrnata.

3. Samoupravljanje v sedanji obliki zadovoljuje le predpisom, sicer pa je za uresničevanje predlogov in zahtev neposrednega proizvajalca neučinkovito. Po mojem mnenju je tako samoupravljanje idealen način za transmisijo osebne v kolektivno odgovornost. Možnost za izboljšanje takega stanja je verjetno samo v krepitevi samozavesti upravljalcev. Izboljšati se mora tudi poslušnost za izvrševanje predlogov od spodaj, predvsem pa je potrebno samoupravljalcem prikazovati probleme takšne kot so in upoštevati njihove od-

(nadaljevanje na 6. strani)

Vse o letnih dopustih

V letošnji številki 2 Glasa Saturnusa smo pojasnili izredne dopuste. V tem sestavku pa bomo v nadaljevanju obdelali redne letne dopuste, o katerih govorijo člani 53 do 64 našega pravilnika o delovnih razmerjih.

Letni dopust je gotovo ena od važnejših pravic delavca. Namenjen je počitku delavca, njegovemu oddihu in razvedrilo, da si v prostih dneh utrdi zdravje in nabere novih sil za bodoče delo. Zato je v interesu vsakega delavca, da koristi svoj letni dopust čim bolj strnjeno in ga ne drobi na posamezne dneve, kot se je do zadnjega časa večkrat dogajalo. Po sklepu DSP iz meseca aprila preteklega leta pa tako drobljenje letnega dopusta sploh ni več dovoljeno in je delavec dolžan izkoristiti letni dopust skupaj najmanj do polovice priznane višine, ostalo polovico pa koristi v sporazumu s svojim neposredno nadrejenim. Toliko za sredno nadrejenim. Glede na to, da je letni dopust, kot že poudarjeno, važno poglavje delovnega prava, je na mestu, da se podrobneje seznanimo z zadnji predpisi, kar bomo skušali storiti v spodnjih vrsticah.

v isti, v primeru, ko se je vrnil od odsluženja vojaškega kadrovskega roka.

Trajanje letnega dopusta — najvišja in najnižja mera

Višino dopusta v njegovi najvišji in najnižji meri določa člen 54 pravilnika: najvišja mera znaša 30 delovnih dni, najnižja pa 14 delovnih dni.

Vzporedno z gornjim moramo pojasniti, kateri dnevi se štejejo za delovni dan. Vprašanje povzroča precej nejasnosti zlasti v zvezi s prostimi sobotami.

Najprej moramo izključiti iz števila delovnih dni vse nedelje in dela proste državne praznike. Delo prosti državni prazniki so naslednji:

- 1. in 2. januar
- 1. in 2. maj
- 4. julij — Dan borca
- 22. julij — Dan vstaje
- 1. november — Dan mrtvih
- 29. in 30. november — Dan republike

dopusta; 1 sobota delavcem, ki jim pripada 14 delovnih dni letnega dopusta.

H gornjemu pripominjamo, da je zgrešeno mnenje, da se je našemu delavcu po izvajanju določbe člena 150 cit. zakona znižal letni dopust in da se mu od dopusta, priznane po delovni dobi, odtrga jo od 1 do 4 dnevi. Upoštevanje gornje določbe temeljnega zakona o delovnih razmerjih, ki daje prostim sobotam značaj delovnih dni, ne more pomeniti krčenja dopusta delavcu. Predpis je splošen in velja za vso državo. Z njegovim upoštevanjem ni nihče prikrajšan, saj prejme vsakdo dopust v isti višini delovnih dni, kot mu pripadajo glede na delovno dobo. Da pa se med delovne dneve in zato enako v dopustne dneve štejejo tudi proste sobote, se to vrti po obvezni določbi citiranega zakona.

Naj še pojasnimo stanje, ki bi nastalo, če bi se proste sobote ne šteje med dneve dopusta:

Letni dopust bi se povečal vsakemu delavcu za tiste

stih dni izven dopustov. Če k tem prostim dnevom prištejemo še 21 prostih dni, kot znaša povprečni letni dopust našega delavca, ima vsak naš delavec ca. 119 prostih dni v letu, kar je 1/3 vseh razpoložljivih dni v letu. Z drugimi besedami 2/3 leta delamo, 1/3 leta pa smo prosti. Iz gornjih primerjav ni torej težko zaključiti, da v resnici ni potrebe po povečanju dopustnih dni. Tako povečanje bi bilo samo v škodo naši proizvodnji in nam samim, ker je povsem jasno, da na naš večji dohodek vplivajo delovni dnevi, ne pa dela prosti dnevi.

Kriteriji za določanje višine letnega dopusta

Po določbi člena 55 pravilnika o delovnih razmerjih je višina letnega dopusta odvisna od naslednjih kriterijev:

- delovna doba
- delovni pogoji
- posebne socialne prilike
- trajnejši uspehi pri delu

Delovna doba

Osnovo za določitev višine letnega dopusta daje delavcu delovna doba, ki mu je priznana po zavodu za socialno zavarovanje.

Delovna doba je razdeljena na štiri razpone, po katerih se določa višina dopusta. Najnižji dopust v trajanju 14 delovnih dni prejme delavec, ki ima 5 let delovne dobe, od 5 let do 15 let delovne dobe pripade delavcu 18 delovnih dni dopusta, od 15 do 25 let delovne dobe pripada delavcu 24 delovnih dni dopusta, od 25 let delovne dobe dalje pa pripada delavcu 30 delovnih dni dopusta.

Pojasnujemo, da za priznanje višje stopnje letnega dopusta, da delavec do konca tekočega leta izpolni predpisano delovno dobo, ki mu daje pravico do višje stopnje dopusta.

Delovni pogoji

Delavec lahko prejme višji dopust, kot mu pripada po delovni dobi v dveh primerih:

- a) ko nastopijo težki delovni pogoji
- b) ko višji dopust utemeljuje večja delovna odgovornost delavca

Ad a) Težki delovni pogoji Težki delovni pogoji nastopijo takrat, ko so dela težka in naporna ali ko je vpliv dela in delovne okolice težji in zdravju škodljivejši od običajnega. Za taka dela je v našem pravilniku predpisano zvišanje dopusta od 2 do 5 delovnih dni. Kot pogoj za omenjeno zvišanje dopusta pa je, da delavec opravlja dela pod težkimi delovnimi pogoji najmanj 60% celotnega delovnega časa. V obratnem primeru se mu povišanje letnega dopusta sorazmerno zniža.

Težki delovni pogoji in ustrezna povišanja letnega dopusta se priznajo naslednjim delavcem:

Zvišan letni dopust za 5 delovnih dni prejmejo:

- 1. brusarji v brusilnici galvane
- 2. brusarji cinkovih plošč
- 3. varilci
- 4. kalilci
- 5. delavci v eloksimirici

Zvišan letni dopust za 4 delovne dni prejmejo:

- 1. delavci v lužilnici
- 2. delavci v oddelku za brizgano barvanje
- 3. delavci pri vacuumskem naparovanju
- 4. delavci v tiskarni prejmejo povišanje od najmanj dva dni do štiri dni po predhodni razporeditvi DS DE

Zvišan letni dopust za 3 delovne dni prejmejo:

- 1. delavci v galvani
- 2. kurjači
- 3. delavci v kemičnem laboratoriju
- 4. brusilci v orodjarni in v delavnicah

Zvišan letni dopust za dva delovna dneva prejmejo:

- 1. spjalke
- 2. vodovodni instalaterji
- 3. rezkalci in strugarji litoželeznih plošč
- 4. delavci v spodnjih skladiščih, v skladišču orodij in pri rezanju jelka
- 5. delavci pri preizkušanju kant
- 6. delavci pri točkastem varjenju

Ad b) Večja odgovornost delavca

Zvišan letni dopust zaradi večje odgovornosti delavca pripada vodilnim delavcem, šefom DE, oddelkovodjem, obratovodjem in predelavcem.

Zvišanje letnega dopusta znaša od 2 dni do 6 dni ter prejmejo:

- 6 delovnih dni — glavni direktor; po 5 delovnih dni — vodilni delavci in tehnični vodja; po 4 delovne dni — šefi DE ter po njihovi odločitvi in razporeditvi odgovornejši obratovodje in po 3 delovne dni — oddelkovodje; po 2 delovna dneva — predelavci.

Kot važno pravilo, ki velja za vse koristnike povišanja dopusta pa je, da ne more nihče s povišico vred prejeti nad 30 delovnih dni letnega dopusta. Zato so vsa ta povišanja za delavce z daljšo delovno dobo iluzorne. V poštev pridejo samo za delavce z nižjim delovnim stažem, ki jim je priznan nižji letni dopust. Vsa določila o zvišanju letnega dopusta torej ne dajejo starejšim delavcem z dolgoletno delovno dobo nobene stimulacije niti za težke delovne pogoje niti za večjo odgovornost pri delu, kar gotovo ni pravilno in nasprotuje načelu enakosti: za enako delo, enake pravice in enako plačilo.

Posebne socialne prilike

Za zvišanje letnega dopusta pridejo v poštev tudi posebne socialne prilike. Od teh se upoštevajo samo invalidnost delavca in materinska dolžnost pri vzreji in vzgoji otrok.

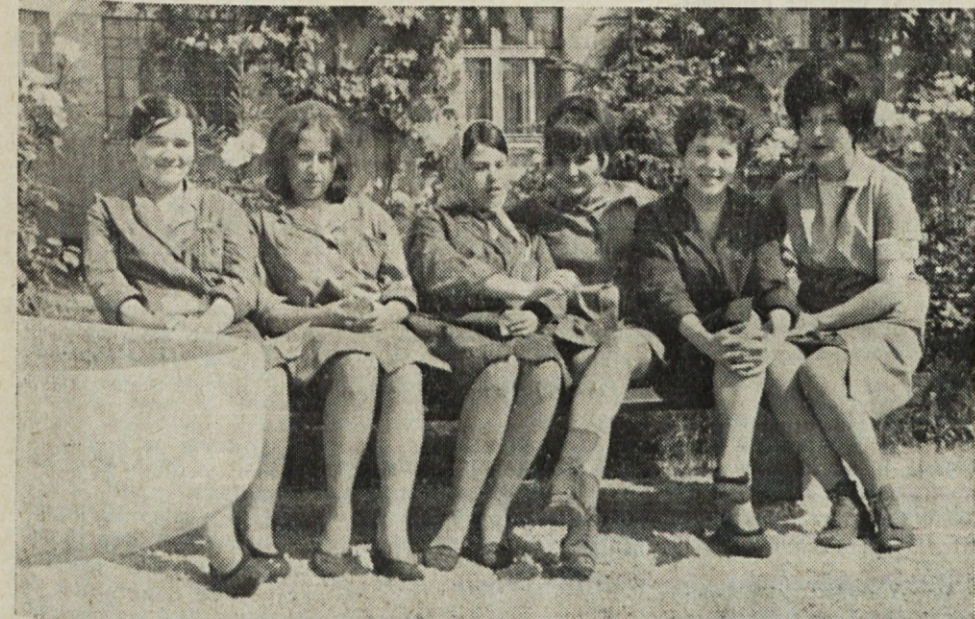
Zvišanje letnega dopusta zaradi invalidnosti

Invalidnost se upošteva od 30 do 75% ne glede na delovno mesto, ki ga invalid zaseda. Povišanje znaša 2 do 4 dni in prejmejo:

2 delovna dneva invalidi od 30% do 50% invalidnosti, 4 delovni dni invalidi od 50% do 75% invalidnosti.

Zvišanje letnega dopusta materam z otroki

Naš pravilnik o delovnih razmerjih ni prezrl mater, ki poleg dela v tovarni imajo (nadaljevanje na 6. strani)



Med delom vsaka pri svojem stroju in delu, med odmorom pa skupaj na sončku in klopi si povedo vse kar je novega in predvsem zanimivega za mlade. Z leve: Olga Butara, Ervina Jambrovič, Bojana Mozetič, Kati Filipovič, Jožica Pušnik, Zinka Soško.

V začetku obravnave moramo v prvi vrsti odgovoriti na sledeča osnovna vprašanja:

- kdaj pridobi delavec pravico do letnega dopusta
- koliko časa sme trajati letni dopust — kolikšna je njegova najmanjša in kolikšna največja mera
- po katerih kriterijih se določa višina letnega dopusta posameznemu delavcu.

Kdaj pridobi delavec pravico do letnega dopusta

Pravico do letnega dopusta pridobi delavec šele po enajstih mesecih neprekinjenega dela (čl. 53 pravilnika o delovnih razmerjih). Delo se smatra za prekinjeno, če je delavec že po preteku 3 zaporednih dni od prestanka dela nastopil zaposlitev v drugi delovni organizaciji ali

Za proste sobote pa velja določilo člena 150 temeljnega zakona o delovnih razmerjih, po katerem se proste sobote obvezno smatrajo za delovni dan in se torej enako štejejo v dopust delavca, kot se štejejo v dopust delovne sobote. Po tem določilu se je naša delovna organizacija začela dosledno ravnati v tekočem letu v smislu sklepa seje DSP iz meseca februarja tega leta. Zato je v tem pogledu odpadel vsak dvom, ko je DSP na omenjeni seji postavil pravilo, da se bodo že v tem letu vračunale v letni dopust:

4 sobote delavcem, ki jim pripada 30 delovnih dni letnega dopusta; 3 sobote delavcem, ki jim pripada 24 delovnih dni letnega dopusta; 2 soboti delavcem, ki jim pripada 18 delovnih dni letnega

proste sobote, ki bi ga doletela v času koriščenja dopusta. V primerih, ki bi delavec delil dopust na več delov (praviloma je dovoljeno deliti letni dopust samo na dva dela!) bi se lahko okoristil z še več prostimi sobotami. Tako bi bila na eni strani odprta možnost spekulacij, na drugi strani pa bi prišlo do kršitve določbe o najvišji meri dopusta 30 delovnih dni, ker bi bila prekoračena zlasti pri tistih delavcih, ki jim je priznan daljši dopust glede na njihovo daljšo delovno dobo.

O pravilnosti stališčem, da se proste sobote štejejo za delovne dneve, govorijo končno še naslednja dejstva:

V tekočem letu bomo koristili skupaj 37 dela prostih sobot, 52 nedelj, 9 državnih praznikov t. j. skupaj 98 pro-

(nadaljevanje s 5. strani)

še dolžnost doma pri vzreji in vzgoji otrok. Priznal jim je povišanje letnega dopusta od 2 do 6 delovnih dni.

Povišanje 2 delovna dneva prejme mati z otrokom do 8 mesecev starosti.

Matere z več otroki do 7 let starosti imajo pravico do povišanja letnega dopusta po 2 delovna dneva za vsakega otroka z omejitvijo, da vsa ta povišanja skupaj ne presejajo 6 delovnih dni.

Tudi v primeru teh vprašanj velja pravilo, da z vsemi povišanji skupaj ne more prejeti nobena mati-upravičenka nad 30 delovnih dni letnega dopusta.

Trajnejši uspehi pri delu

Povišanje letnega dopusta za trajnejše uspehe pri delu znaša do 4 delovne dni. Odobruje to povišanje edino UO na predlog šefa DE.

Isto pravilo kot spredaj velja tudi za ta povišanja, da letni dopust s povišanji vred ne sme presegati 30 delovnih dni.

V zvezi s povišanji letnega dopusta za težke delovne pogoje in za večjo odgovornost pri delu smo pripomnili, da povišanja ne stimulirajo delavce z daljšim delovnim stažem. Enako velja za ta povišanja in starejšim delavcem t. j. delavcem z daljšo delovno dobo taka povišanja ne koristijo, čeprav jim je priznan večji uspeh pri delu, saj ne smejo prejeti skupaj nad 30 delovnih dni letnega dopusta. Zato lahko koristijo ta povišanja samo tistim prizadevnim delavcem, ki jim glede na nižjo delovno dobo pripada nižja stopnja letnega dopusta, ki pa se prav zaradi priznanega povišanja lahko poveča do 30 delovnih dni. Tako stanje, ki povzroča destimulacijo delavcev z daljšo delovno dobo, pa ni povzročil naš pravilnik o delovnih razmerjih, temveč zvezni zakon, ki določa, da letni dopust v nobenem primeru ne sme presegati 30 delovnih dni.

Na koncu nam je še ostalo le še nekaj važnih določb našega pravilnika o delovnih razmerjih, na katere posebej opozarjamo:

Važne določbe:

1. Povišanje letnega dopusta v višini 7 delovnih dni prejmejo vsi delavci pod 18 let starosti.
2. Delavec, ki v času koriščenja letnega dopusta zbolí, se mu bolezenski dopust odšteje od letnega dopusta.
3. Vsak delavec ima pravico izbrati 1 dan svojega letnega dopusta za lastne potrebe in si ta dan določi sam. Čas svoje odsotnosti mora javiti 30 dni naprej.
4. Delavec ima pravico izkoristiti celotni svoj dopust nepretrgoma, seveda v času, ki je v skladu z delovnim načrtom. Sporazumno sme letni dopust deliti na dva dela.
5. Delavcu mora biti 30 dni prej sporočeno, katerega dne se začne njegov letni dopust.
6. Po sklepu DSP se morajo dopusti izkoristiti v tekočem letu, izjemoma se smejo izkoristiti še v januarju vsakega prihodnjega leta.

Jože Arh

Da zdravje ohranimo človeku

Z ozirom na situacijo fondov socialnega zavarovanja je gospodarska organizacija SATURNUSA tudi letos v skrbi za svoje zaposlene odobrila finančna sredstva za preventivno in kurativno okrevanje.

Na začetku moramo razložiti, kakšni so principi kurativnega in preventivnega okrevanja oziroma čemu je sploh to okrevanje ali zdravljenje koristno.

V naši tovarni je vrsta takih delovnih mest, kjer je obremenitev delavca večja kot na drugih delovnih mestih. Delavci, ki opravljajo dela na »težjih« in bolj izpostavljenih delovnih mestih, so lahko popolnoma zdravi, toda delovni pogoji lahko slej ko prej povzročijo, da tak delavec oboli. Tem delavcem — zaradi zaščite njihovega zdravstvenega stanja — je namenjeno »preventivno« okrevanje. V času okrevanja, ki je v naših počitniških domovih v Vel. Lošnju in Kranj-

ski gori, naj bi si ti delavci nabrali novih moči in okrepiili za nadaljnje delo. Druga skupina okrevancev so pa tisti, ki bolehalo za določenimi kroničnimi boleznimi. Ker je zdravstveno stanje le-teh oslabiljeno zaradi organskih sprememb, lahko pridejo v poštev za zdravljenje v naravnih zdraviliščih. Od republiškega zdravstvenega centra je predpisan seznam bolezni zaradi katerih lahko obolele napotimo na zdraviliško zdravljenje, seveda po predhodni specialistični obdelavi.

Izbiro letošnjih kandidatov za preventivno okrevanje smo prepustili delovnim enotam. Te so sestavile predloge in

nam jih dostavile. Predloge smo pregledali in naredili razporeditev z zdravstvenega vidika. Nekatere smo določili za preventivno okrevanje, nekatere pa za kurativno okrevanje oziroma za zdravljenje v naravnih zdraviliščih. Ko je tekla razprava o okrevanjih na UO podjetja, smo se dogovorili, da bi bil eden izmed kriterijev za pošiljanje na okrevanje doba zaposlitve v našem podjetju in pogoj, da v času od 1. 1964 delavec ni bil na okrevanju. To naj bi bilo le načelo, ne pa pravilo, torej so izjeme možne posebno še z ozirom na zdravstveno stanje.

Za vsa ta okrevanja, na katera bo poslano ca. 95 oseb je UO podjetja odobril 61.238,00 N din, s to pripombo, da mora vsak okrevanec, ki gre na preventivno okrevanje izkoristiti 5 dni svo-

jega dopusta, oni, ki gredo v zdravilišča pa 7 dni. Potne stroške povrne podjetje.

Delovne enote so predlagale 141 zaposlenih. Žal so nekateri zaposleni sami odklonili okrevanje. Teh je bilo do sedaj 19. Torej izgleda, da bomo lahko v večini primerov upoštevali vse predloge delovnih enot, razen v tistih primerih, kjer je doba zaposlitve v našem podjetju manjša od štirih let, razen le v izjemnih primerih. Z ozirom na republiške predpise za zdravljenje oziroma okrevanje, kateri onemogočajo že v naprej zdravljenje (določene bolezni kot so padavica, aktivna TBC itd.) teh ljudi ne smemo poslati na okrevanje.

Nadejamo se, da bo preventivno in kurativno zdravljenje pripomoglo k dvigju zdravstvenega stanja posameznika, s tem pa tudi doprineslo korist celotnemu podjetju.

Majda Gorše

Sindikata v samoupravni družbi

- Mesto in vloga sindikata v samoupravni družbi bo osrednji predmet razpravljanj na Šestem kongresu Zveze sindikatov Jugoslavije v okviru njegove osnovne družbenopolitične zamisli, ki bo izoblikovana z naslovom: Borba delavskega razreda Jugoslavije v izgradnji naše samoupravne družbe.
- Ob dosedanjih pripravah na Šesti kongres je bila tej temi posvečena posebna pozornost. V vseh organizacijah sindikata, pa tudi v raznih znanstvenih in drugih ustanovah se je in se mnogo razpravlja v glavnem o strateških vprašanjih nadaljnega razvoja sindikata in o položaju sindikata v samoupravni socialistični družbi; oboje naj bi označilo osnovno in neposredno odločanje delavcev in delavskih ljudi v vlogi presežka dela in neposredno v delavski organizaciji. Ravno tako so v središču razprav različni pogledi na samoupravno odločanje na vseh ravneh družbene strukture.

Kaj predstavlja sindikat v samoupravni družbi?

Ali je sindikat v Jugoslaviji »ekonomska«, »politična ali družbenopolitična« organizacija?

Sindikata je družbenopolitična organizacija delavskega razreda in to najosnovnejša organizacija, v kateri je prostovoljno včlanjen ves delavski razred. Njegova naloga

pa je, da dela za razvoj proizvodno-ekonomske, družbenopolitične, izobraževalno-kulturne sposobnosti delavca, ter v smeri razvijanja vpliva in moči delovnega razreda in delovnih ljudi. S tem, da je v sindikatu včlanjen ves delavski razred in to predvsem zaradi pridobivanja svojih neposrednih, osnovnih in tudi širših družbenih in zgodovinskih koristi — se sindikat ne more opredeliti proti koristim razreda, ne da bi pri tem izgubil svoj družbeni ugled in položaj v odnosu do svojega članstva.

Mnogi činitelji pa zahtevajo popolno jasno opredelje-

nje in določitev vloge sindikata v družbi samoupravljalcev. Na primer: v Jugoslaviji so v zadnjih letih načeti postopki vidnejših sprememb v osnovno-produkcijski smeri. Delavski razred je v okviru delovnih skupnosti in pa kot skupna moč družbe začel neposredno odločevati o presežku dela — o pogojih dela in življenja. S tem se je začelo razvijati menjavanje zavesti o lastniških odnosih v gospodarstvu.

Podrobneje o Šestem kongresu Zveze sindikatov Jugoslavije bo poročal udeleženec — delegat Slavko Verzel.

Investicije za obrat Zalog

(nadaljevanje s 1. strani)

sušilnice LTG. Zmogljivost je 5500 plošč na uro.

Sušilnica je dolga 21 m, čas sušenja 10 min. Ogrevanje je s plinom butan — propan in porabi 52 kg tekočega plina na uro. Celotna vrednost znaša 2.699,709 N din, od tega dvo-barvni stroj in lakirka 2 milijona 83 tisoč 313 novih dinarjev, sušilnica 616 tisoč 369 novih dinarjev. Vzporedno z uvajanjem novih kapacitet v obratu Zalog, je bilo misliti tudi na plin, saj porabita obe sušilnici in avtomatski liniji 156 kg tekočega plina na uro, kar pa ni več mogoče črpati iz jeklenk kot se, da, temveč je potrebno zgraditi industrijsko plinarno z vsemi napravami za črpanje in vplinjavanje. S tesnim poslovanjem z Mestno plinarno in po sporazumu, se gradi plinarna v Zalogu s pospešnim tempom, tako da bo pripravljena za obratovanje, ko bodo linije montirane. Istočasno se gradi tudi prizidek na južni strani, kjer bodo locirani pomožni prostori kot je kompresorska postaja, mešalnica gume, skladišče lakov in barv ter vplinjevalni-

ca tekočega plina. Ko bo urejeno še dvorišče, ceste in zelenice bomo imeli lep nov obrat, ki bo Saturnusu v ponos, delovnemu kolektivu obrata Zalog pa lahko samo čestitamo in želimo mnogo delovnih uspehov.

Na koncu predlagam, da samoupravni organi organizirajo kratko ekskurzijo v obrat Zalog in si ogledajo pomembno investicijo, za katero so glasovali.

Janez Deisinger

(nadaljevanje s 4. strani)

ločitve. Kajti mnogo dobrih predlogov ostane le na papirju in to ubija elan samoupravljalcev.

4. Da bi samoupravljanje zaživel, svetujem članom DS DE, naj se močno zavzemajo za uresničevanje njihovih predlogov in zahtev, kar jim bo v moralno oporo in krepljenje samozavesti za nadaljnje delo v samoupravnem sistemu. Novemu predsedniku pa želim, da bi po poteku mandatne dobe imel bolj optimistični pogled na učinkovitost samoupravljanja kot pa jaz.



Ime SATURNUSA se vse pogosteje pojavlja v gospodarskem in političnem življenju, ki ga jugoslovanski družbi prikazujemo preko časopisov, televizije, kongresov in drugih oblik dela in komuniciranja.

Na sliki je prikazano snemanje intervjuja za ljubljansko televizijo z delegatom VIII. kongresa ZM Slovenije, Resnik Srečom. V naslednji številki našega glasila vam bo svoje vtise in opažanja s kongresa opisal v članku.

Stanovanjska problematika

Na zadnjem DS, ko se je obravnavala stanovanjska problematika, je stanovanjska komisija pripravila obširno poročilo in predlagala vrsto sklepov, ki jih je DS sprejel in potrdil v želji, da stanovanjska vprašanja rešujemo čim bolj učinkovito in s finančnimi sredstvi, ki so na razpolago, dosežemo večji efekt, t. j., da rešimo kolikor se da več stanovanjskih problemov. V tej smeri tudi stanovanjska komisija dela in skuša ugoditi vsem, seveda v okviru možnosti, da rešijo svoj lastni stanovanjski problem.

Naš 4% stanovanjski prispevek, ki je izključno namenjen članom kolektiva za stanovanja, nakup ali gradnjo, je odločno premajhen, da bi lahko zadovoljili vse, ker je jasno, da so potrebe neprimerno večje, saj si vsakdo, ki je bil danes zadovoljen z majhnim stanovanjem ali sobo, želi večje, udobno in moderno stanovanje, kajti družine se večajo, otroci rastejo, zato je nujno, da iz zdravstvenih in moralno — etičnih razlogov te družine povečajo svoje stanovanjske površine.

Poudariti moramo, da stanovanjska komisija ne more reševati trenutnih potreb in želja, temveč mora vsakdo vsaj 2 ali 3 leta naprej planirati svoje potrebe, skleniti z banko varčevalno pogodbo

je višek gradbene sezone, temveč naj graditelji kot tudi kupci stanovanj planirajo porabo sredstev v oktobru in novembru.

Se enkrat pa moramo zapisati, da za nakup privatnih stanovanj, hiš ali zemljišč ne moremo odobravati posojil, ker banka v nobenem primeru ne izplača gotovine in vse take sklepe zavrača.

Za tiste, ki žele adaptirati svoja stanovanja ali hiše, si morajo oskrbeti od svojih občin potrdilo, da za deia, ki jih nameravajo izvršiti, ni potrebno gradbeno dovoljenje. Za taka dela lahko odobrimo posojilo največ 1 milijon za najdaljšo dobo 5 let in 2% obrestno mero. Banka pa zahteva še menično poročilo.

Naslednje, kar je komisija še obravnavala in predložila DS v potrditev, je prodaja stanovanj iz stanovanjskega fonda podjetja.

Sprejeti so bili naslednji kriteriji:

Stanovanja se prodajo po revalorizirani vrednosti z rokom odplačila 30 let in 2%, za aktivne udeležence NOB

od 1941 do 9. 9. 1943 50 let in 1%, za borce NOB od 9. 9. 1943 dalje 40 let in 1%.

Nazadnje še nekaj besed glede vplačila denarnih prispevkov, ki so jih posamezniki vplačali pri dodelitvi stanovanja. Mišljeno je bilo, da bo povračilo izvršeno s plačevanjem polovične najemnine, kar se je pa spremenilo, ko smo stanovanjski fond oddali v upravljanje stanovanjskemu podjetju Bežigrad — Moste, ki ne priznava polovičnih najemnin, zato so morali vsi »polovičarji« od 1. 1. 1966 plačevati celo najemnino. Stanovanjsko podjetje nas je v letošnjem letu obremenilo za plačilo 1,6 milijona za neplačane polne najemnine. Za to vsoto se tudi zmanjša delež, ki ga moramo vrniti posameznikom. DS je pooblastil UO, naj dokončno reši ta problem in deloma izplača zaostali dolg. Ker se ta denar lahko izplača le iz sklada skupne porabnastopa tu le vprašanje, kdaj lahko prenesemo sredstva iz žiro računa na sklad.

Mislím, da sem zadostno osvetlil nekaj vprašanj našega stanovanjskega gospodarstva in da je vsakomur jasno, kako stvari potekajo in kakšni so izgledi za naprej.

Janez Deisinger

Ob robu . . .

Na sestanku članov Zveze komunistov oddelka embalaže, dne 26. junija, je bila zelo živahna diskusija, med drugim tudi o osebnih dohodkih. Pri tem je tovariš iz starih obratov embalaže dejal, da delavke, ki dobijo majhne osebne dohodke odklanjajo delo v naturah, češ da se jim to ne izplača in podobno. Tovariš iz obrata Zalog je na to dejal, da je v takih primerih potrebno »koristiti brezposelnost«: »Treba jim je povedati, da je »armada« delavk in delavcev, ki ne sprašujejo dosti, kako je delo plačano, zadovoljni so, če ga dobijo! Mi v Zalogu tako povemo in nimamo težav z nadurnim ali nočnim delom!« je svetoval tovariš iz obrata Zalog.

Koristiti brezposelne — ki niso »armada« — kot sredstvo za zastraševanje in prisiljevanje zaposlenih nas spominja na tipične starojugoslovanske »mojstrske« metode. »Če ti ni všeč« ali »če nisi zadovoljen tako, pa pojdi, na cesti je polno, ki jih čaka na delo.« Ali ni to v nasprotju z načeli naše samoupravne družbe! Kdaj bomo storili konec s staro mojstrsko miselnostjo in kdaj bomo delavca jemali kot upravljalca — solastnika proizvodnih sredstev, kot fizičnega in duhovnega ustvarjalca, ki mu vse pravice izhajajo iz njegovega dela, ki so mu zajamčene v pre mnogih aktih in ne kot golo »delovno silo«, ki jo kupujemo in prodajamo po zakonu ponudbe in povpraševanja, kot to s staro miselnostjo večkrat izražamo?

Naš kolektiv dosega visoke proizvodne rezultate. Resnica je, da tem rezultatom dajejo ravno delavke levji delež, saj Saturnuzanke slavijo kot izredno marljive in vestne delavke, ki niso presite kruha, zato premnogokrat svojo materinsko obveznost odrinejo na stran zaradi dela v, za druge, prostem času. Zato je prav, da hočejo za pošteno delo pošteno plačilo. Mi pa smo dolžni, da ustvarimo take pogoje in take odnose, da bo dobro delo dobro nagrajeno.

Tovariš je pozabil, da, če je »armada« brezposelnih je ta za vse, tudi za njega in vse druge. Če mi ne bomo znali ustvariti takih odnosov in vzdušja, da bo delo cenjeno in nagrajeno, da ne bo potrebno »mojstrsko« izsiljevanje se bodo prav gotovo našli iz te »armade« taki, ki bodo to znali in predvsem hoteli.

Slavko Gerlica

Vtisi ob delu v tovarni SATURNUS

Štirinajstdnevna praksa v tovarni SATURNUS je bil moj prvi resnični stik z delavci, prvič sem sam sodeloval v proizvodnji, prvič sem delal ob tovarniškem stroju. Moji vtisi z dela so zelo raznovrstni, še vedno nekoliko neurejeni, slika, ki sem si jo ustvaril o delovnem kolektivu še nepopolna, zavedam pa se tudi, da sem spoznal le drobec tega, kar se v tovarni dogaja.

Težko bi rekel, kaj je naravnano najmočnejši vtis. Zadovoljen sem bil nad dobro organizacijo, ki je omogočila nam — dijakom hitrejši vključitev v kolektiv in nam dala boljši pregled nad celotnim delovanjem podjetja. Vesel sem bil zaradi prijaznega sprejema, ki nam je pomagal, da smo se lažje znašli v novem okolju.

Ze pred delom v tovarni SATURNUS sem veliko slišal o različnih vrstah proizvodnje, o delavcih, njihovem delu in sploh vlogi v družbi. Vendar pa moram priznati, da pravega dela v tovarni sploh nisem poznal. Predvsem sem si ga predstavljal bolj enostavno in prelahko. Delo je v resnici zelo utrudljivo, naporno zaradi svoje enoličnosti, ubijajoče zaradi izredno ozko specializiranih delovnih operacij. Po mojem mnenju bi moralo ravno po klično delo, ki pomeni v življenju vsakega človeka bistveno postavko, jedro njegove aktivnosti, nuditi vsakemu delavcu vse možnosti za uresničevanje njegovih ciljev in želja. V nasprotnem primeru postane delo le neka, obveznost, potrebna zato, da si sploh zagotovimo eksistenčne pogoje, ki pa delavcu ne nudijo nobenega zadovoljstva.

To so zelo težki problemi, vendar pa mislim, da jih je tovarna že precej rešila ali vsaj omilila; pri tem mislim predvsem na

mača opravila, družina? Mislim, da večino delavcev oz. delavk še vedno preveč bremeni delo v tovarni, da bi se lahko zanimali za dogodke doma in v svetu, ki sicer zadevajo vso našo družbo in vsakega posameznika.

In še kako sem sam doživljal delo: zame je bilo vse nekaj novega in zato se mi je tudi delo samo zdelo zanimivo. Spoznal sem nove delovne operacije in proizvodne procese, nove ljudi in okolje. Vse to me je toliko zaposlilo, da sem vsak trenutek odkrival kaj novega in zato interesantnega.

Delo v tovarni je popolnoma različno od našega, vendar pa se delavci vseeno srečujejo z istimi ali vsaj zelo podobnimi problemi kot mi. To so predvsem nasprotja, ki tudi tu nastajajo med mlajšimi in starejšimi oziroma konflikt med generacijama. Kot sem slišal od mlajših delavk, jim starejše ne

zaupajo, trdijo, da so površne, da svojega dela ne opravljajo dobro. Poleg tega skušajo mlajši bolj sodelovati v samoupravljanju, bolj se skušajo udeleževati na vseh področjih. Pri njih sem opazil tudi več zanimanja za vse svetovne dogodke in probleme. Taka nesoglasja sicer nastopajo na vseh nivojih družbenega življenja in so tudi popolnoma razumljiva, vendar bi morali biti odnosi v tako majhnem kolektivu čim bolj tovariški, saj je to eden bistvenih pogojev za uspešnost dela.

Do sedaj sem našteval in iskal le napake. Ob koncu naj povem, da je bilo v SATURNUSU kljub temu zelo prijetno. Rad bi se tudi zahvalil vsem delavcem za njihov prijazen sprejem, za obzirnost, ki so jo pokazali do nas in nam tako omogočili, da nam je delo potekalo brez težav in neprilik.

Tomaž Kranjc

NE NAJNOVEJSE — VENDAR ZANIMIVO

LONDON — Že nekaj let se britanska podjetja potegujejo za absolutne visokih šol. Ta medsebojna tekma je zdaj poprijela že takšno ostrino, da je morala industrija poseči po učinkovitejših sredstvih. V pomladnih dneh bo obiskal visokošolska in univerzitetna mesta posebni vlak, ki je dobil ime »Brain Train«; po naše bi rekli »vlak možganov«, pomenko pa se ta pojem pravzaprav ne da prevesti z enim samim izrazom.

Takšno ime so izbrali bržkone tudi zato, da bi poudarili razliko od »brain draina«, kakor označujejo odhajanje

britanskih znanstvenikov in tehnikov v tujino, zlasti ZDA.

V posameznih vagonih vlaka delajo podjetja reklamozase z najrazličnejšimi predmeti. Razen tega ima vsako podjetje poseben oddelek, v katerem lahko njegovi strokovnjaki na kraju samem preverjajo znanje mladih absolventov. Vlak bo obiskal Birmingham, Liverpool, Manchester, Bradford in Sheffield, v vsakem mestu se bo zadrževal tri dni. Zvezo med železniško postajo in bližnjimi visokimi šolami vzdržuje majhen avtobus, tako da zaželeni mladi strokovnjaki zlahka in po najkrajši poti pridejo na pravo mesto.

Preberi in zamisli se . . .

Sanjarjenje je torej nekaj povsem karakterističnega za mladostnika. Kakor hitro starši, vzgojitelji, učitelji opazijo, da se pri pouku ali delu mladostnik na njihovo vprašanje zdrzne, že vedo kakšno obdobje v njegovem duševnem razvoju je nastopilo.

Rekli smo, da v puberteti želi biti mladostnik »odrasel« hkrati pa še »otrok«. Zato je njegovo vedenje do odraslih, zlasti do njihovih zahtev in nasvetov, največkrat odklonilno. Mlad človek odklanja vsako avtoriteto, ki bi jo bil prisiljen sprejeti, po drugi strani pa si naravnost želi biti podrejen starejšim, izkušnim osebam. Vse pridige in opomine zavrača, češ da je večnega govorenja že sit, da nas sploh ne poslušaja in je prav vseeno, če kaj govorimo ali ne. Vendar le ne gre vedno vse mimo njegovih ušes. Ko predela v sebi vse »pridige«, ki smo mu jih dali, se odloči seveda po »svoji« presoji za nasvet, katerega smo mu dali prav mi. Tako dobimo tiho priznanje, katerega pa ne smemo nikoli glasno povedati mladostniku, če želimo, da ga bomo »daljinsko upravljali« skozi pubertetno obdobje. Naklonjenost mladostnika do starejših se izraža v vseh mogočih oblikah odpora. V njegovi notranjosti je nered, zmeda nasprotujočih si odločitev, zato je velikokrat surov in brezobziren do naših zahtev. Iz literature, filmov, televizijskih oddaj itd., si skuša ustvariti svoj ideal. Vsak človek, ki se približa njegovim sanjam, postane zanj tudi avtoriteta. Na človeku mora skratka odkriti nekaj lastnosti, ki mu predstavljajo po njegovem »popolnega« človeka. Zato je vredno, da starši in vzgojitelji o tem razmišljajo. Analizirajo naj lastnosti človeka, ki predstavlja njihovemu otroku ali učencu avtoriteto in se jim skušajo približati v svojih ravnanjih. Težijo naj za tem, da pri vseh vzgojnih ukrepih izražajo tiste lastnosti, ki jih mladostnik ceni npr. doslednost v besedah in dejanjih, dobrotu, odkritost, plemenitost in podobno.

Človek, ki ga mladostnik prizna za avtoriteto in se obrača k njemu po pomoč, postane kmalu njegov vzor, skuša ga posnemati v mišljenju, čustvovanju in čestokrat tudi v vedenju.

Vzornik ima torej moč »regulatorja« mladostnikovega notranjega zorenja. To pa je vsekakor težka naloga, če pomislimo, da je vsak izmed nas samo preprost človek, ki kdaj v življenju tudi lahko stori napako. Tokrat mladostnika razočara, taka razočaranja pa imajo v največjih primerih zelo težke posledice. V mladem človeku se poruši »mit o človeku-življenju«. Največkrat se zapre vase in noče vzpostavljati stikov z zunanjim svetom iz preprostega razloga; saj so vsi ljudje enaki! Neugoden doživljaj posplošuje in od-

klanja vsako pomoč. Le v manjših primerih se mladostnik po takih razočaranjih zbudi iz sanj in začne realneje gledati na svojo okolico.

V puberteti je mladostnik zelo kritičen do odraslih, še posebno do tistih, ki mu po življenjskih dolžnostih predstavljajo »uradno avtoriteto« npr. učiteljev, vzgojiteljev, šefov itd. Od njih ne preneha nobenega avtoritativnega nastopa, nobenega vsiljevanja njihovih teženj in hotenj. Nanj je možno vplivati le prek vzorov, ki dobijo prav v puberteti posebno ceno in vrednost.

Besed pubertetnik ne sliši kot pravi sam, dejanja pa vidi in po dejanjih nas tudi ocenjuje. Prepovedi, norčevanja, kaznovanja, neprestano opominjanje, rodi v tem obdobju močno željo po kljubovanju. Tu je dobro, da se spomnimo na star pregovor: močnejši in pametnejši odneha prej. Ne spuščajmo se z neenakovrednim partnerjem v besede ali fizične boje, pač pa raje premagajmo v sebi kali maščevanja in poiščimo ustrežnejšo pot — razumevanje. Tu pa ni mišljeno odpušcanje ali popuščanje pri njegovih spodsrljajih, pač pa samo human, neobsojajoč, človeški pristop, ki daje mladostniku občutek svobode (lahko pove notranja doživlja), istočasno pa ga postavlja pred njegovi starosti primerno zahteve — dajanje odgovornosti.

Alko je mladostnik od malega navajen na čistočo, delo, disciplino, vljudnost, obzirnost in podobno, njegov nadaljnji razvoj ni zaskrbljujoč.

Ogrožen pa bo le tedaj, če mu starši navedenih lastnosti niso privzgojili še pred puberteto. Če mladostnik že od malega ni navajen opravljati njegovi starosti primernih dolžnosti, tedaj se tudi kot dijak ali vajenec ne bo držal reda in ne bo imel delovne privajenosti. Samovzgoja skozi pozitivne vzgledne torej ne bo zmogel in postal bo za okolico »težavnejši«. Zamujeno se ne da nadomestiti, tako kot se ne da dohitiati še s takim tekom avtobusa, ki je odpeljal ob določenem času.

Puberteta je preizkusni kamen dotedanje vzgoje in tega bi se mogli starši zavedati v večji meri. Samovolja, nedelavnost, neobzirnost in podobno ne nastajajo v puberteti, pač pa so posledica pomanjkljive vzgoje do pubertete. Nedavno tega mi je neka mati povedala pripetljaj iz njene družinskega kroga. Sin, ki ga je vseskozi usmerjala, vodila, božala in kaznovala skrbna materina roka je prebrodil že skoraj pubertetno obdobje. Pred kratkim sta se z mamo pogovorila, da sme



Po dolgem deževju, ki je onemogočilo kar dva izleta planinske sekcije SATURNUS, je nastopilo »Vročje poletje« in s tem zelo ugodna sezona izletov v gore. Vendar Saturnužani so se v prvem soncu zapodili na morje po »farbo« in se jim zdi za v gore vse preveč vroče. Ko bi vedeli, da se v gorah za isto barvo kot na morju pol manj trpi vročino, bi jo prav gotovo množičneje potegnili na gore. Posnetek je iz izleta na Storžič, članek o tem izletu in tudi o izletu na Kriške pode boste brali v naslednji številki.

na nedeljski ples. Določila sta tudi uro prihoda. Mati ga je pred odhodom opomnila, da bo sigurno točno ob deveti uri doma, sicer jo bo skrbelo, da se mu ni kaj zgodilo, ali pa da ni morda v slabi družbi.

Sin pa je stopil predno in ji dejal: mama ničesar se mi ne more zgoditi, ker sem dobro vzgojen in vem kaj je prav in kaj ne.

Je morda še kakšno večje plačilo, ki bi ga lahko prejela mati po šestnajstih letih truda?

Njena osebnost, pozitiven vzgled, ljubezen ter morda prirojen občutek za pravčasno odklanjanje napak v otroštvu, ji bo na starost nudil obilo prijetnih ur.

Nepravilne vzgoje v otroštvu pa vzgojitelji v šoli ali pri delu ne morejo popraviti, ker je v mladostnikovih očeh zbledela vera v človeka, katerega bi mu moral prek

čustvenih vezi staršev vzpostavljati v otroštvu.

Odnos, ki ga ima do staršev prevaja na vzgojitelje, na okolico v kateri živi. Izkušnje, ki se mu doma obnesejo, ponavlja v šoli, v delavnici, v družbi sovrstnikov.

Kadar lik staršev mlademu človeku zaradi njihovih dvo-ličnih vzgojnih prijemov in nedoslednosti le premočno obledi, zgubijo nad njim vsakršen vpliv, neobčutiljiv je za njihove opomine, solze, prošnje, grožnje itd. Dolgih las in neurejenega videza sina ali hčerke taksi starši ne morejo preprečiti in dejstvo, da so v njihovi vzgoji ravnali narobe je tudi za okolico vse bolj očitno.

Iz tega sledi, da imamo s takimi mladostniki, ki v otroštvu nišesar niso dobivali, čeprav so imeli vseh materialnih dobrin v izobilju, zelo težko delo. Navsezadnje

so živa bitja in nam njihova usoda ne sme biti tuja, čeprav nas vedno znova pripravljajo k razočaranju. Ne smemo pozabiti, da v nobenem razvojnem obdobju človekove osebnosti ni lik vzgojitelja tako pomemben kot ravno v puberteti, zato bodimo strpnj in zadovoljni že z majhnimi dosežki. Če smo si izbrali tako delovno mesto, ki zahteva tudi delo z mladostniki, nam torej razočaranja ne bodo tuja in nepoznana, čeprav jim želimo le najboljše. Delo z njimi nas utruja in pogosto razočara, ob tem pa se moramo zavedati, da je družba le vrsta posameznih usod, ki nas morajo zanimati in jih moramo razumeti. Vedno izhajamo iz človeka takšen kakršen je ter mu pomagajmo, da izoblikuje v sebi lastnosti, kakršne naj bi imel človek v socialistični družbi.

(se nadaljuje)

Vloga vodilnih kadrov pri razvijanju samoupravljanja

(Povzetek iz referata tov. Pavla Kogejja iz simpozija o strokovnih in vodstvenih delavcih v gospodarstvu)

V praksi imamo avtokratski in demokratski sistem vodenja. Za demokratsko obliko vodenja je osnovnega pomena kakovost in karakteristika vodij. Vodja mora biti nadpovprečna oseba glede sposobnosti, znanja in določenih osebnostnih lastnosti. Poleg tega mora obvladati tudi ustrezne metode vodenja. Če je na vodilnem mestu neposredna oseba, ostane samo zunanja oblika (sestanki, seje) demokratska, v resnici pa prevladujejo ali avtokratski ali pa anarhični odnosi. Obrambe reakcije nesposobnega vodje so nujno avtokratske ali pa se spreveržejo vsakršnim tendencam.

AVTOKRATSKI SISTEM VODENJA

Avtokratska oblika vodenja je bila prenesena v podjetja že v prvem obdobju kapitalizma iz drugih neproizvodnih sfer, kot je vojska, državna uprava, cerkev in podobno. Lastnikom podjetij je tak sistem tudi najbolj ustrežal, saj so hoteli vladati de-

lavskemu razredu z železno roko. Vse odločanje so si pridržali zase; podrejeni pa so bili ne glede na to ali so na vodilnih ali nevodilnih delovnih mestih, le izvajalci. Tak način vodenja srečamo še danes. Pri avtokratskem vodenju pa ni nujno, da je v absolutnem vodstvu en sam človek. Vodstvo si lahko

prisvoji tudi skupina ljudi, bodisi solastniki podjetja, ali v našem primeru, da so osvojili ključne položaje. V vsakem primeru je za ta način vodenja značilno, da si avtokratski vrh lasti vse kompetence odločanja, ne pusti in ne sprejema iniciativne podrejenih, navodila so spremenjena v ukaze, odgovornost podrejenih pa v pokorščino. Tudi če ne poznamo razmer v podjetju in samo bežno prisluhnemo kolektivu, hitro odkrijemo avtokratske odnose. Med avtokratom oziroma avtokratskim vodstvom in podrejenim raste nevidni zid nasprotovanja. Čim večja in zrelejša je zavest svobodnosti ljudi, tem večji je zid. Podreje-

(nadaljevanje na 9. strani)

Vloga vodilnih kadrov . . .

(nadaljevanje z 8. strani)

ni ne čutijo z vodstvom kolektivne celote, med vodstvom in podrejenimi ni sodelovanja, podrejeni ne podpirajo linije vodstva tudi v primeru, če je morda ta linija dobra, ampak so samo bolj ali manj pokorni izvajalci dela. Podrejeni so v takem sistemu lahko med seboj zelo povezani in v dobrih odnosih, toda ni in v povezanih ne koristi prota izvodnim ciljem. Skupine se izda v mnogih pogovorih že z besedami »mi« in »on« oziroma »oni«. Tudi vodja — avtokrat se izda v pogovoru z besedo »jaz«. V kolektivu z avtokratskim vodenjem vlada napeto vzdušje. Odpor skupin proti vodjem je prikrit, če je avtokratski sistem uzakonjen. Preide pa v odprte konflikte v primeru, da je uzakonjen ali pa samo deklariran demokratski sistem vodenja.

V avtokratskem sistemu vodenja je proces vodenja sila »enostaven«, zato ga imenujemo »kaplarski« proces. Sestoji se dejansko le iz dveh faz. V prvi fazi se rodi v avtokratovi glavi odločitev; v drugi fazi pa je ta odločitev v obliki ukaza ali naloge prenesena na podrejene. Kakšna je ta odločitev, pri tem vsem ni pomembno. Lahko je dobra, lahko pa

povsem neustrezna. V vsakem primeru jo morajo izvrševalci sprejeti. Kakšen odpor je ukaz sprožil v skupini, se slepi avtokrat največkrat niti ne sprašuje.

DEMOKRATSKI SISTEM VODENJA

Ravno nasprotje avtokratskemu je demokratski sistem vodenja. Bistvo demokratskega vodenja je, da vodja ni izoliran avtokrat, ki sam odloča in ukazuje, ampak se pred vsako važno odločitvijo pogovori s podrejenimi, ki jih sedaj imenujemo sodelavce. Preprosto bi lahko rekli, da so v tem sistemu odnosi med vodstvom in sodelavci obojestranski. Vendar pa demokratsko vodenje še zdaleč ni tako enostavno kot se zdi na prvi pogled. Proces vodenja je sestavljen iz vrste zelo zahtevnih faz in sicer:

1. Sodelavec je tisti s katerim sodelujem. Sodelujem pa lahko z osebami, ki obravnavano zadevo poznajo in razumejo njene sestavine. Zato je prva naloga, da vodja podrobno sezna sodelavce (kolegij, upravni odbor, delavski svet itd.) s predmetom obravnave. Tu ne gre le za grobo informiranje, ki je lahko zelo enostransko. Problem moramo osvetliti z vseh strani. Če za zahtevnejša vprašanja vodja temu ni kos, mora v pomoč pritegniti posamezne strokovnjake.

2. Druga naloga vodje je, da aktivno zbere mnenja in predloge svojih sodelavcev. Praviloma se ta faza pri »oblikovanju odločitev« odvija na sestankih ali sejah. Osnovno pravilo te faze je, da nastopajo z vodjem vred vsi sodelavci enakopravno s svojimi predlogi.

3. Končna odločitev ni seštevek mnenj in predlogov. Vodja torej ni enostaven zbiratelj mnenj niti ne selektor po svojem okusu. Odločitev, sklep oziroma postavljeni cilj mora biti plod pretehtanih predlogov in argumentov, sestavljenih v optimalni akcijski model. Odločitev mora z vso odgovornostjo »sestaviti« in formulirati vodja. Čeprav je ta odločitev plod skupnih prizadevanj, ji daje vendar končno kvaliteto.

4. Na podlagi končne odločitve razdeli vodja svojim sodelavcem ustrezne naloge, ki jih izvrše. Ta faza je na videz zelo podobna ukazovanju kot ga poznamo pri avtokratskem vodenju. Vendar pa se s psihološkega vidika od nje bistveno razlikuje. V demokratskih odnosih sprejemamo odločitve oziroma naloge, pri katerih smo bili soavtorji. Toda v tem je tudi vsa razlika. Kdor tega v demokratskem sistemu vodenja ne dojamemo, je v veliki nevarnosti, da bo demokracijo prelevil v anarhijo. Sprejemanje nalog, ki sodijo v po-

stni, to je želja po vladanju. Ni mu potrebna sposobnost, da osvetli probleme. Ker te dolžnosti nima, tudi nikoli ne vemo ali to sposobnost ima ali ne. Ni mu potrebna sposobnost in kreativnost, da bi iz mnenj in predlogov podrejenih gradil odločitve. Ker predlogov ne sprejema ne vemo, če jih je sposoben sprejemati. Ker z ljudmi ne sodeluje demokratsko, lahko tudi vodi z nizko stopnjo komunikativnosti. Zato ni težko biti vodja v avtokratskem sistemu, če imaš kakor koli zavarovan položaj. Zato srečujemo v avtokratskem sistemu vodenja sposobne in prav tako povsem nesposobne voditelje.

Postaviti oziroma vpeljati formalni demokratski sistem vodenja v delovni organizaciji ni težko. To so po uvedbi delavskega samoupravljanja naredile več ali manj vse delovne organizacije. Zunanja slika demokratskega sistema vodenja se kaže v množici sestankov, sej in zborovanj. Te zunanje oblike pa še zdaleč niso ekvivalent resničnih demokratskih odnosov, ki so pogoj razvitega samoupravljanja.

POLOŽAJ VODJE V ENEM IN DRUGEM SISTEMU VODENJA

Položaj vodje v avtokratskem sistemu vodenja ni nujno utemeljen niti z njegovimi sposobnostmi niti z znanjem niti z osebnostnimi lastnostmi. Osnovna karakteristika avtokrata je močno izražena poteza dominirano-

sti, to je želja po vladanju. Ni mu potrebna sposobnost, da osvetli probleme. Ker te dolžnosti nima, tudi nikoli ne vemo ali to sposobnost ima ali ne. Ni mu potrebna sposobnost in kreativnost, da bi iz mnenj in predlogov podrejenih gradil odločitve. Ker predlogov ne sprejema ne vemo, če jih je sposoben sprejemati. Ker z ljudmi ne sodeluje demokratsko, lahko tudi vodi z nizko stopnjo komunikativnosti. Zato ni težko biti vodja v avtokratskem sistemu, če imaš kakor koli zavarovan položaj. Zato srečujemo v avtokratskem sistemu vodenja sposobne in prav tako povsem nesposobne voditelje.

Položaj vodje v demokratskem sistemu je neprimerno zahtevnejši. Njegove sposobnosti, znanja in osebnostne lastnosti so neprestano na preizkušnji. Od njega zahtevamo jasna, razumljiva, tolačenja problemov, ki jih rešujemo, ne pa fraz jecljanja in demagoškega opletanja. Hitro spoznamo ali je sposoben kreativno sprejemati in še prej razumeti naše predloge in razlage, pa naj bodo na visokem strokovnem nivoju in izražene v strokovnem jeziku ali pa nedoločene in izražene v jeziku preprostega delavca. Prav tako kmalu ugotovimo, ali je to oseba, ki je sposobna resnično sodelovati ali ne. Iz nalog, ki so postavljene vodji v demokratskem sistemu, izhaja tudi zahtevni profil vodilne osebe — predvsem na ključnih položajih.

(nadaljevanje prihodnjic)

Kaj moramo vedeti o vodenju sestanka

(nadaljevanje)

Na vsakem sestanku pišemo zapisnik z namenom, da bi potek diskusije, zlasti pa dokončni dogovor ostal nepovržen. Zapisnik je dokument trajne vrednosti in podlaga za ukrepanje v ustrezni zadevi, zato mora biti pisan v razumljivem jeziku, kratko in realno.

Pisanje zapisnika ni lahka stvar, ker zahteva od tistega, ki to nalogo opravlja ne le znanje stenografije ali hitrega pisanja, pač pa tudi splošno razgledanost in poznavanje problema, katerega na sestanku obravnavamo. V diskusiji smo dejali, da se razvije borba misljenj, gledanj, mnenj — vse to pa je potrebno v zapisniku prikazati tako kot je dejansko bilo, ne pa tako kot bi mi želeli, da bi se odvijala diskusija.

Zapisnik se piše lahko na več načinov. Poznamo n. pr. dobesedni zapisnik, izvleček ali povzetek glavnih misli seje ali predmetni zapisnik, ki posreduje običajno le sklepe ne pa pot po kateri smo do njih prišli.

Zapisnik je torej javna listina in ima dokazno moč, zato se oseba, ki ga piše mora zavedati odgovornosti, katero nosi s tem, da piše zapisnik. Čistopis zapisnika mora biti narejen takoj po sestanku, oziroma največ dan ali dva, sicer je odlašanje lahko usodno. Sodna praksa pozna nešteto primerov krivde zaradi napačnega in pomanjkljivega pisanja zapisnika oziroma navajanja dej-

stev, bodisi, da je to nastalo namenoma ali pa vsled pozabljenosti, površnosti... V novejšem času se zelo poslužujemo registrirati sestanke na magnetofonski trak. Vemo pa, da se magnetofonskih trakov običajno ne hrani, sicer bi bili taki zapisniki predragi, zato je tistemu, ki piše zapisnik iz traku, delo pravzaprav podvojeno. Najprej mora pisati dobesedni zapis, nato pa iz njega napraviti izvleček v katerem izpusti dolgozvoznost in nesmisle. Zamuda časa je torej večja, kot če pišemo zapisnik vzporedno z diskusijo. K sreči v novejšem času dobesednih zapisnikov ne pišemo pogosto, razen v primeru recimo disciplinskih zaslišanj ali kaj podobnega, sicer pa se vse bolj uveljavljajo predmetni zapisniki.

Važni so nam le sklepi — dogovori in ne kaj je rekel ta ali oni. Zapisnikar si mora pred sejo pripraviti ves material, ki ga bo na seji potreboval. Kolikokrat moti delovno disciplino in motivacijo na sestanku iskanje papirja ali šiljenje svinčnika. Vsi prisotni skoncentrirajo pozornost

prav v obratno smer kot bi želeli, pomagajo iskati to kar manjka.

Zapisnik si more torej pripraviti še pred sejo, prav tako se mora pred sejo seznaniti tudi z dnevnim redom seje — zlasti problematoliko.

Težko je pisati zapisnik, če nam je problematika docela nepoznana. Povzetki so v takem slučaju le slučajno zadeti.

Včasih imajo gotovi zapisniki tudi značaj intimnosti.

Naši dobavitelji

Ko obravnavamo naše dobavitelje, ki nam dobavljajo surovine ali pa sestavne dele za naša svetlobna telesa, lahko uvrstimo med naše največje dobavitelje tudi podjetje Lodi-Gav iz Torina.

Navedeno podjetje nam dobavlja stekla za žaromete že vrsto let ter imamo z njim dobro sodelovanje. Vrsto let, zlasti še do takrat, ko se podjetje še ni združilo, ni bilo praktično nobenih težav, v zadnjem času pa nastopajo težave glede kvalitete stekel. Ob priliki reševanja večje reklamacije, smo si ogledali podjetje Lodi-Gav ter se seznanili z njihovo proizvodnjo.

Na sestanku se marsikdaj obravnavajo zelo delikatne stvari, ki niso za splošno rabo. Dolžnost zapisnikarjev se s tem poveča, ker zahteva to delo neke določene moralno etične kvalitete človeka, ki zapisnikar piše.

Mogoče še nekaj besed o obliki zapisnika samega. Vsak zapisnik mora imeti tri faze:

- uvod
- razplet dnevnega reda
- sklepe

V uvodu zapisnikar označi kraj, čas in datum sestanka.

Vpiše prisotne, odsotne, opravičene in dnevni red.

V razpletu so zajeta poročila, predlogi, utemeljitve z eno besedo razprava — diskusija, tako udeležencev, kot vodje sestanka ali seje.

Zadnje faze pa predstavljajo sklepi, katere predmirira vodja sestanka na predlog in ob soglasju udeležencev sestanka.

Prav na koncu označi zapisnikar še uro ob kateri se je sestanek končal, podpis predsednika in overovateljev, poslano priloge in pečat.

(se nadaljuje)

Podjetje samo je v novi zgradbi ter ima organizirano proizvodnjo stekel z ročnim doziranje, le stiskalnice so pnevmatične. Peči za topljenje so nove ter zagotavljajo dokajšnjo stalnost temperature steklene mase. Na tej strani, kakor tudi pri modelih ne nastopajo težave pač pa so težave predvsem zaradi neustrezne steklene mase in pa premajhne pazljivosti pri delu. Slaba steklena masa in pa poškodbe površine stekel povzročajo nemalo težav, vendar upamo, da bodo pomanjkljivosti odpravili ter se bo nadaljnje sodelovanje zopet uredilo.

Janez Herzog

Po naših obratih

DE RAZVOJ IN DELAVNICE

— Za mesec maj je bil plan orodjarne predviden v višini 1917 ur, oziroma izdelava 38 orodij.

Izvršitev je bila sledeča:

opravljenih je bilo 2103 ur od tega 1311 ur za režijo obratov in 792 ur za delo po planu

Dokončanih je bilo 16 orodij za sledeče izdelke: norma doza \varnothing 64

mala ovalna konzerva konzervni pokrov \varnothing 153 in \varnothing 163 stikalno za vzvratno vozno

— Iz rezultatov je razvidno, da je bilo precej ur opravljenih v režijskem času. Sem so všteta vsa remonta dela, razna neplanirana nova orodja, ki jih je potrebno nujno izdelati, največ pa se izdelujejo usluge za naše odjemalce konzervne embalaže.

— V letošnjem letu smo namreč nabavili novo avtomatsko linijo za proizvodnjo konzervnih doz \varnothing 163, zato so potrebna za vse odjemalce teh konzerv nova zapiralna orodja.

— Že dalj časa pa ugotavljamo, da zaradi takih del, ki jih ob sestavljanju mesečnega plana ne moremo vnesti v seznam, ker jih enostavno še nimamo, so pa največkrat nujna, ne izvršimo predvidenega plana. DS DE je zato sklenil, da se zberejo potrebni podatki za dobo 6 mesecev in bo potem potrebno interni pravilnik ustrezno spremeniti, kajti sedanji predvideva kot rezervno neplanska dela le 20 % od celotnih kapacitet, kar je očitno premalo.

— Društvo orodjarjev in tehnikov iz Ljubljane organizira 8-dnevno potovanje v London z namenom strokovnega ogleda mednarodne razstave orodij in strojev. Potovanja se bodo udeležili trije člani delovne delovne enote Razvoja in delavnic. V konstrukcijski oddelek sta bila v mesecu maju sprejeta tov. Ponikvar Franc in Izanc Marjan — strojna tehnika. Slednji je bil v juniju premeščen v oddelek tehničnih predmetov.

DE TISKARNA

— Čeprav je bilo v maju manj delovnih dni kakor v mesecu marcu in aprilu, je bila proizvodnja v tem mesecu zelo uspešna.

— Plan delovne enote je bil presežen oziroma dosežen precejšnjo zelo visoko. Tako kakor v marcu, smo tudi v maju slavili pomemben uspeh, kajti v maju smo napravili največ odtisov do sedaj.

— Z ozirom na velika in majhna naročila, smo delali vse proste sobote in nedelje na avtomatskih linijah. Na I., III. in IV. liniji se je tiskalo oziroma lakiralo v treh izmenah, na ostalih strojih pa v dveh ali eni izmeni. Končan je bil tudi remont II. tiskarskega stroja »SUPERBLE-ROTA«.

— Naročila so bila po velikosti primerna za bolj serijsko proizvodnjo. Natančnejše planiranje in nedelitev naklad je pripomogla do lepega uspeha delovne enote.

— Pri tej, do sedaj doseženi največji proizvodnji, pa smo po drugi strani imeli nekaj manjših reklamacij in to predvsem iz obrata Zalog. Izpusti pri konzervnih dozah, ki so najbolj delikatne zadeve, niso bili pri vseh nakladah 100 %. Zato smo imeli v zvezi s tem strokovni posvet, analizirali smo stvar in uredili vse potrebno, da se v tem pogledu izboljša kvaliteta.

— V maju je bila tudi seja delavskega sveta DE. Imeli pa smo tudi sestanek delavk, na katerem je bil prisoten tudi glavni direktor tov. Rakušček. Na sestanku se je razpravljalo o perečih vprašanih delovne enote tiskarne. Tov. direktor pa je prisotnim razložil trenutno stanje v tovarni.

DE OBRAT ZALOG

— Proizvodnja konzervnih doz je v tem času potekala v treh izmenah na vseh proizvodnih linijah, razen na III. proizvodni liniji, kjer smo do sedaj proizvajali \varnothing 153 konz. doze in na novi avtomatski liniji.

— Z montažo novih avtomatskih strojev, ki so začeli poskusno obratovati konec maja, smo pridobili nove kapacitete za konzervne doze večjih premerov. Do sedaj je bila proizvodnja teh konzervnih doz otežkočena zaradi premajhnih kapacitet. S prekritim lotanjem vzdolžnega spoja konzervnih doz pa bo dosežena najboljša kakovost.

— Operativni plan za mesec maj je bil po vrednosti dosežen s 109 %. Letni osnovni plan za pet mesecev pa je izpolnjen z 81 %.

— Na zasedanju DS DE je bil izvoljen novi predsednik in člani komisij DS DE za kadre, disciplino, HTV in delitev osebnih dohodkov.

— Na masovnem sestanku kolektiva so bile obravnavane naloge v zvezi z izpolnjevanjem obveznosti proizvodnje, posebej pa je bila poudarjena in obravnavana kakovost izdelkov. Količinska proizvodnja obrata je sedaj tolikšna, da vsako zmanjšanje kakovosti izdelkov lahko močno vpliva na gospodarjenje.

— Dve sicer prosti soboti, je kolektiv obrata delal nadure zaradi izpolnjevanja dobavnih rokov oziroma sprejetih naročil in sezone za izdelke te vrste.

DE EMBALAŽA

— Plan za mesec maj smo uresničili z 81,5 %. Glavni vzrok za tako slabo uresničitev pripisujemo izdelavi in kovičenju kovinskih ročev na doze za marmelado in svinjsko mast, ki zahtevajo veliko več dela kot montaža platičnih ročev, katere lahko dve delavki zakovičita na vse doze, ki se naredijo na liniji. Nasprotno pa je za kovičenje in montažo žičnih ročajev potrebno na liniji 10 delavk brez štancanja pritrdilcev za ročaje in izdelave ročajev, za kar je potrebno še 5 delavk. Razlika je torej več kot ogromna, saj potrebujemo v eni izmeni pri žičnati izvedbi doz 13 delavk več kot pri plastični izvedbi. 13 delavk pa predstavlja delovno skupino dveh linij v okroglem oddelku, katerih proizvodnja se finančno ne more primerjati s finančno vrednostjo žičnih ročajev. Iz skupnih podatkov je razvidno, kako nujna bi bila modernizacija izdelave doz z žičnimi ročaji, katera je sicer predvidena v perspektivnem planu modernizacije okroglega oddelka.

— Plan za mesec junij smo na seji DS DE Embalaže sprejeli v višini 354,158 milijonov SD. Naročil je za vse oddelke dovolj, edino v oddelku »samostojni pokrovi« za kronске zamaške in aluvije ter v štirioglatem oddelku ni zadosti naročil za kante.

Komisiji za kaznovanje sta bila dana v obravnavo tov. Mazi Franc in tov. Košir Ivanka.

Zaradi pomanjkanja delavcev bomo sezonsko zaposlili 10 novih delavk. Na obvezno štirinajstnevno prakso pa smo vzeli oziroma sprejeli 10/6 12 študentov in študentk.

DE VZDRŽEVANJE

— Zaradi angažiranosti vzdrževalne službe, ki je usmerjena v večji meri na generalna popravila in izdelavo novih strojev za DE embalažo, je DE vzdrževanje zaradi navedene težnje realizirala sledeče:

1. generalno popravilo stiskalnice »Raskin« za DE embalažo
2. generalno popravilo stiskalnice inv. št. 588 za DE embalažo
3. popravilo stroja za vzdolžni zgib za DE vzdrževanje
4. izdelava elevatorja za novo linijo za DE Zalog
5. obdelava zajemalk za podjetje »Gradis«
6. v delu je delna rekonstrukcija robilnega stroja za DE embalažo
7. v delu je izdelava 5 kom. krožnih škarij za DE embalažo
8. v delu je izdelava 5 kom. brusilnih strojev za DE embalažo
9. delno popravilo šepinga za DE vzdrževanje
10. delno popravilo gumirnega stroja za DE Zalog
11. delna rekonstrukcija avtomata za zakovičenje DE embalažo
12. izdelava obešalcev za DE tiskarna.

— Disciplinska komisija DE vzdrževanja je obravnavala problem samovoljnega — neupravičenega izostanka z delovnega mesta. Ta odsotnost je trajala od 3/6-1968 do 11/6-1968. Zamislimo se, kako bi bilo, če bi se taki izostanki ponavljali večkrat? Zato DE pričakuje, da bo disciplinska komisija primer proučila in pravilno ukrepala.

DE OTP

— Proizvodnja v mesecu maju je potekala ugodno ter smo kljub širokemu asortimanu izdelkov in zaostankov iz prejšnjega meseca plan presegle za 8 %.

— Izvršitev operativnega plana za maj je zahtevala dodatnih 1655 nadur, pa čeprav smo število delavcev povečali. Število nadur je v primerjavi z mesecem aprilom manjše. Nadure so se izvrševale predvsem v montaži in štancariji.

— Od celotne proizvodnje v mesecu maju smo imeli skupno 1,57 % izmeta. Skupni % se deli: 1,28 % na proizvodnjo in 0,29 % na servisne reklamacije. Procent izmeta se je v mesecu maju zopet povečal.

— Ob ugotavljanju vzrokov izmeta je razpravljal DS DE OTP in za zmanjšanje sprejel konkretne zaključke. Osnovno vodilo pri ugotavljanju in postavljanju izmeta naj bi v bodoče delili na tri osnovne proizvodne enote in to: štancarija, galvana in brizgano barvanje za montažo. Zbiranje podatkov že poteka.

— V maju so predvsem pojačali delo v štancariji in sicer v polni dveh izmeni. Ta ukrep je potreben zato, da si zagotovimo zadostno količino polizdelkov na zalogo zaradi nadaljnega nemotnega dela.

— DS DE je v tem času imel redno zasedanje, na katerem se je razpravljalo o doseženem planu, pomanjkljivostih v proizvodnji, predvsem pa o izmetu. Sprejel je tudi plan za mesec junij in julij.

— Proizvodnja hoboka je potekala normalno. Naročene količine smo pravočasno dokončali in odposlali. Začasno smo rešili tudi problem vskladiščenja hoboka. Prostor nam je z razumevanjem odstopil skladiščnik barv in lakov tov. Breznik Jože v skladišču kartonov.

— Dne 12/6-1968 smo v štancariji imeli hujšo poškodbo pri delu. Desno roko si je poškodovala tov. Kordiš Marija. Komisija za HTV je primer raziskala in ugotovila vzrok nesreče.

— V tem mesecu smo imeli na šolski praksi 5 študentk, ki so opravljale razna dela in se tako seznanile z delom v tovarni.



NOVI SODELAVCI

Danica GLIŠIČ, Ana KOMURIČKI, Elizabeta KUTINJAK, Ana PORČIČ, Angela ARNIK, Ivana FARKAŠ, Božena MLADENOVIČ, Ida PROŠEK, Alenka MAROLT, Marija ŽIDAN, Ivan UČAKAR.

ODŠLI IZ KOLEKTIVA

Na lastno željo

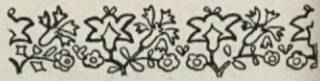
Braniko MOJSTROVIČ, Marija KUHAR.

Samovoljno

Darinka JEVTIČIČ, Jovan ĐETIČ.

UPOKOJENKA

Rozalija MALJKOVIČ



DRAGI PRIJATELJI!

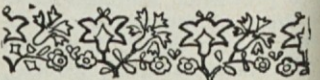
Najprej vas najlepše pozdravljam. Čeprav imamo sedaj »obuko« vsak dan, se imam zelo dobro. Kraljevo je zelo lepo mesto in tudi naše kasarne. Malo me moti le vstajanje že ob štirih zjutraj, vendar tudi na to se človek privadi. Sedaj imamo zelo slabo vreme in kar je najtežje, urimo se tudi na dežju. Čez dva meseca in pol pojdem v prekomando, vendar še ne vem kam.

In že me kliče trobenta v zbor, zato na svidenje!

Želim vam veliko uspehov pri delu.

Prejmite najlepše pozdrave od vašega sodelavca

ZNOJ JANEZA
V. P. 4945-15 B —
KRALJEVO



Ali veš, da...

... bomo letos v Sloveniji dobili 49,4 km ojačanih asfaltnih in tlakovanih vozišč, na 28,5 km cest bo opravljeno ohrabljanje vozišča oziroma bodo obnovljeni obrabljani sloji, 78,7 km cest bo moderniziranih, 9,5 bo popraviljenih, rekonstruiranih in na novo zgrajenih bo 20 mostov, poleg tega bomo dobili še en nov mejni prehod na jugoslovansko-avstrijski meji.

... bo v Allentownu (Pennsylvania) začela obratovati leta 1970 posebna tovarna za konserviranje živil: gnitje bodo preprečevali in bakterije uničevali z kobaltom 60. Konstruktorji pravijo, da bo lahko tovarna radioaktivno »obdelala« med drugim do 450 ton mesa na leto.

»Saturnus« - prvak

Končano je sindikalno nogometno prvenstvo ljubljanske nogometne podzveze za sezono 1967-68. Prvo mesto so zanesljivo osvojili naši nogometaši. V vsem prvenstvu niso izgubili niti ene tekme. Devetkrat so zmagali, trikrat pa zaigrali neodločeno.

Sindikalna moštva so letos tekmovala v enotni 8-članski ligi. Konkurenca je bila zelo močna, vendar je naša ekipa kvalitetno le izstopala. Za osvojen prvo mesto so dobili lepo darilo, komplet dresov za celotno moštvo.

Poleg prvenstvenih, so naši nogometaši igrali tudi več prijateljskih tekem. Dosegli so lepe uspehe proti klubom, ki tekmujejo v višjih tekmovanjih.

Naši nogometaši igrajo kvaliteten, lep in borben nogomet, zato imajo na vseh

tekmah tudi dosti navijačev, ki jih bodrijo.

Dobra organizacija, resno delo, veselje do nogometa, skromnost in dobri odnosi med nogometaši so vrline, ki pogojujejo uspehe. Upravičeno smo lahko ponosni na nogometaše, ki za svoje uspehe zaslužijo vso podporo kolektiva, za vzgled pa naj bodo tudi ostalim športnim sekcijam v naši tovarni.

V prvenstvenih tekmah je moštvo doseglo naslednje rezultate s svojimi tekmeči:

Zavod za avtomatizacijo 1:1, 1:0; Kartonažna tovarna 1:1, 2:0; Mercator 3:1, 2:1; Železniška postaja 1:1, 3:1; Delo 1:0, 3:0; Iskra 3:0; Tiskarna gluhih 7:1.

Ekipi Iskre in Tiskarne gluhih sta igrali samo v jesenskem delu tekmovanja.

Lestvica:

Janez Gostinčar

| | | | | | | |
|----------------------------|----|---|---|---|-------|----|
| 1. Saturnus | 12 | 9 | 3 | 0 | 28:7 | 21 |
| 2. Zavod za avtomatizacijo | 12 | 8 | 3 | 1 | 29:6 | 19 |
| 3. Železniška postaja | 12 | 7 | 2 | 3 | 21:15 | 16 |
| 4. Kartonažna tovarna | 12 | 4 | 3 | 5 | 17:16 | 11 |
| 5. Delo | 12 | 3 | 4 | 5 | 17:22 | 10 |
| 6. Mercator | 12 | 2 | 2 | 8 | 16:30 | 6 |
| 7. Iskra | 7 | 1 | 1 | 5 | 8:20 | 3 |
| 8. Tiskarna gluhih | 7 | 0 | 0 | 7 | 6:26 | 0 |

Tomos : Saturnus

Naši športniki so se v soboto, 1. junija v Kopru pomerili s športniki iz Tomosa v nogometu, streljanju z zračno puško in v šahu. Dvoboj so odločili v svojo korist, saj so zmagali nogometaši in strelci, šahisti pa so tesno izgubili.

Rezultati:
nogomet 5:2 (2:0)
streljanje 787:787, centri (10:8)

šah 2,5:3,5

Zbrali smo se ob 7. uri zjutraj na tovarniškem dvorišču in ob pol osmih je pisana karavana osebnih avtomobilov že krenila na pot. Na čelu kolone je vozil Cuder na motorju, za njim pa so se zvrstili Mercedes, Volkswagen, Renault, spaček Prinz, fičo, Opel Rekord, pa spet Volkswagen, fičo itd. Vsi avtomobili so imeli nalepljene napise Saturnus v rdeči in črni barvi. Torej, kolona je bila res pisana.

Ce bi nas kdo preštel, bi nas naštel točno 42; 13 nogometašev, 6 strelcev, ravno toliko šahistov in 17 spremeljvalcev, med njimi 6 otrok in 8 soprog naših vrlih nogometašev.



Naše nogometno moštvo: Vokal, Trontelj, Gvardjančič, Jamšek, Sašo Kralj, Strniša, Zorko, Pašič, Žnidaršič, Švigelj in Žabjek. V prvenstvu so igrali še: inž. Kralj, Tone Jakič, Korelec, Curk, Matičič, Polc in Pogačnik.

turnusu nimamo več, odkar je še zadnja nekam izginila. Niso se mogli zediniti, zato se je odvijal dvoboj brez ur, razen tistih seveda, ki so jih šahisti imeli na rokah.

Že zgodaj je končal partijo Mikolič, ki je igral na vse alj nič in bilo je nič. Za njim sta nesrečno izgubila partiji še Jakič in Marinko. Kazalo je na katastrofo. Pogačnika je to tako razjezilo, da je pospešil partijo in kmalu prisilil nasprotnika k predaji. Ko je še Polc podpisal premirje, je za šahovnico ostal samo še Gostinčar. Mučil se je z nasprotnikom, ki se nikakor ni hotel predati. Omeščal se je šele potem, ko mu je Gostinčar pokazal lično darilo, ki mu je bilo namenjeno po končani partiji. Šahisti so torej resno izgubili z rezultatom 2,5:3,5, ki pa bi bil lahko obraten, če bi v naši ekipi nastopil tudi naš najboljši šahist, tovariš Ferencak.

Strelci so se do zadnjega strela borili za zmago, ki se je nekaj časa nasmihala enim, nekaj časa spet drugim, na koncu pa le pripadla našim. Ekipi sta dosegli sicer enako število krogov, vendar so naši strelci večkrat zadeli v center. Naši so se takole odrezali:

Zadnikar 165, Pustavrh 159, Oražem 157, Perpar 154, Koblica 152, Krisper 152 krogov.

Strelci in šahisti so se vrnili na nogometno igrišče, kjer se je nogometna tekma ravnokar začela.

Naše moštvo je igralo v sledeči postavi:

Žnidaršič, Zorko, Strniša, Sašo Kralj, Švigelj, Gvardjančič, Čelalič, Pašič, Jamšek, Vokal in Žabjek. Prvič so na tej tekmi oblekli nove drese, ki so jih dobili za osvojen sindikalno prvenstvo.

Koprčani so se našim prvakom uspešno upirali le prvih deset minut, nato pa jim je trda predla. Naši so se »ujeli« in v 27. minuti povedli z 1:0. Strellec je bil Jamšek, ki je ustrelil pravo bombo mimo nemočnega vratarja domačinov. Nekaj minut pred koncem prvega polčasa pa se je izkazal še Vokal in povišal rezultat na 2:0 za boljše.

Sodnik Jenko je ob polčasu dovolil igralcem le nekaj minut oddiha. Treba je bilo pohiteti, ker se je vreme začelo kisati, pa tudi naši želodci so se začeli neusmiljeno oglašati.

V našem moštvo je prišlo do spremembe. Iz igre sta odšla Žabjek, ker mu je zmanjkalo sape in Pašič, ki se je poškodoval. Zamenjala sta ju inž. Kralj in Trontelj.

Igra je bila v drugem delu živahnejša. Koprčani so zaigrali podjetnejše in v 9. minuti znižali rezultat na 2:1. Gvardjančič je namreč pozabil za trenutek, da se nogometa ne igra z rokami in da je kaj takega v svojem kazenskem prostoru zelo nevarno. Sodnik je dosodil enajstmetrovko in tokrat se je prvič oglasilo naše žensko spremstvo s: »Fuj, sodija!« Nič ni pomagalo in domači strellec ni zgrešil.

minuti kasneje se je izkazal hitri, danes zelo razpoloženi Trontelj. Kot strela je pobegnul po levem krilu, lepo streljal in domači vratar je moral že četrtni pobratj žogo iz mreže.

Začelo je deževati in sodnik je pohitel. Dosodil je še dve enajstmetrovki, prvo za Koprčane in drugo za nas, pa je bilo na koncu ravno 5:2.

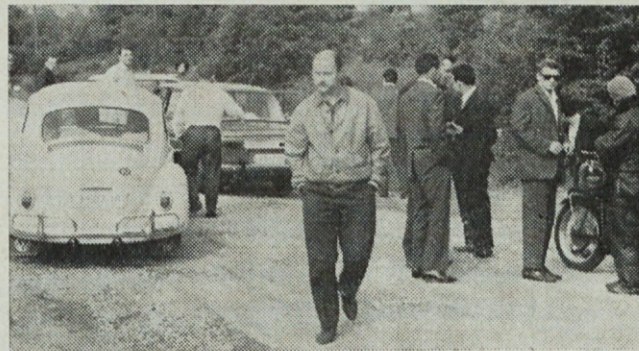
Vsi smo bili zadovoljni, saj je bila tekma lepa in borbeno. Naši nogometaši so pokazali vse odlike dobrega moštva. Za lepo zmago so zaslužni prav vsi.

Prisrčno smo se poslovili od Koprčanov, ki so izrazili željo, da bi se še kdaj srečali z nami.

Izjave po tekmi:

Jure Vokal, strellec dveh golov: »Lačen sem!«

Inž. Kralj, vodja potovanja: »Pojdimo takoj na kosilo!«



Pot do Kopra je za vmesni počitek ravno prav dolga. V sredini eden od strelcev: tov. Oražem Franc - Nani

Po tem голу so navijači iz Tomosa postali glasnejši. Naš Gusar je moral nekajkrat pokazati vse svoje sposobnosti. Oddahnili smo se, ko je Jure v protinapadu dosegel svoj drugi gol in povečal vodstvo na 3:1. Samo dve

Po kosilu smo si razgledali Koper, ob 17. uri pa je naša karavana krenila proti Ljubljani.

Saturnužani si tako prijetnih športnih dni želimo še svoj drugi gol in povečal več!

Janez Gostinčar

GLAS SATURNUSA, glasilo delovnega kolektiva tovarne Saturnus, Ljubljana, Ob železnici 16, tel. 313-666. — Ureja uredniški odbor: Marjan Bajc, Slavko Gerlica, Janez Herzog, Mira Tomec, Jože Švigelj, Peter Marn in Vlado Drnovšek — Odgovorni urednik: Slavko Gerlica, tel. 313-666-78 — Tisk CP Gorenjski tisk, Kranj — Originalov ne vračamo.

