

SATURNUS GLASNIK

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA SATURNUS, LJUBLJANA

LETO XXXI — ŠTEVILKA 1 — FEBRUAR 1990

|| 167466

NE VEMO ŠE...



...KAKŠNO PODJETJE BO SATURNUS,
vemo pa, kaj o tem menijo naši direktorji (4. stran);

...KOLIKŠNA BO LETOŠNJA PROIZVODNJA,
vemo pa, da bomo doma prodali še znatno manj kot lani (3. stran);

...KDAJ SE BO RAZMAHNILO INOVATORSTVO,
vemo pa, da se zaenkrat še zdaleč ni (5. stran);

...KDAJ BODO ZAČELE VELJATI KOLEKTIVNE POGODBE,
vemo pa približno, kako bodo zasnovane (9. stran);

Selitev Embalaže in Orodjarne?

Končni obračun lanskega poslovanja, menda zaradi nedavnih sprememb predpisov, ne bo narejen pred marcem. Jasno pa je že, da lani v Saturnusu nismo ustvarili dobička, pač pa celo nekaj izgube, smo izvedeli na seji 2. februarja. Še precej dalj časa bo trajalo, preden bo odločeno, kakšno podjetje bo Saturnus. Glavni direktor, ki je še pred nekaj tedni napovedoval skorajšnji začetek javne razprave, je zdaj oblikovanje predloga reorganizacije odložil za nedoločen čas.

Tako v Embalaži kot v Avtoopremi se je fizični obseg proizvodnje lani precej zmanjšal. Prvi so ostali za skoraj 17 %, drugi za dobrih 12 % pod lanskim obsegom. Letina je bila slaba, naši kupci iz vrst avtomobilske industrije so imeli težave v poslovanju, svoje pa so prispevali tudi medrepubliški odnosi. Vpliv zadnjih bo po vsej verjetnosti še veliko izrazitejši letos: komercialni direktor Andrej Lazar

je opozoril, da lahko zaradi bojkota Srbije tudi Avtooprema pričakuje upad prodaje na domačem trgu, vendar šele potem, ko se bodo kupci uspeli presmerirati k drugim dobaviteljem. V Srbijo in Črno goro zdaj Avtooprema prodaja tretjino izdelkov za domači trg.

Nizki ravni proizvodnje primerni bodo tudi poslovni rezultati za lansko leto; za Avtoopremo bo obračun v najboljšem

primeru pokazal ničlo, za Embalažo pa vsekakor izgubo, je povedal vodja gospodarskega sektorja Anton Klepec. V prihodnjih mesecih, je dejal, pa bomo vse manj iztržili tudi z izvozom, ker je tečaj dinarja stabilen - in menda že zdaj precej cene domačih repromaterialov pa rastejo. Spremenjene razmere narekujejo tudi drugačno ravnanje z denarjem; posojati se ga več ne izplača, ker so obresti prenizke v primerjavi z inflacijo. Najverjetneje ga bodo vložili v zaloge nekaterih repromaterialov.

Glavni direktor Jožko Čuk pa je povedal, da vsi tozdi iščejo poslovne partnerje, na katere bi se lahko naslonili na razvojnem, tehnološkem in marketinškem področju. Avstrijski partner se že resno zanima za sovlaganje v Orodjarne; z njegovo pomočjo bi nabavili nekaj strojev, potrebnih za izdelavo orodij za žaromet novega golfa. Te stroje bi odplačali v 7 letih. Dogovori Embalaže o možnih sovlaganjih zaenkrat še niso tako blizu uresničitve. Veliko je odvisno

od uresničitve načrtov za preselitev. Embalaža naj bi se čimprej preselila v Zalog, Orodjarna in vzdrževanje pa na Letališko. Če se bomo uspeli dogovoriti, kako izpeljati ta dva projekta, je rekel Jožko Čuk, bomo lažje izpeljali tudi reorganizacijo, zato meni, da je najbolje z njo še počakati.

Prvič v zadnjih nekaj letih se je vrednost točke za OD znižala; tako smo ob dveh delovnih dneh več izpolnili zahtev, da ostane masa OD nespremenjena. Slišati je bilo tudi že nekaj negotovanja na ta račun, čeprav je menda jasno, da je to ena temeljnih postavk protinflacijskega programa - skupaj s stabilnim tečajem, ki si ga slovenski gospodarstveniki sicer že prizadevajo spodnesti. Plače so si lahko povišali le tisti, ki so po enajstih mesecih lanskega leta izkazali ostanek dobička - tega pa v Saturnusu ni bilo.

V. Canjko

NAČRTI ZA LETOS

Še manj prodaje na domačem trgu

Letošnji plani naših tozdov zdaj, konec januarja, še niso znani do podrobnosti. Še zlasti to velja za Embalažo, za katero komercialisti še zbirajo informacije pri kupcih, in za tozd Orodjarna in vzdrževanje, katerega proizvodnja se v največji meri ravna po potrebah ostalih dveh tozdov. Znano pa je, da namerava Avtooprema po lanskem upadu znova povečati proizvodnjo, zlasti za izvoz, medtem ko v Embalaži pričakujejo zmanjšanje, predvsem zaradi srbskega bojkota.

AVTOOPREMA - VEČ NOVIH IZDELKOV ZA IZVOZ

V Avtoopremi načrtujejo, da bodo obseg proizvodnje povečali za dobrih 10 %, to povečanje pa naj bi v celoti dosegli z izdelki za izvoz. Pričakujejo, da bodo proizvodnjo za domači trg, ki je lani upadla kar za petino, obdržali približno na enaki ravni, izvoz pa nameravajo povečati za 20 %. Tako povečanje bodo dosegli predvsem z novimi izdelki, kot sta žaromet za fiat uno in pando, svetilke za renault 5, izvedba žaromet za peugeot 205 s halogensko žarnico in žaromet za Mercedesove tovornjake.

Ker načrtujejo, da bodo povečano proizvodnjo opravili z manj delavci (načrtovano je zmanjšanje števila zaposlenih

za 29 ljudi oz. 4 %) in z manj nadurami, bodo morali precej truda vložiti v drobno avtomatizacijo.

Še več kot o tem govorijo o nujnosti boljše organizacije, pri čemer imajo v mislih celotni poslovni in proizvodni proces. Seveda ni skrivnost, da možnost učinkovitejšega dela povezujejo predvsem z reorganizacijo v sestavljeno obliko podjetja. Menijo namreč, da njihov tozd doživlja veliko večji pritisk za izboljšanje kakovosti kot ostala tozda, ker večji del svojih proizvodov izvozi. Zato morajo imeti možnost, da sami kontrolirajo ključne funkcije in da jih tudi stimulirajo v okviru svojih zmožnosti.

EMBALAŽA - PRIPRAVE NA SELITEV V ZALOG

Prodajni in proizvodni plan Embalaže se še oblikuje, točneje določen bo šele sredi februarja, potem ko bodo v prodaji opravili pogovore s kupci. Po prvotnih podatkih o možni prodaji, ki jih je ponudila naša komercialna, naj bi fizični obseg proizvodnje, ki je že lani za 17 % zaostajal za načrtovanim, letos zmanjšali še za 30 %. S tako skromno proizvodnjo pa bi imela Embalaža nujno izgubo, je povedal direktor tozda Zvone Žepič, zato so še enkrat pretehtali možnosti in komerciala je napovedi delno spremenila. Skušali bodo prodati več embalaže za kemično industrijo, več vazelink in samostojnih pokrovov. Kljub spremembam v Romuniji načrtujejo izvoz 50 milijonov pokrovov. Omenjajo tudi možnost konvertibilnega izvoza in pano pokrovov, sicer še nepotrjeno. Izvoz postaja edina možnost, da se zaustavi padanje proizvodnje, še zlasti, če bo izpadel

velik del srbskega tržišča, kamor je šla doslej skoraj tretjina naše embalaže.

Posledice upada proizvodnje bodo skušali v tozdu delno ublažiti z zmanjševanjem stroškov - od lanskih naj bi bili manjši za 10 %. Poskrbeli bodo tudi za boljše izrabo delovnega časa, kajti v sezoni lahko še vedno primanjkuje delovne sile - še zlasti, ker se bo število delavcev zmanjševalo, omejujejo pa tudi nadure. Zato je že v januarju, ko je primanjkovalo dela, precej delavcev izkoristilo del letnega dopusta. Nekatere izdelke pa delajo tudi na zalogo, da bo pritisk na proizvodnjo v sezoni manjši. Vrsto ukrepov za večjo učinkovitost imajo že pripravljenih, vendar z njimi še čakajo »iz znanjih razlogov« - zaradi negotovosti v zvezi z bodočo organiziranostjo, seveda.

V gospodarskem sektorju so za tozd Embalaža izračunali prag rentabilnosti. Izračun je pokazal, da morajo v tozdu doseči fizični obseg proizvodnje v vrednosti najmanj 166 milijonov statističnih din mesečno, da bi dosegli pozitiven poslovni rezultat. Izračun temelji na predpostavki, da bo letna inflacija res 13 % in da se ne bo spremenila struktura proizvodnje, razmerje med nabavnimi in prodajnimi cenami, struktura finančnih sredstev in raven fiksnih in variabilnih stroškov. Lani so v Embalaži dosegli povprečni fizični obseg proizvodnje v vrednosti 130 milijonov statističnih din na mesec.

Kar delavce Embalaže še posebej zanima, so letošnji investicijski načrti. Direktor Embalaže pravi, da finančni viri sicer še niso dokončno opredeljeni, vendar pa je v letošnjem letu predvidena uvedba proizvodnje eco-can in nakup sodobne tiskarske in lakirne linije s sistemom za izgorevanje hlapov topil. Verjetno bo vprašanje financiranja v obeh primerih rešeno v povezovanju z drugo firmo, ki bo financirala nakup strojev, Saturnus pa jih bo s svojim deležem prodaje proizvodov odplačal v treh letih. Nujno je tudi, da se začne uresničevati projekt preselitve celotne Embalaže v Zalog, ki seveda zahteva tudi precejšnjo razširitev proizvodnih prostorov. Del tega naj bi naredili že do konca leta, čeprav je treba med drugim še dobiti lokacijsko in gradbeno dovoljenje.

V.C.

KOOPERACIJE

Ročno delo ni naš dolgoročni interes

Napišimo nekaj o naših kooperantih, je predlagal eden od članov uredniškega odbora. Potem smo se domenili, da naj bodo ta »nekaj« tiste kooperacije Embalaže, o katerih so prejšnji mesec spraševali na seji gospodarskega odbora DO.

Še potem sem povprašala v pripravi dela Embalaže in izvedela, da teh kooperacij, ki jih je lani sklenil sam tozd, sploh več ni. Šlo je le za nekaj polizdelkov, ki sta jih za Saturnus delala dva privatnika iz okolice Domžal. Pogodbi sta bili s posredništvom Metalke sklenjeni lani na začetku sezone, ko je v proizvodnji začelo primanjkovati delavcev. Kot je povedal vodja priprave proizvodnje Marjan Čakš, so izračuni pokazali, da so stroški na ta način manjši, kot če bi iste polizdelke delali doma. Privatnikoma so dali v najem tudi stare stroje in naprave, ki so bili praktično že zreli za odpis. S tem, ko so delo oddali kooperantu, so se v tozdu rešili tudi vzdrževanja teh naprav - eden od privatnikov pa je celo renoviral stare škarje. V tozdu so imeli pripravljen še precej dolg spisek polizdelkov, katerih proizvodnjo so nameravali prepustiti kooperantom; pri vseh gre za nizkoproduktivno ročno proizvodnjo.

Upadanje proizvodnje je te načrte preprečilo. Ker je dela v nesezoni premalo, so v decembru tudi omenjena polizdelka spet začeli delati v tozdu. Začasno, pravi Marjan Čakš, kajti število delavcev se bo v Embalaži še zmanjševalo in na višku sezone jih bo spet primanjkovalo. Dolgoročno je seveda v interesu tozda, da ima čimveč avtomatske proizvodnje in da izdelavo več polizdelkov prepusti kooperantom; tu bi se morda našla možnost za delo na svoje tudi za kakšnega delavca iz Saturnusa.

Vsako leto nas je nekaj manj

PRIHODNJE LETO NAS BO 100 MANJ - tak naslov se je pojavil na naslovnici Glasa Saturnusa maja 1987, potem ko je glavni direktor Joško Čuk napovedal korenito zmanjšanje števila t.i. režijcev v tozidih in v skupnih službah (o viških v proizvodnji takrat še ni bilo navada govoriti). Zmanjšanje števila zaposlenih načrtujemo tudi za prihodnje leto.

»V naši delovni organizaciji se vsako leto zamenja 13 % delavcev. Zmanjšanje števila zaposlenih, predvsem režijcev, naj bi dosegli z nenadomeščanjem nekaterih odhajajočih, njihovo delo pa naj bi prevzeli drugi delavci, ki so v Saturnusu že zaposleni. S tem naj bi najprej prekinili sedanj trend naraščanja režije. Kasneje pa nas čaka organizacijska preobrazba Saturnusa na temelju resne analize stanja in potreb.« Tako je pred dobrimi tremi leti pisalo v našem glasilu. Iz zelo podobnih besed, ki jih je izrekel na zadnji seji gospodarskega od-

bora DO, smo izvedeli, da je glavni direktor glede kadrovskega vprašanja še vedno istega mnenja, če izvememo poudarek na režiji.

Organizacija dela se v zadnjih letih sicer ni bistveno spremenila, število delavcev pa se je vendarle zmanjšalo in se še zmanjšuje, čeprav ne ravno za 100 na leto in ne ravno samo režijcev. Danes je v Saturnusu 1806 zaposlenih, kar je 214 manj kot pred 5 leti. Samo lani se je število zmanjšalo za 67, prej pa vsako leto v povprečju za 36. Predvsem imamo na račun nenadomeščanja odhajajočih manj priučenih delavcev, kar je po svoje vplivalo na rahlo izboljšanje izobrazbene strukture delavcev. Najbolj se je v petih letih zmanjšalo število zaposlenih v Embalaži (za 17 %), v ostalih delih Saturnusa pa v povprečju za 6 %.

Kadrovski plan predvideva, da bo konec tega leta v Saturnusu še za 74 (4 %) delavcev manj kot zdaj, zmanjševanje pa bo precej enakomerno razporejeno po tozidih in DSSS (nekoliko manj se bo skrčilo le število delavcev v tozdu Orodjarna in vzdrževanje). Očitno je, da je to zmanjšanje le reakcija (v oslabilni obliki sicer) na padanje obsega proizvodnje, ki bo letos še občutnejše kot v preteklem letu. O viških zaradi morebitne modernizacije proizvodnje pa zaenkrat še nismo slišali nič določenega.

Vita Cajnko

NADUR ZA 73 DELAVCEV

Kot vedo že vrabci na strehah, so osebni dohodki do konca junija zamrznjeni. Natančneje, zamrznjena je skupna masa osebnih dohodkov, kar pomeni, da bomo zaposleni lahko dobili toliko večje plače, kolikor nas bo manj in kolikor manj bo nadur.

Ker smo o številu zaposlenih nekaj malega napisali že v tekstu poleg tega, se tukaj omejimo na nadure. Lani je bilo v delovni organizaciji opravljenih 153,938 nadur, to je toliko, kot če bi imeli vse leto polno zaposlenih 73 delavcev več. Od nadur ima največ koristi družba (ki jih sicer ne odobrava): davki in prispevki za naduro so tako naviti, da dobi delavec zanjo namesto 50 % le okrog 25 % dodatka.

V zadnjih nekaj mesecih so v vseh delih Saturnusa zaradi omejitev mase osebnih dohodkov strogo omejevali število nadur. Iz podatka, da je v lanskem decembru število opravljenih nadur v delovni organizaciji v primerjavi s povprečjem prejšnjih mesecev padlo za več kot 60 % in v primerjavi z lanskim januarjem za skoraj 80 %, lahko sklepamo, da se jih omejit da - tudi če upoštevamo, da je za Embalažo to eden nesezonskih mesecev in da je proizvodnja padla tudi v Avtoopremi. Kar počez pa nadur seveda ni mogoče obsojati, saj brez nekaterih enostavno ne gre - še posebej, če se v tehnologiji in celotni organizaciji proizvodnega procesa nič ne spremeni.

PRIMERJAVE

V povprečju imamo povprečne plače

Osebni dohodki delavcev Saturnusa so bili novembra približno na povprečju združenega dela v Sloveniji, a višji kot v slovenskem gospodarstvu, industriji in kovinski industriji.

(vrednost v konvertibil. din)

Področje	Poprečni oseb. doh. za XI / 89	Poprečni OD za I.-XI. / 89	IND. I.-XI. / 88	Odstotek odstopanja % OD v Saturnusu = 100 za XI. / 89	Odstotek odstopanja % I.-XI. / 89
- v združenem delu SR Sloveniji	3.157,60	935,90	1410,3	101,0	96,7
- v gospodarstvu SR Slov.	2.996,60	895,10	1392,4	95,9	92,5
- v industriji	2.836,90	850,60	1373,4	90,8	87,9
- v predelavi kovin	2.836,90	850,60	1381,1	90,4	87,9
- v elektroind. (str. in ap.)	2.693,70	809,00	1319,4	86,2	83,6
- v DO SATURNUS	3.125,80	967,40	1342,3	100,0	100,0

Druga tabela prikazuje razmerje med povprečnimi OD v Saturnusu in povprečnim OD v posameznih tozidih in DSSS. Podatkov ni mogoče neposredno primerjati zaradi različne izobrazbene strukture v tozidih in skupnih službah. Očitna pa je neustreznost nagrajevanja v DSSS, saj je tu kljub najvišji kvalifikacijski strukturi povprečni OD nižji kot v tozdu Orodjarna in vzdrževanje. Da sta pri nas izobrazba in odgovornost dela preizkušena, kaže tudi podatek, da je razmerje med povprečnim OD v Saturnusu in OD glavnega direktorja le 1 : 2,43, medtem ko to razmerje v sorodnih delovnih organizacijah presega 1 : 3,5.

(v konvert. din)

TOZD /DSSS	Povpr. OD I.-XI. / 89	Povpr. OD XI. 89	DO = 100 % %
TOZD-3	863,60	3.338,00	89,4
TOZD-5	906,40	3.423,00	91,7
TOZD-7	1.206,80	4.647,00	124,5
DSSS	1.149,70	4.596,00	123,2
DO - SATURNUS	967,40	3.732,00	100,0

Iz podatkov Oddelka za sistem delitve OD

OBISK OBČINSKIH SINDIKALISTOV

Tudi sindikat se bo moral reorganizirati

Predsedstvo IO OOOZS Saturnus se je 11. januarja v veliki naglici zbralo na pobudo občinskega sindikata. Ta ima namreč svoj vozni red za oblikovanje novih sindikalnih teles, in pri tem jim hodi precej napoto, da sindikalne organizacije nekaterih podjetij (med njimi tudi neobstoječega našega) še niso ustanovljene.

To je seveda toliko bolj zoprno zaradi doslej neobičajne okoliščine, da namestava (in celo mora) sindikat po novem prevzeti najmanj eno resno funkcijo v boju za pravice delavcev: vlogo pogajalca in podpisnika kolektivnih pogodb. Olajševalna okoliščina pa je spet, da tako kot vse drugo zamujajo tudi koncepti kolektivnih pogodb.

Ko sta se sekretar občinskega sveta ZS Janko Miklavžin in podpredsednik občinskega sveta ZS Ivan Lukman z občinskega sveta Zveze sindikatov z našimi sindikalisti, z glavnim direktorjem, sekretarjem in vodjo kadrovske pogovornice o tem, kako naj bi se organiziral sindikat v še neobstojećem podjetju Saturnus, se torej nihče ni preveč vznemirjal.

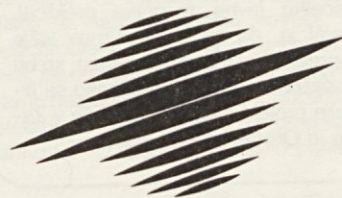
Gosta sta povedala, da naj bi bili temeljni pogoji za delovanje sindikata opredeljeni že v statutu podjetja.

Priporočajo pa tudi, naj bi v večjih kolektivih, kakršen je Saturnus, delal profesionalni sindikalni delavec, ki naj bi ga plačevalo podjetje. Vodilni naj bi ustanovili svoj lasten sindikat, kajti po kolektivnih pogodbah bodo vodilni in delavci postavljeni na dva nasprotna bregova.

Od našega tajnika sindikata pa smo izvedeli, da je v Saturnusu tudi že koncipiran način organiziranja sindikata za primer, če bomo postali enovito družbeno podjetje. Organiziran bi bil v bistvu enako kot sedaj, le da naj bi bilo v Saturnusu zaradi ukinitve nekaterih oddelkov Embalaže le 6 osnovnih organizacij na-

mesto dosedanjih 8, in da naj bi imeli namesto dveh le eno konferenco osnovnih organizacij - na ravni podjetja. Če bi se organizirali kot sestavljeno podjetje, pa bi imelo vsako od podjetij seveda lasten sindikat.

Pred tem, med tem in po tem smo se pogovarjali še o reorganizaciji in o postopku, po katerem naj bi se odločili za eno od dveh organizacijskih oblik. Glavni direktor je odločno zagovarjal organiziranje Saturnusa v enovito podjetje, v katerem pa bi imeli direktorji programov vsa pooblastila in odgovornosti za vodenje poslovanja posameznih programov - hkrati pa tudi za poslovanje Saturnusa kot celote, saj bi podjetje vodil štiričlanski kolektivni poslovodni organ, v katerem bi bili glavni direktor in direktorji programov.



NAŠI DIREKTORJI O REORGANIZACIJI SATURNUSA V PODJETJE

Dobrohotni bralec bo lahko opazil, da imajo mnenja naših direktorjev pravzaprav mnogo skupnega. Vsi se strinjajo, da so v Saturnusu potrebne »vsebinske spremembe« in ne le sprememba naziva, da se morajo uveljaviti »tržni odnosi«, tako nazven, kot med posameznimi programi znotraj Saturnusa, in da ne smemo več dopustiti nekontroliranega »prelivanja sredstev«. Vsi so mnenja, da se bodo morali programi Saturnusa v prihodnosti tesneje povezovati z drugimi firmami - in vsem se zdi zelo pomembno, da Saturnus ne razpade. Različno si predstavljajo samo način, kako bi te cilje lahko dosegli.

Ta mnenja sem zbrala v januarju, ko še ni bila preklicana napoved delavskega sveta DO. Morda so se tačas že kaj spremenila, kar ni nujno slabo. Dokler namreč ostajajo brezkompromisna, se poleg variant sestavljenega in enovitega podjetja vsiljuje še tretja, o kateri nihče ne govori, ker je vsem nezaželjena - razdelitev Saturnusa.

UPOŠTEVATI MORAMO KORISTI VSEGA PODJETJA

Glavni direktor Joško Čuk je svoje argumente za organiziranje v enovito družbeno podjetje predstavil na sestanku predsedstva sindikata Saturnusa z dvema predstavnikoma občinskega sindikata, kjer je rekel:

»Predlog za sestavljeno obliko podjetja je posledica neučinkovitosti sedanjega poslovnega sistema. Sedanji tozdi bi se organizirali v podjetja; določene funkcije pa bi se opravljale na ravni sestavljenega podjetja, katerega upravljanje ne bi temeljilo na združevanju kapitala. Pri tej obliki je problematičen predvsem položaj sedanjega tozda Orodjarna in vzdrževanje. Nevarnost je, da bi s svojo novo podjetniško usmeritvijo ne delal v interesu ostalih dveh podjetij. V sestavljeni obliki se namreč interes posameznega podjetja postavlja nad interes sestavljenega podjetja; v bistvu je to le prehodna oblika do popolne osamosvojitve podjetij. V sestavljeni obliki se postavlja tudi problem pokritja kadrovske potrebe; zaenkrat nimamo predstave, kako naj bi to storili. Tretji problem je problem lastnine Saturnusa, ki bi jo bilo težko razdeliti. Sedaj je namreč lastnina Saturnusa le deloma razdeljena po tozdih. Delitev bi bila problematična in verjetno neizvedljiva brez sodnega spora. Drugi vidik je intelektualna lastnina kot rezultat razmerij, ki so se v vseh teh letih

ustvarila v Saturnusu. Orodjarna je na primer doslej poslovala na osnovi dogovora, tako da ni ustvarjala akumulacije, ni pa tudi imela izgube. Pojavljala bi se vprašanja, kdo je koga preživiljal, kar bi tudi vodilo do nujnih sporov.

Večina članov kolegija je podprla varianto enovitega podjetja. Ta varianta temelji na vodenju od zgoraj navzdol, kapital je združen in vodstvo upravlja z njim; na ta način se poveča zavzetost za uresničevanje koristi vsega podjetja. Direktor programa je odgovoren za poslovanje svoje enote, kot član kolektivnega poslovnega organa pa tudi za poslovanje celega podjetja. Skupne službe pa bi prišle pod večji vpliv direktorjev posameznih programov.

Obstaja bojazen, da bi se informacije o uspešnosti posameznih programov zameglevale. To se da urediti, kajti zakonodaja v zadnjem času omogoča tudi ločene žiro račune za posamezne dele podjetja.«

PROIZVODNI PROGRAMI SATURNUSA SO CELOTA ZASE

Direktor TOZD Avtooprema Danijel Gamberger

se zavzema za sestavljeno obliko podjetja in pravi, da je tako tudi večinsko mnenje v tozdu. Ne zdi se mu prav, da bi predložili delavskemu svetu obe varianti, ker bi to pomenilo, da se nanj prelaga odločitev, ki bi jo moral sprejeti že kolegij. Prav tako pa se mu ne zdi smiselno (to je, kot pravi, povedal tudi na kolegiju DO), da bi predložili organiziranje v enovito podjetje, ker je prepričan, da delavci v Avtoopremi na tako obliko ne bi pristali. To pa bi pomenilo izločitev Avtoopreme iz Saturnusa, česar si v tozdu nikakor ne želijo. Kaj torej želijo?

»Zavedamo se, da smo zelo ranljivi in da zdaj nismo v položaju, ko bi lahko trdili, da smo uspešnejši od Embalaže. Moti pa me govorenje«, pravi Danijel Gamberger, »da samo enovito podjetje zagotavlja socialno varnost za vse. Mislimo, da bi nas organiziranje v sestavljeno podjetje bolj gnalo v to, da vsak pri sebi izboljšamo poslovanje. To ne pomeni, da si ne bi - vendar v določenih mejah - medsebojno pomagali. Zaenkrat pa nočemo družiti lastnine, delno tudi zaradi nezaupanja v vodstvo.

Smo zaokrožena enota, katerih programi se ne pokrivajo, z izjemo Orodjarne. Menimo, da bi bil v sestavljeni obliki profinitni motiv večji, ekonomski odnosi bi bili čistejši, ne bi bilo možnosti, da bi prihajalo do nekontroliranega prelivanja denarja med programi; zdaj je težko zanesljivo ugotoviti, koliko kdo zares plača npr. za skupne službe ali Orodjarno. Mislimo tudi, da bi imela Avtooprema kot podjetje več možnosti, da bi pritegnila sovlagatelja iz tujine, morda Seimo ali koga drugega. V prihodnosti se bomo namreč morali tesneje povezati s kakšnim evropskim partnerjem, če hočemo biti uspešni.

Organiziranje v sestavljeno podjetje si predstavljamo tako, da skupnih služb v začetku ne bi delili, pač pa bi podjetja za vse funkcije pooblastila sestavljeno pod-

jetje; postopoma pa bi se zmenili, na kakšen način bi določene funkcije prenesli na posamezna podjetja. Ne strinjamo se z mnenjem, da bi za sestavljeno obliko potrebovali več ljudi, saj precej delavcev skupnih služb že zdaj dela za posamezne tozde - razlika bi bila torej le v tem, komu odgovarjajo.

Morali bi opredeliti tudi medsebojne odgovornosti podjetij. Lahko bi se tudi domenili, da bi dali Orodjarni dve leti odloga, preden zares uveljavimo medsebojne tržne odnose. Dosedanja politika je bila namreč taka, da smo tozdu Orodjarna in vzdrževanje dajali ravno toliko, da ni imela izgube, pa tudi dobička ne. Seveda bi lahko tudi v sestavljeni obliki sovlagali v Orodjarno. Tudi tam pa bodo morali marsikaj spremeniti, kajti njihove storitve nas zelo drago stanejo. Lani nas je Orodjarna stala 6 milijonov mark, kar je polovico vsega zneska, ki ga zaslužimo s prodajo Volkswagnu.«

Direktor Danijel Gamberger sicer meni, da je uspešnost podjetja bolj odvisna od kvalitete delavcev in sposobnosti sodelovanja kot pa od organizacijske oblike. A čeprav so tudi v predlogu za enovito podjetje upoštevani nekateri elementi, s katerimi bi bila sedanjim tozdom omogočena večja samostojnost, so delavci Avtoopreme še vedno odločno za sestavljeno obliko. Kateri delavci? Kolegij tozda, delavci v razvoju in še kdo - tudi sindikat je že podprl organiziranje v sestavljeno podjetje.

SKUPAJ BI LAŽJE ZAGOTAVLJALI SOCIALNO VARNOST

Tudi v Embalaži so mnenja vodstva poenotena in tudi oni so že dobili podporo svoje osnovne organizacije sindikata. Zavzemajo se za organiziranje v enovito podjetje Saturnus, je povedal direktor TOZD Embalaža Zvone Žepič. Njegovi argumenti so podobni tistim, ki jih je navedel glavni direktor. V enovitem podjetju bi lažje zagotavljali finančni in kadrovske potencial za vrsto nujnih investicij; zaradi raznolikosti programov bi bilo podjetje manj občutljivo za nenadne sunke na tržišču; ker bi se nenadna nihanja izravnavala, bi svojim delavcem zanesljiveje zagotavljalo socialno varnost. Zvone Žepič je tudi prepričan, da bi odločitev za sestavljeno podjetje povzročila vrsto sporov zaradi delitve premoženja, katerega večji del zdaj ni porazdeljen med tozdi. V prvi vrsti omenja problem zemljišča in prostorov, obstajajo pa še bolj zapletena lastninska vprašanja: »V tozdu Embalaža vlada prepričanje, da je današnje stanje v tozdu, današnja dezinvestiranost, posledica poslovne politike delovne organizacije v preteklosti, ki je Embalažo zanemarjala na račun drugih programov. Isto prepričanje vlada tudi v tozdu Orodjarna in vzdrževanje.« Taki spori bi po njegovem mnenju povzročili veliko težav, lahko celo zrušitev posameznega dela Saturnusa.

Direktor Embalaže še pravi: »Za prihodnost Saturnusa so bolj kot reorganizacija na papirju pomembne vsebinske

spremembe; če jih ne bo, bo Saturnus kmalu zašel v resne težave. Tega se vsi zavedamo, zato je strah, da v enoviti obliki ne bi prišlo do razčiščenja vseh prvih poslovnega procesa in ugotavljanja uspešnosti posameznih delov programov, neutemeljen. Embalaža je že dosegla določeno izboljšanje, zadolženost na primer se je do konca leta močno zmanjšala, kar ni le rezultat zviševanja cen, temveč tudi prizadevanj v samem tozdu. Tudi v enoviti obliki pa je mogoče ukiniti posamezen program ali njegov del, če se res izkaže za neuspešnega.«

V zadnjem predlogu enovitega podjetja, pravi Zvone Žepič, je upoštevanih veliko zahtev, ki jih je postavila Avtooprema, in posameznim programom je zagotovljena velika samostojnost. Sicer pa je organiziranje v enovito podjetje po njegovem mnenju prehodna oblika, kajti prej ali slej se bodo morali vsi programi povezati z drugimi partnerji. »Ne predstavljam pa si, da bi kdo vložil svoj kapital v celoten program, temveč le v posamezen del. Znotraj Saturnusa bi tako nastajali samostojni profinitni centri, kar bi samo po sebi vodilo v drugačne organizacijske oblike, bodisi v družbo z omejeno odgovornostjo, delniško družbo ... Možnosti je veliko.«

TRŽNI ODNOSI, VENDAR V ENOVITEM PODJETJU

V TOZD Orodjarna in vzdrževanje prav tako dajejo prednost enovitemu podjetju, je povedal direktor Jakob Borštnar. Reorganizacija pa mora pomeniti vsebinske spremembe, katerih temelj bo dobiček kot glavna vrednota. Namesto dosedanje dogovorno zagotovljene pozitivne ničle, katere posledica je današnja dezinvestiranost tozda in premalo ambiciozen razvoj, želijo vzpostavitev medsebojnih tržnih odnosov. Želijo biti tudi organizirani kot organska celota, tako da bi pokrivali vse nujne poslovne funkcije, od trženja naprej. Za take spremembe pa bi potrebovali dve do tri leta časa.

»Te spremembe lahko najbolj zanesljivo rešimo v enoviti obliki podjetja. Za tako mnenje imam več razlogov. Naš tozdi je vpel v Saturnus; ostala tozda sta naša največja kupca, Avtooprema je udeležena s približno 45 % in Embalaža s približno 40 %. V enovitem podjetju ostanejo tudi vsi viri, tako kadrovske kot finančne, celoviti in razpoložljivi za potrebe Saturnusa kot celote. Prednost je tudi raznolikost programov, zaradi česar je Saturnus kot celota manj občutljiv. Enovita oblika podjetja bi nam tudi omogočala, da bi skozi orodjarno in strojogradnjo prodajali tehnologijo Embalaže in Avtoopreme. Skratka, celovit sistem omogoča več manevrskega prostora na višji ravni poslovanja.«

Jakob Borštnar meni, da je mogoče enovito podjetje organizirati tako, da je uspešnost posameznih programov enako razvidna kot v sestavljeni obliki. Bojazen, da v sedanjem tozdu Orodjarna in vzdrževanje ne bi bilo vsebinskih sprememb, so izraz neupravičenega nezaupanja, kajti v tozdu že zdaj uvajajo nekatere spremembe. Enovitost Saturnusa po njegovem mnenju tudi ne bi bila ovira za vlaganje tujega kapitala, kajti partner vlaga v določeno vrsto proizvodov, makroorganizacija pa na njegov interes ne vpliva. Tudi v tozdu Orodjarna in vzdrževanje se že dogovarjajo s partnerjem iz Avstrije, ki je pripravljen sovlagati v del njihovega programa. Tak del programa bi se lahko oblikoval v profinitni center z lastnim računovodstvom.

Pisali smo že, da se v Saturnusu razmišljanja vrtijo okrog dveh variant bodoče organiziranosti: enovitega ali sestavljenega podjetja. Potem ko na kolegiju niso našli rešitve, ki bi bila sprejemljiva za vse, je glavni direktor na seji delavskega sveta DO konec decembra in potem še na seji gospodarskega odbora DO v začetku januarja napovedal, da bosta še v januarju predloženi delavskemu svetu obe varianti, ki bosta šli potem v javno razpravo. Glavni direktor pa da bo podprl predlog za organiziranje Saturnusa v enovito družbeno podjetje. Zasnovano pa naj bi bilo tako, da bi imeli direktorji posameznih programov (pri katerih imenovanju bi imeli največ besede delavci njihovih organizacijskih enot), velika pooblastila za vodenje poslovne politike posameznih programov, pa tudi podjetja kot celote, saj bi bili skupaj z glavnim direktorjem tudi člani kolektivnega poslovnega organa.

Na naslednji seji gospodarskega odbora DO, 2. februarja, je glavni direktor svojo napoved o skorajšnjem pričetku javne razprave preklical. Dejal je, da se bo Saturnus lažje reorganiziral v podjetje potem, ko bo dosežen dogovor o tem, kako se izpelje projekt selitve Embalaže v Zaglav in Orodjarne na Letališko.

Ena izboljšava na šeststo delavcev

Lani je inovacijska komisija delovne organizacije priznala in nagradila 3 predloge inovacij, enega predlagatelja pa je nagradila, čeprav se njegov predlog ne bo uveljavil. Da je to za 1800-članski kolektiv zelo, zelo malo, niti ni treba posebej poudariti.

NAGRAJENI PREDLOGI IN PREDLAGATELJI

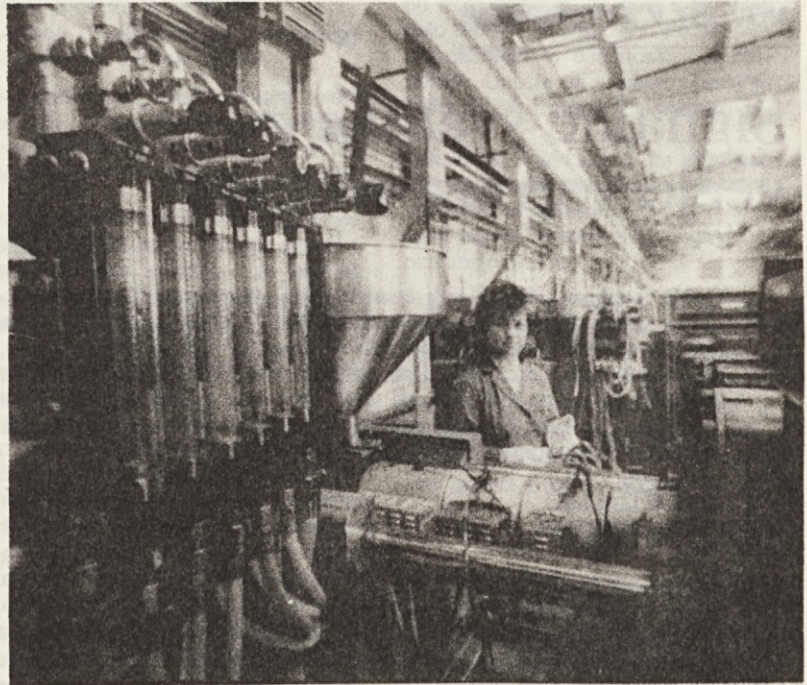
JANEZ IRT in EDO VERBIČ iz obrata Zalog sta izvedla avtomatizacijo kretnice na liniji za varjeno pločevinko. Izboljšavo sta prijavila decembra 1988, komisija jo je priznala kot inovacijo in nagradila avgusta 1989.

PETER PENE, JANEZ TRTNIK, MARJAN GRADIŠEK in LOVRO ČUDEN iz obrata Zalog so s svojo izboljšavo prispevali k avtomatizaciji transporta na liniji varjene pločevinke. Izboljšava je bila prijavljena decembra 1988, komisija jo je priznala kot inovacijo in nagradila avgusta 1989.

MATJAŽ PETELIN, HENRIK PRIVŠEK in STANIŠA CVETKOVIČ so izdelali merilnik pretoka hladilne vode pri strojih za litje plastike. Inovacija je bila prijavljena aprila 1989, komisija jo je priznala in nagradila avgusta 1989.

Vseh prijav je bilo v lanskem letu 15 (tri še iz decembra prejšnjega leta), vendar vseh komisija niti še ni obravnavala. Čeprav pravilnik določa, da mora komisija najkasneje v treh mesecih že dati končni odgovor, na prvo sejo še čakata dva predloga iz Avtoopreme od aprila oz. maja, en predlog iz Embalaže od avgusta, dva iz tozda Orodjarna in vzdrževanje od septembra oz. oktobra, po tri prijave iz tozdv Embalaže in Orodjarne in vzdrževanje pa so bile predložene v zadnjih dveh mesecih lanskega leta. Mile Čučak, ki v službi za razvoj in investicije DO nadomešča referenta za inovacije, pravi, da se reševanje prijav vleče med drugim tudi zato, ker iz tozdv predlogov ne dobijo mnenj o posameznih inovacijskih predlogih. Preden komisija obravnava predlog, ga morajo namreč ovrednotiti direktorji posameznih tozdv.

Sicer pa Mile Čučak tudi meni, da je z našim pravilnikom predpisani postopek obravnavanja inovacijskih predlogov premalo učinkovit. Člani komisije, ki morajo sprejeti končno odločitev, ne morejo poznati značilnosti proizvodnega procesa v vseh oddelkih, iz katerih predlogi pridejo. »Bolje bi bilo«, pravi, »če bi ino-



vacijske predloge ovrednotili in nagradili tam, kjer nastajajo. Takega mnenja je na primer tudi profesor Jurančič z Visoke šole za organizacijo dela, ki je pred kratkim izdal knjigo o inovacijski dejavnosti. Predvsem pa pravi, da je inovacijska dejavnost podjetniška naloga poslovodne strukture.«

Sogovornik je opozoril na dejstvo, da gre pri predlaganih inovacijah v glavnem za manjše izboljšave; tudi te sicer potrebujemo, vendar pa mora biti inovativnost vgrajena že v razvojne programe. Naš pravilnik omogoča nagrajevanje novih zamisli, ki nastanejo pri rednem

razvojnem delu, če presegajo z delovnim nalogom opredeljene cilje. Isti pravilnik tudi določa, naj bi za inovacijsko klimo skrbel predvsem Odbor za pospeševanje množične inovacijske dejavnosti, v katerem naj bi sedeli vsi direktorji in vodje služb. O delu takega odbora v Saturnusu še nismo slišali.

»Inovativnost mora biti vgrajena v sistem; pri nas pa vodij nihče ne vpraša, kaj so novega razvili, kakšne nove rešitve so našli v njihovih službah. To je tako, kot če ugasneš motor avtomobila: avto bo še nekaj časa peljal, a potem se bo ustavil.« je še dodal Mile Čučak.

GOVORI INOVATOR

Naredimo borzo inovacij!

Ko je nekomu priznana inovacija, reče kakšen strokovnjak: tako rešitev sem pa že videl nekje v tujini; šef reče: saj to bi pa moral narediti v delovnem času; sodelavec pravi: jaz sem pa že pred leti razmišljal, da bi problem rešil na tak način; nevoščljivec pa: to ni nič novega, samo denar bo potegnil. Tako je inovatorjevo usodo napol v šali napol zares opisal Marjan Gradišek, vodja vzdrževanja v obratu Zalog.

Marjan Gradišek dela v Saturnusu že skoraj poltretje desetletje, vodja vzdrževanja v Zalogu pa je dobrih 15 let. Doslej je prijavil kakih 10 izboljšav. Sam pravi, da je to malo, je pa kar omembe vredno, če upoštevamo inovacijsko mrtvilo v Saturnusu.

Beseda inovacija se mu zdi pretirana - primerneje se mu zdi govoriti o koristnih predlogih. »Prvi tak predlog sem dal v 70-tih letih, ko v Saturnusu še nismo imeli inovacijske komisije. Takrat smo se za tako stvar kar s šefom dogovorili za način plačila - na primer z nadurami. Po svoje je bilo to kar dobro, ker je nagrada prišla hitro, zdaj pa se prijave rešujejo predlog.«

Zakaj je pri nas premalo inovacij? To je, pravi Marjan Gradišek, najprej že problem celotne družbe - saj vemo, da se je ustvarjalnost iztrošila v glavnem pri razmišljanju, kako zakomplicirati odnose.

Doslej se je uveljavljalo predvsem tisto, kar je bilo predpisano z vrha. »Tudi v Saturnusu smo delali tako. Na občini so rekli, da je treba spodbujati inovatorstvo, pa smo nekaj predlogov zapisali in nagradili, potem pa podelili priznanja. Kolikšen pomen se je v resnici pripisoval tem priznanjem, pa se vidi že po tem, da je bilo na mojem celo napačno napisano ime.«

Naš sogovornik je prepričan, da so ljudje pripravljeni razmišljati in sposobni izmisliti si nove rešitve - vendar jih je treba k temu spodbuditi. Denar je samo en tak dejavnik spodbude, čeprav seveda ne nepomemben. Lani je kot eden od štirih Založanov, ki so uvedli izboljšavo transporta na vedno problematični novostari liniji za varjeno pločevinko sicer dobil 300 starih milijonov, kar je bila takrat šestina njegove plače. Spominja pa se, da sta z Janezom Trtnikom za



svojo izboljšavo prejela vsoto, ki je zadostovala za 2 kilograma kruha. No, res se je izkazalo, da gre za pomoto in da jima v resnici pripada 20 kilogramov...

Inovatorje pa je mogoče nagraditi tudi drugače, ne le z denarjem, pa ne z diplomami, temveč z moralnim priznanjem, z upoštevanjem pri delu, pri čemer naj ne bo izvzeta možnost napredovanja in možnost sodelovanja pri raznih projektih v delovni organizaciji.

Bistveni problem našega inovatorstva pa je po Gradiškovem mnenju ta: »Vsak, ki ima kakšno novo idejo, jo mora do konca sam izvesti in še vpeljati v proizvodnjo; šele potem jo lahko prijavi, na koncu pa mora komisiji še dokazati, da gr̄ res za izboljšavo. Če bi res hoteli spodbujati inovativnost, bi morale strokovne službe pretehtati predlog izboljšave, ko je še ideja, in če bi ocenile, da je ideja izvedljiva in koristna, naj bi to

postal predmet inovacije. Potem bi jo izvedel predlagatelj sam ali pa s pomočjo strokovnih služb, kakor bi se pač dogovorili.«

Sam je že poskusil izpeljati neko zamisel po tej poti. Gre spet za težave na liniji za varjeno pločevinko. Novembra je pripravil demonstracijo svoje zamisli, kako bi lahko rešili nekatere od teh problemov, in nanjo povabil vodjo proizvodnje Embalaže, vodjo razvoja, vodjo obrata, prisotni pa so bili seveda tudi delavci, ki ob tej liniji delajo. Ko sem prišla konec januarja k njemu na pogovor, je povedal, da mu ni nihče uradno odgovoril. Prav na isti dan, čez nekaj ur, pa se je le zgodila razveseljava sprememba: vodja razvoja je pokazal zanimanje za njegovo zamisel, tudi ovrednotili so jo (kolikor se v Saturnusu dela sploh dajo ovrednotiti) in mu ponudil, naj jo izvede. Čeprav pozno, torej vendarle - napredek.

Njegove zamisli za spodbujanje inovacij sem pravzaprav začela naštevati od konca proti začetku. Denar pride na vrsto, ko je že vsega konec; ocena koristnosti in izvedljivosti neke izboljšave naj bi bila narejena, preden se izboljšava začne uredničevati; še prej pa je treba imeti idejo in še prej - opaziti problem. Problemov je veliko, pa se ne rešujejo. Zbirajmo jih, zapisujmo, predlaga Gradišek, in naredimo borzo inovacij. Naj reši problem, kdor zna najbolje! In pri tem, še dodaja, se ne smemo omejevati samo na področje tehnike - tudi z dobrim predlogom organizacijskih sprememb se lahko veliko izboljša in veliko prihrani.

Vita Canjko

Signalne svetilke za večjo varnost na cesti

Ob prebiranju časopisnih člankov, prometnih statistik, poslušanju radia in televizije kar ne moremo spregledati grozljivega podatka, da so naše ceste v lanskem letu zahtevale nič manj kot 552 človeških življenj. Kljub prizadevni akciji da bi število žrtev zmanjšali vsaj za 10 % je bil krvni davek še za eno življenje večji kot v letu poprej. Med glavnimi vzroki so človeški faktor, tehnična oporečnost vozil ter slabo stanje cest in njihova pomanjkljiva opremljenost.

BREZ SIGNALIZACIJE NI VARNEGA PROMETA

Zakaj tak uvod? Zato, ker lahko tudi naša delovna organizacija prispeva k večji varnosti cestnega prometa. Že v eni prejšnjih številčk našega glasila smo lahko prebrali, da bo morala Avtooprema poleg programa avtomobilskih svetlobnih teles osvojiti še dopolnilne programe, ki bodo zapolnili vrzeli ob morebitnih izpadih naročil. Odločili smo se za program svetlobne cestne signalizacije, ki najbolj ustreza našim razvojnim, tehnološkim in proizvodnim možnostim.

Kaj je pravzaprav svetlobna cestna signalizacija? To so svetlobna telesa, ki jih nameščajo na posamezne sestavne dele cestnega signalizacijskega sistema, kot so:

- razne opozorilne in zaporne table, usmerjevalni stožci, stebri, trikotniki, pregradne letve, semaforji za zapiranje, usmerjanje in preusmerjanje prometa pri delih na cesti, rekonstrukcijah, tekočih cestnih delih,
- mali stožci in varnostni trikotniki za hitro izvajanje zapore ali preusmeritve ob prometnih ali drugih nesrečah na cestišču,
- dodatna signalizacija za poslabšane prometne razmere ob ekstremnih vremenskih spremembah (sneg, led, megla, veter), ali ob nevarnih prometnih konicah, ko nastajajo prometni čepi, zastoji i.t.d.
- osvetljeni prometni znaki, krajevne table, informacijski panoji.

TUDI NAŠI PREDPISI SE BODO POOSTRILI

Predpisi o varnosti v prometu zahtevajo, da mora biti vsako nevarno mesto jasno označeno, tako da se lahko uporabnik v prometu pravočasno in zanesljivo seznanj s stanjem na cesti, s spre-

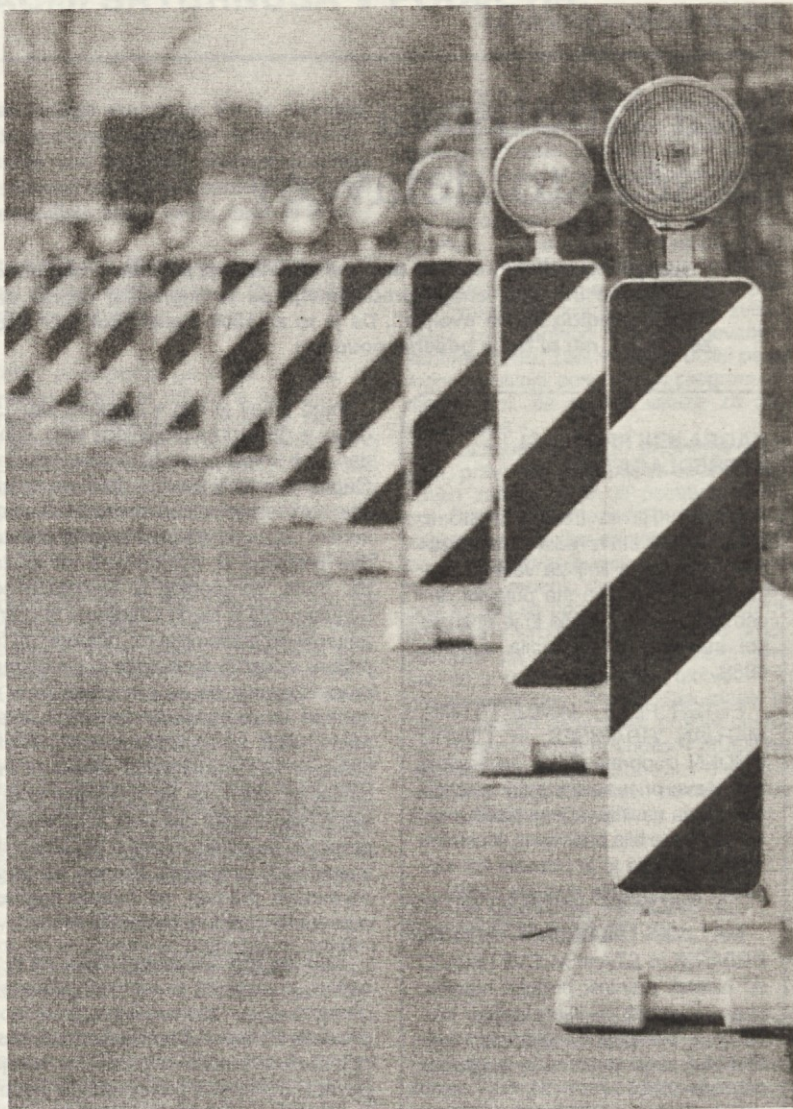
menjenim režimom ob preusmeritvah, poslabšanih vremenskih in prometnih pogojih. Posebej ponoči, v dežju ali megli, ko je vidljivost bistveno zmanjšana, lahko k zanesljivejšemu zaznavanju cestne signalizacije veliko prispeva svetlobna oprema.

Kot vse drugo se pri nas tudi varnost tehta z denarjem. Ker ga primanjkuje, šepa celo opremljenost avtocest, kaj šele regionalnih, krajevnih in ostalih cest. Vse te hibe plačujemo udeleženci v prometu!

Tudi zakonska regulativa na tem področju je še zelo pomanjkljiva in daleč zaostaja za zahtevami, ki jih postavljajo drugod po Evropi. Strožje predpise potrebujemo že zaradi nas samih, ker pa so v prometu na naših cestah vedno udeleženi tudi, je njihovo sprejetje hkrati tudi eden od pogojev za vključevanje naše države v Evropo 1992. Skupnost za ceste SR Slovenije skupaj s podjetjem za avtoceste Slovenije in ostalimi prometnimi ustanovami pripravlja gradivo za bližnji sestanek v Beogradu, kjer naj bi oblikovali ustrezen pravilnik, ki bi skupaj z novimi zakonskimi določbami obvezoval vse udeležence v prometu, tako izvajalce kot uporabnike.

ŽE LETOS BOMO PONUDILI DVE SVETILKI

Z novimi predpisi se bodo seveda tudi na našem tržišču pojavile potrebe po svetlobni opremi za cestno signalizacijo. Resda začnemo s precejšnjim zaostankom za razvitim svetom, vendar zaradi tega ne izgubljam poguma. Za začetek smo se odločili, da bomo osvojili dve velikosti svetilk, s koristnim svetlobnim premerom 180 mm in 220 mm. Svetilke teh dimenzij so se po nenapisanem pravilu že uveljavile v cestno-varnostni opremi. Družina manjših svetilk se napaja, razen redkih izjem, iz baterij ali akumu-



latorjev napetosti 6 voltov. Njihova poraba električne energije mora biti torej ob velikem optičnem učinku zelo majhna, da jim je zagotovljena ustrezno dolga življenjska doba. Možna je izvedba s trajnim gorenjem ali z utripanjem, ki poveča opaznost.

Družina večjih svetilk se lahko napaja iz akumulatorjev ali iz omrežja. Za trajno gorenje imajo halogeno žarnico, ki podvoji izkoristek, in močno poveča svetilnost. Za utripanje (zaradi bliskovnega principa delovanja ga imenujemo bliskanje) pa služijo posebne plinske žarnice - bliskavke.

Da bi bile signalne svetilke uporabne v različnih pogojih, moramo zagotoviti različne elektronske rešitve:

- utripanje - za žarnice z žarilno nitko,
- bliskanje - za žarnice s plinsko cevjo na praznjenje,
- avtomatiko za vklop v mraku in izklop ob svitu,

- avtomatiko za zmanjšanje svetilnosti halogenk, da ne slepijo v temi,
- avtomatiko za preklon na akumulator ob izpadu omrežne napetosti,
- avtomatiko za zaporedno prižiganje svetilk v vrsti.

Uvajanje elektronskih komponent in sestavov bo zahtevalo od razvojnikov, tehnologov in proizvodnje nov način dela, ker so to za nas novosti.

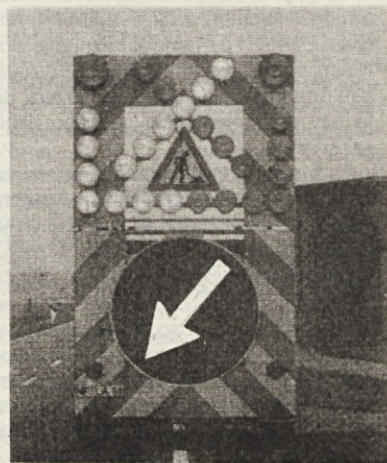
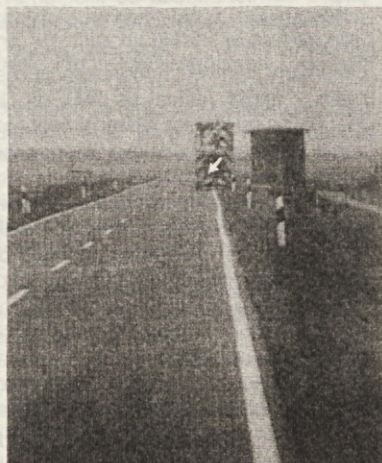
NAJPREJ TUJI KUPCI, POTEM ŠE DOMAČI

Ko smo se odločili za ta projekt, smo predvsem upoštevali tržne možnosti. Naš dolgoletni poslovni partner, italijanska Seima, nam je zagotovila odkup večjih količin svetilk za italijansko tržišče. Tako bomo lahko začeli s proizvodnjo in ponudili izdelke iz tega programa tudi našim »cestarjem«. Pa ne le njim, kajti ta svetila se lahko uporabljajo tudi na železnici in celo na letališčih.

Lotili se bomo tudi opremljanja cestnih smernih količkov s pravimi odsevniki. Nekoč bistveno cenovno oviro bomo odpravili z novo, cenejšo tehnologijo zapiranja hrbitišča z alu-folijo.

Če bomo nadaljevali tako, kot smo zastavili, in če bomo dobili podporo v našem podjetju, lahko iz teh zametkov nastane nov segment proizvodnega programa Avtoopreme. Ponujajo se nam že možnosti za izdelavo nekaj drugih proizvodov in le od nas je odvisno, ali bomo sposobni sprejeti ta izziv. Ne smemo biti brezbržni, saj gre za varnost v prometu in, v času bližajočih se kriz, tudi za našo socialno varnost.

Miro Meden



Okolje je pomembno za dobro počutje

Vsebino prejšnjega članka bi lahko strnili v ugotovitev strokovnjakov za varstvo pri delu, da pri današnjem znanju in na osnovi dolgoletnih izkušenj z računalniki ni utemeljenega razloga za bojazen pred zdravstvenimi okvarami - pod pogojem, da posebnosti dela z računalniki dobro poznamo in da upoštevamo navodila za varno delo.

Delo pri računalnikih torej ni škodljivo, če so izpolnjene nekatere zahteve, ki zajemajo:

- razmere v prostoru
- ureditev delovnega mesta
- strojno in programsko opremo
- zdravniški in tehnični nadzor
- izbiro delavcev

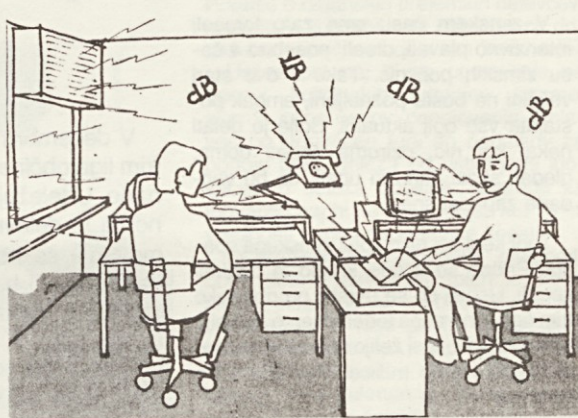
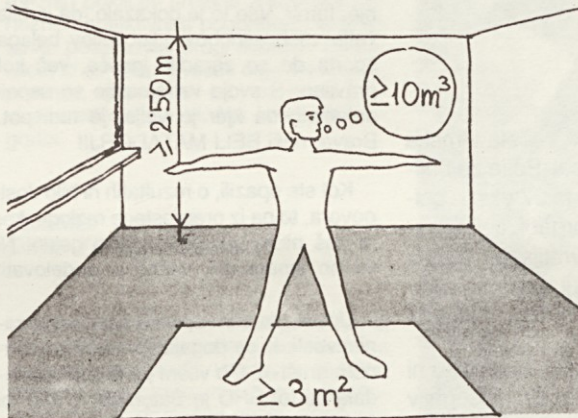
PROSTOR

Prostor ne sme biti niti premajhen niti prevelik. V prostoru naj bo največ šest delavcev. Imeti mora dovolj nezasedenega prostora, da omogoča preglednost. V njem naj bo prostor za lončnice, ki delavcem nudijo stik z naravo. Ta stik z naravo je potreben, ker delavec pri svojem delu komunicira z računalnikom, ki je stroj, brez čustev. Poleg tega naj bo delavcem omogočen pogled skozi okno v naravno okolje.

DELOVNO MESTO

- S tehnične plati so zahteve naslednje:
- prosta površina mora biti najmanj 3 kv. metre na delavca
 - prosta zračna prostornina mora biti najmanj 10 kub. metrov na delavca

- prosta višina mora biti najmanj 2,5 metra
- ob vsakem delovnem mestu mora biti najmanj 0,8 metra prostega prostora za delavca in najmanj toliko za poti, kjer se delavci gibljejo
- površine za naravno osvetlitev prostora morajo meriti najmanj 1/8 površine tal prostora
- miza za računalnik naj ima najmanj 120 x 80 cm delovne površine in višino 72 cm



- osvetlitev prostora mora biti dnevna in umetna oz. kombinirana
- umetna osvetljenost naj ne presega 500 luxov in ne sme utripati
- splošen hrup pomožnih naprav (ventilacija,...) v prostoru ne sme presegati za rutinsko delo 55 decibelov, za zahtevno kreativno delo pa 40 decibelov
- razporeditev delovnih mest naj bo takšna, da bodo usmerjena vzporedno s steno, v kateri so okna, in to tako, da v neposrednem vidnem polju ni svetlih površin z veliko svetlostjo
- naravna svetloba naj pada na delovno mesto z leve
- delavec mora znati nastavljati osnovne parametre: višino naslonjala stola, višino stola, svetlost zaslona, kontrast zaslona, ipd.

OPREMA

- vsa oprema mora omogočati preprost in logičen dialog delavca z računalnikom
- računalnik je stroj in je delavcu brezosebnostni partner, s katerim mora brez napak komunicirati po točno predpisanih pravilih. To postavlja posebne

zahteve, ki jih je potrebno upoštevati pri izbiri delavcev za delo s terminali - delo mora biti prilagojeno delavčevim psihofizičnim in osebnostnim značilnostim. Upoštevati moramo upadanje psihofizičnih zmognosti s starostjo delavca

- delavci naj imajo vsako uro ali največ dve, kratke aktivne odmore s pravilnimi vajami za razgibavanje
- redni periodični zdravniški pregledi naj postanejo pravilo

Na podlagi teh zahtev je na dlani ugotovitev, da skoraj nobeno delovno mesto ni urejeno v skladu z zahtevami. Približno pa se lahko tem zahtevam tudi z raznimi improvizacijami, kot je prerazporeditev miz v prostorih, pravilna svetila,... Vse težave s tem verjetno ne bodo izginile, bodo pa občutno manjše.

Franc Jerman

Pri tem članku je bila uporabljena naslednja literatura:

- dr. Primož GSPAN - ZDRAVO IN VARNO DELO PRI RAČUNALNIKU
- dr. Primož GSPAN - gradivo za seminar v dec. '89 v Poljčah
- HOYA - večplastni zaščitni filtri - pro spekt

RAČUNALNIŠKI VIRUSI

Nepreverjene diskete pregledujemo v računalniškem centru

V zadnjem času je bilo v časopisih in na TV veliko govora o računalniških virusih. Govorilo se je o katastrofi, ki naj bi se zgodila v petek trinajstega vsem, ki imajo v računalniku virus. Omenjali so viruse z različnimi imeni, kot so avstrijski, jeruzalemski, ipd., zraven pa ponujali »zdravila« za ozdravitev. Tudi v Saturnusu smo odkrili kar nekaj »okuženih« osebnih računalnikov. Besednjak zdravnikov se je preselil v računalništvo takoj, ko so neki računalniški lumpariji nadeli ime VIRUS. In ker ta lumparija sploh ni nedolžna, jo je potrebno podrobneje spoznati.

KAJ JE RAČUNALNIŠKI VIRUS?

Na ekranu bi radi gledali, kako se od levega in desnega robu odbija majhna žogica. Za to je potrebno najprej napisati program, potem je treba ta program prevesti v jezik, ki ga računalnik razume in potem se ta program z določenim ukazom pokliče in izvede. Ta program v računalniku rizično obstaja kot datoteka, v kateri so shranjeni ukazi, kaj naj program dela. Ti ukazi so shranjeni v binarni obliki. Če smo ta program napisali sami, je stvar v redu, če ga je pa napisal nekdo drug in se začne program izvajati

takrat, kadar mi ne želimo, potem stvar ni več v redu. Predstavljajte si, da vam med vnosom važnih podatkov začne po ekranu skakati žogica ali da vam začno padati črke in se nabirati na kupu na spodnjem delu ekrana in podobne neumnosti. Takšni programi so sestavljeni iz dveh delov. Prvi del skrbi zato, da se program sam množi v računalniku. Na primer, pri vsakem klicu se pripiše najbližjemu programu, ki ima npr. podaljšek .COM. Drugi del - izvajalni - pa skrbi za padanje črk, žogice,...

Takšnim programom so računalničarji dali ime VIRUS. Računalniški virus je torej računalniški program.

KAKO JIH SPOZNA MO?

Poleg zunanjega učinka, ki ga ustvarijo ti programi - virusi, jih spoznamo in odkrijemo tudi glede na njihovo obliko. Program je torej datoteka in kot takšen je sestavljen iz določenega števila vrstic - v računalniku so to sektorji. Število teh sektorjev nam velikokrat že pove vse o virusu. Npr., virus z imenom '1704' nam pove, da je program, ki povzroči padanje črk na ekranu, dolg 1704 sektorja, in če je program postal daljši za toliko sektorjev, potem je naš računalnik »okužen« z virusom 1704 ali t.i. avstrijskim virusom.

POSLEDICE VIRUSOV

Virusi delujejo v glavnem na dva načina. Prva skupina virusov nam le nagaja pri delu, kot na primer žogica (virus z imenom Bouncing Ball), padanje črk (virus 1704) in podobno.

Druga skupina je manj priljubljena, ker uničuje podatke v računalniku. Rezultat njihovega delovanja je na primer fizično brisanje datotek in programov v računalniku (virus 1813 ali jeruzalemski), formatiranje diska sredi dela in podobno. Ti virusi so zelo nevarni, ker nam uničujejo podatke oziroma ves SW.

ZAŠČITA PRED VIRUSI

Najboljša zaščita je preventiva. Vsi virusi se prenašajo z nekim medijem. Pri nas je ta medij disketa. Na disketo se prenese virus na enem računalniku in ko

jo prepisemo na drugega, smo že prenesli tudi virusni program in s tem okužili drug računalnik. Treba je torej paziti, da se virus ne naseli v našem računalniku. To dosežemo tako, da ne prenašamo disket z nepreverjenih osebnih računalnikov na svojega. Če pa je to nujno potrebno, potem najprej preverimo, če je disketa okužena. To je možno v našem računalniškem centru na Letališki. Kupili smo program, ki virus najde in okužen program tudi popravi, če ga lahko, poleg tega preveri, ali je določen medij okužen ali ne. Program ni tako poceni, da bi ga kupili za vse PC-je, pa tudi prenosljiv ni z enega na drugega, zato je pač potrebno opraviti to pot v naš RC.

NASVET

Z virusi so najpogosteje okužene naslednje skupine programov:

1. Računalniške igre (razni TETRIS, PENTIS, ...)
2. Programi za teste (SPEED, SPEEDTEST, SEEK, CORE, ...)
3. Neavtorizirane verzije uporabniških programov

Ne kopirajte teh programov, preden se ne testira prisotnost virusov. Zavedati se je treba dejstva, da na zahodu pravijo temu že kar računalniški AIDS, kajti virusi so programi in dobri programerji jih spreminjajo in pošiljajo naprej spremenjene, tako da se jih vse težje odkriva in uničuje. Torej pomaga le še preventiva, kot pri AIDS-u.

Franc Jerman

Vsakdo lahko najde sekcijo zase

Ob koncu vsakega leta ponavadi naredimo obračun s starim letom in si zaželimo, da bi bilo vsaj tako, če že ne boljše. Tudi športniki - rekreativci Saturnusa smo januarja naredili inventuro. Nekaj načrtov nam je prekrizala lanska mila zima, nekaj pa pomanjkanje denarja - a večino smo jih vendarle uresničili. Največja novost je bila lani ureditev teniškega igrišča, s katero smo zbežali na plan mnogo ljubiteljev tega športa.

Pa začnimo s smučarji. Smučanje - kako čarobna beseda! Tako zaželjena zima nas tudi v lanskem letu ni osrečila z lepo belo odejo, zato smo vsi, ki ljubimo »dilanje«, ostali praznih nog. Odpadlo je smučarsko prvenstvo Saturnusa, odpadli so tečaji za otroke, odpadli so rekreativni teki na smučeh. Sama žalost. Vendar puške nismo vrgli v koruzo. Kljub pomanjkanju bele opojnosti smo tekmovali na tradicionalnem 38. srečanju v počastitev Dneva mladosti pod Prisanom in to že skoraj sredi pomladi. Bilo je čudovito! Zopet smo uspeli prismočati vsa prva mesta. Prva mesta, pa zima brez snega, vam to kaj pove?

V zimskem času smo zato tembolj intenzivno plavali, drsali, posebno v času zimskih počitnic. Tako ti dve stari veščini ne bosta pozabljeni, ampak postajata vse bolj aktualni. Bolje je delati nekaj kot nič, oziroma sedeti doma, gledati skozi okno in upati, da bo vendarle zapadel sneg.

Tudi kegljači niso spali zimskega spanja. Pridno so kotalili kroglo in podirali keglje. Uspeli so se uvrstiti na občinsko trim ligo. Enkrat na teden imamo na voljo stezo za vse, ki si želijo malo počepati in si krepiti nožne mišice. Pridite, ne bo vam žal!

Šahisti so zelo delavni, saj vsak dan v času malice krepijo svoje možgane. In ker tako pridno trenirajo, so si zaslužili enotedenski turnir v počastitev »Dneva mladosti«, ki je bil junija meseca v Puli. Udeležili so se ga seveda samo najboljši možgani. Jesenski turnir pa je zaradi po-

manjkanja financ odpadel. Igrali so tudi na mestnem prvenstvu in na Delavski olimpiadi.

Tekači, ni jih veliko, so sposobnost svojih »krakov« preizkusili na teku trojic 9. maja. Kar precej znoja in volje so porabili na tej težki preizkušnji. Uspeli so priti na cilj živi in zdravi, čeprav so morali premagati kar 28 km dolgo proggo. Ta pa

Balinarji ne počivajo

V decembru se je začela zimska trim liga občine Moste-Polje za balinarje. Udeležuje se jo 27 ekip, večinoma iz delovnih organizacij. Tekmovanja se bodo vrstila do konca marca. Naši balinarji so doslej nastopili na sedmih tekmah, zmagali so na treh.

Balinarska sekcija v Saturnusu ni prav številna, vendar pa dosega v občini kar dobre rezultate. Lani so bili četrti, prav tako v konkurenci 27 ekip. Letos pa za našo ekipo nastopa tudi štipendist tozda Orodjarina in vzdrževanje Aleš Škoberne, ki je član balinarske državne reprezentance.

je bila vse prej kot lahka, saj so morali teči po asfaltu in pesku in tudi z vzponom na Golovec jim ni bilo prizaneseno.

Balinarji so brez hrupa pridno igrali in dosegali tudi lepe uspehe. Naši žogobrci so odigrali trim ligo in obiskali svoje dolgoletne prijatelje v italijanskem Managu. Srečanje je bilo tako kot vedno izredno prisrčno in upamo, da te vezi ne bodo nikoli pretrgane, temveč da se bodo samo še krepile. Da bi bilo takih srečanj čim več!

Seveda pa ne smemo pozabiti vseh zagnanih brcarjev na kolesih. Tudi oni so v lanskem letu še enkrat dokazali, da se tudi na dveh kolesih in z močjo svojih mišic daleč pride. In prišli so daleč, saj so prekolesarili 1000 km dolgo pot. Tokrat so iz Slovenije pokukali še malo čez »mejo« - v Srednjo Dalmacijo. Kakšna je sončna Dalmacija sredi poletja, ko te vsega ozojenega polije še »znoj« z neba, morate vprašati kolesarje, ali pa se sami vključiti v kolesarsko sekcijo in vse to doživeti sami. Spoznati svojo domovino dobesedno s svojimi nogami, mokri kot cerkvene miši, to je čudovito doživetje!

Sedaj pa tisto novo v starem letu. Pridobili smo dve teniški igrišči, s katerima smo potešili vse večje želje po igranju z belo žogico. Resnično sta bili igrišči zasedeni non-stop. Tečaji, redno igranje, turnir. Vse to je dokazalo, da je bila želja vseh »snobov«, ljubiteljev belega športa, da se zgradijo igrišča, več kot pravilna. S svojo vztrajnostjo so uspeli dokazati, da kjer je volja, je tudi pot. Bravo, naši BELI MATADORJI!

Kot ste opazili, o rezultatih ni bilo dosti govora, to pa iz preprostega razloga, ker je naš moto staro olimpijsko geslo: Ni važno zmagovati, važno je sodelovati!

Upam, da sem opisala vsaj nekaj zanimivosti, ki se dogajajo v našem športnem društvu. Ob vsem pa bi rada povedala še to: ŠRD je Saturnus, in zato bi radi, da se čimveč naših ljudi pridruži kakšni sekciji, saj je le-teh toliko, da si lahko vsak izbere aktivnosti po svoji želji. Pridružite se nam!

Lep športni pozdrav, pa naj bo to: teniški, kolesarski, šahovski, nogometni, ali pa smučarski!

Nuša Sovinc



NOVOST - RIBIŠKA SEKCIJA

Naše športno-rekreativno društvo je po novem bogatejše za eno sekcijo. Ustanovili so jo ribiči; v Saturnusu jih je najmanj 35, ki so člani različnih ribiških družin. Naša ribiška sekcija bo včlanjena v ribiško družino Vevče, tam bodo nabavili dve prenosljivi dovolilnici, tako da bodo lahko ta šport preizkusili tudi tisti člani ŠRD, ki se sicer ne ukvarjajo z ribolovom. Izposodili si bodo lahko tudi opremo. Več o tem pa v naslednji številki.

SATURNUS

POTOPIS

Kilimandžaro - najmogočnejša gora sveta



Zgolj srečnemu naključju, da sva bila z vodjo odprave Sandijem sošolca v šoli za planinske vodnike, se moram zahvaliti, da sem se udeležil prvega slovensko - češkoslovaškega vzpona Mt.Kenyo in Kilimandžaro. Leto dni smo načrtno pridobivali kondicijo, se pripravljali na visokogorske razmere in pridobivali sponzorje. Ves trud je bil poplačan. Afrika je s svojo lepoto, drugačnostjo, pa včasih tudi s svojimi cenami presešla vsa moja pričakovanja.

Naj začnem na mestu, kjer pride v prvi stik s črno celino večina Evropejcev - v Nairobiju, kamor smo 15. decembra prileteli iz Frankfurta. Iz zime smo prišli v pravo poletje. 25 stopinj ob 9. uri zjutraj pa smo vseeno dobro prenašali, saj je mesto na nadmorski višini 1700 m in ima blago podnebje. Nairobi je najbolj evropsko mesto, in verjetno tudi najbolj razvito mesto v Afriki, čeprav ima manj kot milijon prebivalcev in relativno kratko zgodovino.

Prenočili smo (vseh 13!) pri Vojku Plevelju, dopisniku »Dela« v Nairobiju. Naslednjega dne smo se z dvema land-roverjema odpravili proti narodnemu parku Naro Moru, ki je izhodišče za vzpon na najvišji vrh Kenije Mt. Kenya. Le nekaj kilometrov iz Nairobija, ko smo

začeli srečevati preproste domačine, smo se vrnili desetletja nazaj v zgodovino. Začeli smo spoznavati Afriko v harmoniji narave in človeka. Vozili smo mimo nasadov kave, banan, ananasa, mangovcev - res lepi, nenavadni pejsaži. Za njimi se nam je kmalu ponudil pogled na nekaj najlepših visokogorskih verig na svetu; videli smo Aberdare in v daljavi v oblakih Mt.Kenyo. Za vse tamkajšnje gorske predele je značilna divja lepota in razmeroma lahka dostopnost. Vsi najbolj znani gorski masivi so hkrati tudi narodni parki.

Za primeren »honorar« smo vneto fotografirali domačine. Po dobrih dveh dneh hoje skozi tropski gozd in bambusovo džunglo (ne bo odveč podatek, da je bambus vrsta trave, ki lahko zraste tudi

Plače bodo tajne, razponi pa določeni

Kar zakoni določajo le okvirno, bodo natančneje opredelili kolektivne pogodbe. V njih bodo zapisane pravice in obveznosti delavcev, pogoji za sklenitev delovnega razmerja in za njegovo prekinitev, kadar bo delavec preveč; določale bodo pogoje dela, dolžino delovnega časa, odmorov in dopustov; z njimi bo urejen način delitve osebnih dohodkov, pa tudi sredstev za skupno porabo; posebej bodo obravnavani pogoji za izobraževanje delavcev in za obveščanje; v njih pa si bo zagotovil nekatere pogoje dela tudi sindikat.

Zakon vsebuje najsplošnejše določbe o pravicah in obveznostih delavcev, ki bodo po pogajanjih republiškega sindikata z republiško gospodarsko zbornico bolj natančno opredeljene v okvirni kolektivni pogodbi, veljavni za vso republiko. V panožnih kolektivnih pogodbah (podpisovali jih bodo republiški odbori sindikatov dejavnosti in ustrezna združenja podjetij oz. delodajalcev) pa bodo znotraj teh okvirov upoštewane posebnosti posameznih dejavnosti.

O bodoči vsebini kolektivnih pogodb pa vemo zaenkrat predvsem to, da so še velika neznanka. Celotni zakon, ki morajo biti podlaga za njihovo oblikovanje, še niso sprejeti - med temi je vsekakor najpomembnejši republiški zakon o delovnih razmerjih, ki je še v fazi osnutka. Praktično neverjetno je torej, da bi se lahko kolektivne pogodbe uveljavile z začetkom aprila, kot je bilo predvideno v zadnji verziji Zakona o podjetjih. Ta čas so znani le glavni obrisi sistema za sklepanje kolektivnih pogodb v republiki.

Odnos med zakoni (o podjetjih, o delovnih razmerjih, o zaposlovanju, o pokojninskem in invalidskem zavarovanju idr.) in različnimi vrstami kolektivnih pogodb si lahko predstavljamo v obliki koncentričnih krogov. Določbe, ki so že zajete v zakonu ali kolektivni pogodbi na višji ravni in so torej splošno veljavne, naj se na nižji ravni ne bi prepisovale, pač pa kvečjemu precizirale. Velja tudi pravilo, da obseg pravic, obveznosti in odgovornosti v kolektivni pogodbi ne more biti manjši, kot ga določa zakon ali kolektivna pogodba na višji ravni.

do enega metra na dan in doseže 30 m višine v dveh mesecih!) smo prišli v pas grčavega, z velikimi lišaji poraščenega drevesnega resja. Nekaj ur smo brodili še po močvirnatih travah. In potem se je nenadoma pokazal močvirni vrh Mt. Kenye. Ta ugasli vulkan z nazobčanimi, do 5200 m visoko segajočimi vrhovi, je stalno obdan z ledeniki.

Trikrat smo prespali na Mc Kinder's campu na višini 4300 m, se vsak dan vzpeli na enega od vrhov in se temeljito prilagodili na višino. Na Mt. Kenyo smo se vzpeli brez vodnikov in nosačev - bili smo planinci, šerpe in kuharji naenkrat. Zato je bilo pet kuhanih krompirčkov po sestopu, podarjenih od domačina - nosača, zame pravi kulinarčni dogodek. Pred sestopom smo še prespali na Meteorološki postaji, na višini 3050 m, vendar v džungli - pred kočo so bili bivoli, nad nami pa pavijanji.

Vrnili smo se v Nairobi, bili gostje v jugoslovanski ambasadi in nato spet pri Vojku, potem pa smo se z avtobusom odpeljali svojemu drugemu cilju na-

POGODBE V PODJETJIH LE IZJEMOMA

Naslednja stopnja so kolektivne pogodbe podjetij, ki pa naj bi jih sklepal sindikat podjetja z vodstvom le v velikih podjetjih ali v podjetjih z velikimi specifičnostmi v poslovanju (npr. železnica, pošta). Zaenkrat ni predvideno sklepanje posebnih kolektivnih pogodb za posamezne poklice, čeprav so nekateri (npr. novinarji) že postavljali take zahteve, pač pa naj bi bile posebnosti posameznih poklicev urejene z aneksi k panožnim kolektivnim pogodbam, ki bi jih lahko podpisovali drugi subjekti. Za poklice, ki so skupni večini dejavnosti (npr. pravniki, ekonomisti idr.) pa bi se pravice uredile že v okvirni kolektivni pogodbi.

IZJEME: DIREKTORJI IN ŠE KDO

Del določb kolektivnih pogodb naj bi sicer veljal tudi za direktorje in delavce s posebnimi pooblastili, vendar pa bo lahko pristojni (samo)upravni organ ob imenovanju določil drugačen način obračunavanja osebnega dohodka, drugačen delovni čas in nekatere druge pogoje dela. Ti delavci naj bi sklepali posebne pogodbe o delovnem razmerju. Isti organ bo lahko (verjetno) določil, da se posamezne določbe kolektivne pogodbe ne uporabljajo tudi za posamezne druge delavce (npr. vrhunske strokovnjake).

Na tem mestu lahko tudi omenimo predlog sindikalistov, da naj bi poslo-

sproti - proti Tanzaniji, proti Kilimandžaru. Vozili smo se skozi območje Masajev, opazovali ptice marabuje, žirafe in množico termittjakov. Masaji so presenetljivo vitki in visoki ljudje, nosijo rdeča ogrinjala in veliko nakita. So nomadi, ki potujejo skupaj s svojo živino, z lovom se ne ukvarjajo. Jedo v glavnem meso, mleko in kri, ki jo mešajo z mlekom ali z vodo. Kri si vzamejo kar iz vratne žile živega goveda, kar je navada še nekaterih drugih afriških plemen. Še do nedavnega je bil znan običaj Masajev lov na leva s kopjem in nožem, s katerim so mladi Masaji dokazali svojo odraslost. Danes je to prepovedano, ker so živali zaščitene.

Na meji s Tanzanijo smo morali obvezno zamenjati 50 dolarjev. Tanzanija je ena najrevnejših dežel na svetu. Socializem tudi tam ni uspel: delo je podcenjeno, delavec zasluži v povprečju le 15 ameriških dolarjev na mesec, zdravnik 30 do 40 dolarjev. Cene so kljub temu visoke, država hlasta za turističnimi dolarji. V vseh narodnih parkih in v hotelih je obvezno plačevanje v dolarjih.



vodni delavci v času svojega mandata ne bili člani sindikata, saj bodo že pri sklepanju kolektivnih pogodb in pri kasnejših morebitnih sporih nastopali kot nasprotna stranka. Kot je razložil podpredsednik sindikalnega sveta naše občine Ivan Lukman, bodo po vsej verjetnosti direktorji ustanavljali lastna združenja, kakorkoli se bodo že imenovala, čas pa bo pokazal, ali bodo ta sodelovala s sindikatom in na kakšen način.

Tudi vloga sindikata se bo morala spremeniti.



Ponudba v trgovinah pa je zelo skromna. V Tanzaniji živi 120 različnih plemen in življenje v tej državi, ki je velika za približno štiri Jugoslavije, bi moralo biti po tem sodeč pestro in razburljivo. A velika vročina na prebivalce vpliva zelo pomirjevalno - da ne rečem lenobno.

Z vstopnino v narodni park so nas močno oskubili. Po dveurnih ceremonijah z najemom nosačev in pogajanjimi za ceno smo se odpravili po tradicionalni (najlažji) poti proti vrhu Kilimandžara - najvišji gori v Afriki in hkrati najmogočnejši gori sveta. »Nebeška gora«, »Gora svetlobe«, »Božja gora« ji pravijo pripadniki plemena Massai, »Karavanska gora« pa tisti iz Svahiliji. Njihovi poglavarji so pošiljali odposlance na goro, da bi jim prinesli tisto srebro, ki se je lesketalo na vrhu Kibo, najvišji konici Kilimandžara.

Kilimandžaro je najvišja samostojna gora našega planeta. Nad žarečo masajsko savano, ki meji že na puščavo, se dviga ta zakladnica vode, vir vsega življenja v dolini. Kot nasploh vsa Tanzanija je to nenavadna gora, elipsaste oblike, dolga 45 km in široka 35 km. Na skoraj

DELITEV NA OSEM PLAČILNIH RAZREDOV

Vsebina okvirne kolektivne pogodbe bo stvar dogovora med sindikati in gospodarsko zbornico. Logično bi bilo pričakovati da bo sindikat (čeprav kot svoje izhodišče tudi poudarja prizadevanje za uspešnejše poslovanje) skušal čim bolj razširiti pravice delavcev (eden takih primerov je predlog za najmanj 24 dni dopusta), medtem ko bo gospodarska zbornica v prvi vrsti skušala omogočiti podjetjem čimvečjo poslovno učinkovitost, pa četudi bi to zahtevalo, da se izpolnjuje le zakonsko določen minimum pravic delavcev. Tako sindikati kot gospodarska zbornica so sicer že pripravili neke osnutke republiške kolektivne pogodbe, ki pa še zdaleč niso celoviti. V glavnem se še pogovarjajo o tem, kaj bo treba v njem opredeliti, predlogov, kako to opredeliti, pa je še zelo malo.

Ena zanimivost, ki verjetno ne bo sporna, je tajnost osebnih dohodkov. Okvirna kolektivna pogodba bo razvrstila poklicne skupine delovnih mest v osem razredov in določila minimalen razpon med njimi - sindikati predlagajo razpon 1 : 3,2 med najnižje in najvišje ovrednotenim delom. Na tej osnovi bodo nato razponi (lahko večji, nikakor pa ne manjši) določeni v kolektivnih pogodbah panog in podjetij. Ker bo minimalni osebni dohodek znan, bodo znani tudi minimumi za posamezne plačilne razrede. Podatki o dejanskih prejemkih delavcev, ki bodo vključevali tudi nagrado za doseženo uspešnost dela, pa bodo tajni.

Uspešnost naj bi se ugotavljala na osnovi količinskih kriterijev (norme, akordi) in na osnovi ocenjevanja. Delavec bo upravičen tudi do dodatkov za pogoje dela, deleža od ustvarjene inovacije in deleža dobička. Nagrada za inovacijo naj bi ne bila manjša kot 10 % vrednosti letne gospodarske koristi.

O konkretnih vsebinskih predlogih obeh strani, kolikor jih sploh je, nima smisla pisati, dokler ne bodo vsaj v fazi pogajanja. Do tega pa bo še preteklo nekaj časa, kajti (npr.) sindikalni osnutek ni razčiščen še niti v okviru samih sindikatov. Ivan Lukman je (sredi januarja) povedal, da še čakajo na sestanek na republiški ravni, na katerem bodo o gradivu razpravljali. Ko bodo razčiščene zadeve na republiški ravni, pa bo precej dela še v panožnih sindikatih, ki so zelo široko zasnovani in vsebujejo zelo različne dejavnosti. Nastop kolektivnih pogodb torej še ni tako blizu. Sicer pa to vsaj na področju osebnih dohodkov do konca junija ničesar ne spremeni, saj so tako ali tako - zamrznjeni. Vita Cajnko

6000 m visoki Kilimandžaro se ni lahko vzpeti. Od več kot 10.000 obiskovalcev vsako leto doseže vrh le približno 200 srečnežev.

Mi smo se nanj odpravili sto let po prvem vzponu Hansa Meyerja in njegovega spremljevalca. Mojemu nosaču je bilo ime Pascal in je bil zelo naglušen; enemu je ime Lufthanza... Proti koči Mandara hut (2727 m) smo hodili skozi pragozd nizke in srednje rasti, prepredene s slapovi ovijalk. Levo in desno od nas je bila neprehodna stena žilavega zelenja. Srečevali smo vračajoče se utrujene popotnike in domačine, ki so nas pozdravljali: »Jambo! Habavi?« (Dobro jutro, kako gre?) in odgovarjali: »Misuri, asanti!« (Dobro, hvala!). Vodiči pa so nam največkrat svetovali: »Pole, pole« (počasi, počasi). Bili smo vseeno dovolj hitri, da smo popoldne obiskali še manjši krater.

(Nadaljevanje na 10. strani.)

Je naša menza po krivem obtožena nesnažnosti?

Ali je hrana, ki jo jemo v Saturnusu, nečista? Podatki mestnih inšpekcijskih služb, ki naš obrat družbene prehrane na podlagi decembrskih brisov uvrščajo med štiri najbolj nesnažne v Ljubljani, ne vzbujajo ravno apetita. Upravnik naše menze Marko Mihelčič pa pravi, da le ni tako hudo. Decembrski rezultati so bili izjemen spodrslijaj, sicer pa inšpektorji že vrsto let pri nas skorajda niso zabeležili umazanije.

Poglejmo si najprej rezultate decembrskih brisov. Od petnajstih jih je bilo kar pet oporečnih in kar štirje od njih so vsebovali črevesne bakterije. Dva od teh sta bila odvzeta z rok dveh delavk v kuhinji, ki sta resda »samo« pomivali, a vendarle... Inšpektorji pa so te rezultate poslali v Saturnus s suhoparnim dopisom, v katerem ni bila niti omenjena

zahteva po kakršnihkoli ukrepih, kaj šele razkuževanju, kot je pisalo v Ljubljanskem dnevniku. Marko Mihelčič meni, da zato, ker inšpektorji vedo, da doslej v tem obratu družbene prehrane niso nalleteli na večjo nesnažnost.

»Z Zavodom za socialno medicino in higieno imamo sklenjeno pogodbo, po kateri morajo vsako leto vzeti 300 brisov na snažnost prostorov in opreme in 20 brisov na snažnost hrane. V šestih ali sedmih letih, kar sem tu, so bili oporečni samo trije brisi hrane. Pri brisih na snažnost prostorov in opreme pa so bile navadno problematične termos posode - vendar so bili brisi odvzeti potem, ko so se posode vrstile iz obratov, kjer večinoma nimajo primernih pogojev, da bi jih temeljito očistili. Pred uporabo posode vedno operemo z vročo vodo.«

Primernih pogojev pa pravzaprav nimajo niti v matični menzi Ob železnici.



(Nadaljevanje z 9. strani.)

Naslednjega dne zjutraj smo bili že zimsko oblečeni, čeprav je bila temperatura še nad ničlo. Nairobi nas je pomehkužil. Čez dan, ko se je sonce dvignilo visoko, so bile naše »uniforme« že spet bolj podobne tropskim. Po ozki in strmi stezi smo se dvignili skozi zadnji, najbolj divji del pragozda in pred nami se je odprl pogled na pettisočak Mawenzi. Njegovi ostri južni in vzhodni grebeni ter tisočmeterske stene so bili kot na dlani. Nižje so pobočja umirjena, vulkanska masa brezupno enakomerno pada v vzporednih grebenih. Na zadnji od teh vzpetin, še pet ur hoda daleč, smo že zagledali naslednjo kočjo. Kibo je bil še zelo daleč.

Med gostimi šopi trave smo občudovali debelolisto planinsko cvetje in grmičje, med njimi nekaj kilimandžarskih posebnosti: več kot meter visoki cvet *Lobelia deckenii*, višje na pobočju pa *Senecio cottonii*, do 5 m visoko drevo v zgoraj močno odebelenim debelom in z ogromnimi listi brez vej. Ta rastlinski čudež so prvi najditelji opisali kot križanca med palmo in zeljnato glavo.

Koča Horombo je pravo planinsko naselje. Ločene stavbe za turiste, vodnike, nosače, za kuhinjo in sanitarije zavzemajo vso planoto. Dosegli smo jo popoldne pred božičnim večerom, ki

smo ga nato ob petju in igranju praznovali skupaj z ameriški planinci.

Ob sončnem vzhodu smo se odpravili proti Kibo hut (4750 m). V koči smo pustili le edino žensko članico odprave, ki je imela že prejšnji dan težave. Pokrajina je tu že bolj skalnata. Pot obide Mawenzi in prečka 5 km dolgo in 2 km široko puščavsko ploščo. Za njo pride svet brez rastlinstva. Posamezne skale, raztresene vsepovsod, pričajo o moči zadnjih vulkanskih izbruhov. Ko smo po 5 urah prišli do kočje Kibo, ki kot lastovičje gnezdo stoji pod Kibom, smo bili še toliko zagnani, da smo se odpravili na »izlet« nekaj nad 5000 m visoko.

Počutili smo se dobro, le trema pred odločilnim vzponom nam kasneje ni dala spati. Vstali smo še pred polnočjo in se kmalu potem odpravili proti vrhu, ki je bil markiran s srebrno črto snega. Pot kar noče zaviti z gruščja v skalne grebene, utrudljiva je in naši počitki so bili vedno pogostejši. Po dveh urah hoje smo prišli na zgornji del plazišč, še bolj strm in neutrjen. Zadnjih 100 metrov nam je vzelo uro, nato pa se je svet v trenutku spremenil. Dosegli smo sneg in takoj nato smo bili na robu kraterja. Skozi škribino nam je pogled padel na njegovo dno. Na desni pa se je zableščal pravilni grad iz odlomkov Velikega ledenika, ki je

Termos posode se da res dobro oprati le v posebnem pomivalnem stroju. V kuhinji pa imajo dve pomivalni koriti, eno za solato in kuhinjske stroje, drugo za črno posodo in termos posode.

Prostora je premalo, da bi lahko kuhinjo uredili po sodobnih standardih. Vse blago prihaja po isti poti, po kateri potem tudi odvažajo hrano, česar predpisi ne dovoljujejo. V kuhinji vsak dan pripravijo 1200 obrokov, po normativih pa kuhinja ustreza za pripravo največ 700 obrokov. Glede na dotrajanost prostorov in delovnih površin, pravi Marko Mihelčič, je naš obrat družbene prehrane dokaj čist.

Sanitarni inšpektorji z Zavoda za socialno medicino in higieno, ki so prišli 2.februarja spet opraviti redno kontrolo, trdijo, da o zapisu v Ljubljanskem dnevniku nič ne vedo. Po njihovem mnenju naše-ga obrata ni moč tako strogo oceniti. Obljubili so, da bodo poslali pismeno mnenje, ki ga bomo objavili v naslednji številki.

To naj nam bo v tolažbo. Ne glede na vse rezultate brisov, dobre ali slabe, pa se bomo vedno neprijetno zdrznili, kadar bo na primer prodajalka v bifeju preštel denar, potem pa z golo roko prijela naš kos sira ali salame. Taki pač smo - pa čeprav bi nam v obratu družbene prehrane tudi o tem lahko povedali dolgo zgodbo o pomanjkanju delavk, o problemih z nadurami in še o čem.

Sanitarni inšpektorji so po znanih rezultatih mikrobioloških preiskav brisov ocenili štiri obrate družbene prehrane kot v celoti nesnažne. To so bili: Emonin - Mesna industrija Zalog na Agrokombinatski, GP Figovec PE - SAP na Središki, Saturnusov Ob železnici in Laguna - pizzeria na Linhartovi. V vseh štirih primerih so z odločbo odredili temeljito mehanično čiščenje vseh prostorov, opreme, posode in pribora ter razkuževanje. Med brisi, ki so jih vzeli v omenjenih obratih, so bili tudi takšni, ki so vsebovali fekalne bakterije. Ljubljanski dnevnik, 27. decembra 1989

padal proti nam v številnih do 30 m visokih stopnicah. Do Gillman's Pointa (5700), drugega najvišjega vrha Kilimandžara, ki ga običajno štejejo za vrh, ni bilo več daleč. Dosegli smo ga prekmalu - dve uri pred sončnim vzhodom. Bilo je mrzlo, pihal je leden veter, nekateri niso več čutili prstov na rokah in nogah in zato je vodja odločil, da ne gremo še naprej na 150 m višji in dobro uro oddaljeni Uhuru Peak. Tja sta se kasneje na svojo roko odpravila le dva člana odprave.

Šele ob šestih je z vzhoda prodrl pas rdeče svetlobe. Pod njim je bilo še temno. Obris Mawenzičevega stolpasta vršnega grebena, ki je rezal le nekoliko svetlejšo obzorje, je bil osupljiv. Šele tedaj smo se zavedali, da smo osvojili streho Afrike. Veseli in žalostni smo bili, ker smo vedeli, da tega doživljanja najbrž ne bo mogoče ponoviti.

Tistega dne smo se morali še spustiti za 3000 metrov, zvečer pa smo v koči Mandara po daljšem času spet dobro spali približno na triglavski višini. Ko smo bili nekaj dni pozneje v narodnem parku Lake Manjara in Ngoro Ngoro med sloni, levi, zebrami, noji, se je začelo drugo poglavje naše poti. Ostal pa je mogočen vtis o gori, o njenih lepota in posebno stih.

Milan Pavliha

HALOZE ?



Ne! Čeprav v Ljubljani že dolgo ni bilo naravne katastrofe, mora naš sodelavec, ki že 37 let dela v Saturnusu, živeti v stanovanju, katerega nosilne stene se že več kot dve desetletji vidno posedajo. Stanovanjski blok na Marčenkovi 13 ima očitno konstrukcijsko napako, ki je najhuje prizadela prav njegovo stanovanje. Vsa ta leta mu minevajo ob ponavljajočih se pritožbah na Stanovanjsko podjetje in občasnih mučnih popravilih, ki pa za-ležejo za zelo kratek čas.

Da bi problem trajno rešili, bi bila potrebna temeljita prezidava (tako je mnenje Zavoda za raziskavo materiala in konstrukcij), torej bi se moral naš sodelavec s 4-člansko družino izseliti - a seveda ne pod smreko. Nadomestni prostori, ki so mu jih doslej na Stanovanjskem podjetju ponudili, po njegovih besedah niti približno niso primerni za bivanje.

Gluhi za njegov problem pa so tudi v naši kadrovski službi, čeprav je stanovanje last Saturnusa. Naš pravilnik pač ne predvideva takega primera...

(Slika prikazuje le eno od poškodb v stanovanju našega sodelavca).

GLAS SATURNUSA izdaja delavski svet DO Saturnus v nakladi 2400 izvodov.

Uredniški odbor: Mensura Bašič, Zvone Debeljak, Brane Novak, Stojan Tršan, Richard Gerbec, Silvo Baznik, Josip Lukša, Sandi Hvala. Glavna odgovorna in tehnična urednica Vita Cajnkova Javornik. Naslov uredništva: Saturnus, Ob železnici 16, 61110 Ljubljana, telefon: 444-466 int. 225.

Tiskano v Saturnusu - oddelek tiska na papir.

Člani kolektiva, upokojeinci in štipendisti prejemajo glasilo brezplačno.

Po mnenju sekretariata za informiranje IS skupščine SRS, št. 412-1/72 z dne 8. 9. 1975, je glasilo oproščeno temeljnega davka na promet.