

# SATURNUS

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA SATURNUS, LJUBLJANA - LETO XXI - ŠTEVILKA 1 - JANUAR 1980

## KONSTITUIRANJE TEMELJNEGA SAMOUPRAVNEGA SPORAZUMA

V dneh 9. in 10. januarja je bil na Bledu konstituiran Temeljni samoupravni sporazum o trajnem poslovnem sodelovanju in združevanju dela in sredstev v izdelavi, nabavi, uporabi in prometu svetlobne opreme v svoji celoti in po organih. Tako so našemu TSS (našemu iz razlogov ker celotno rešuje proizvodno celoto naše svetlobne opreme) na dan konstituiranja veljavno pristopili.

- 1 udeležencev s področja izdelave (Saturnus)
- 5 udeležencev s področja uporabe (avtomobilska industrija)
- 19 udeležencev s področja blagovnega prometa (trgovina)

Odbor za konstituiranje pa je bil obvešččen, da samoupravni postopek za pristop k TSS še ni zaključen v treh DO, ki so bile podpisnice dosedanjega poslovnega sporazuma in to CIMOS Koper, FAP Priboj, 11. OKTOMVRI Skopje in je zato Skupščina udeležencev Temeljnega samoupravnega sporazuma sprejela soglasen sklep, da te DO šteje kot pravno veljavne udeležence TSS do 31. 03. 1980 oziroma, da lahko postanejo pravno veljavni udeleženci TSS takoj ko sprejmejo ustrezne samoupravne pristopne odločitve, oziroma ko pri sebi končajo postopek samoupravnega pristopanja v TSS.

S podpisovanjem pristopnih izjav se je zaključilo dolgotrajno (dvoletno) obdobje njegovih priprav. Veljavni TSS temelji na dosedanjem poslovnem sporazumevanju, ki je nadaljevanje poslovne politike obdobja zadnjih let in velja od 1. januarja 1978 dalje. TSS je po vsebini doživel mnogo sprememb in se je v postopkih strokovnega prirejanja in samoupravnega vsklajevanja dokončno izoblikoval (28. 6. 1979 na Jezerskem) in bil kasneje (28. 9. 1979 v Beogradu) dan vsem zainteresiranim delovnim organizacijam združenega dela v postopek samoupravnega pristopanja. Dolgost postopka, pa tudi število osvojenih pripomb in vključenih sprememb dokazujejo najširšo demokratičnost in samoupravnost. V tem obdobju je bilo potrebno premagati marsikak predsodek, pomislek, pa tudi z vso resnostjo je bilo potrebno braniti vitalne interese proizvajalca ob upoštevanju neokrnjenih pravic in koristi vseh ostalih udeležencev. Saturnus, oziroma TOZD Tovarna avtoopreme se je za pristop k TSS opredelila (7. 12. 1979) z referendumom.

Odločitev o sprejemu in pristopu k TSS, sprejeta z referendumom, nas zavezuje za kvaliteto in vsestransko angažiranost pri oživitvi tega samoupravnega sporazuma.

Ne samo to, v predstavah naših dosedanjih kupcev, sedanjih udeležencev TSS uživamo velik poslovni ugled, ki bi ga morali s svojim delom v prihodnje na osnovah TSS le še nadgrajevati. Veljavni samoupravni sporazum nas obvezuje za organiziranje vrste novih dejavnosti, dosedanje komercialno poslovanje pa mora še v letošnjem letu prerasti v skupno poslovanje za skupni dohodek, ustvariti moramo osnove in merilo za razdelitev skupno ustvarjenega prihodka. Povsem na novo, na novih temeljih moramo v bodoče ustvariti pogoje za skupno načrtovanje (planiranje), za skupno poslovanje in seveda ob tem se srečujemo tudi s skupnim tveganjem. O vseh teh kategorijah še vedno vsi skupaj bolj malo vemo. Kakor koli sprejemamo nove, samoupravne oblike poslovanja, pa bi na tihem le še radi poslovali, pa tudi mislili po starem. Zdi se, da nam fakturira, dobavnica, letna po-

godba dajejo več kot skupno dogovorjen obseg proizvodnje, porazdeljena odgovornost za celoten reprodukcijski cikel svetlobne opreme.

Vendar navkljub vsemu, ta TSS zagotavlja TOZD Tovarni avtoopreme trajno socialno varnost in funkcioniranje sporazuma se ne kaže samo z množico pisemnih določil, z natančno opredelitvijo poslovnih terminov in določb kako kdaj ravnati, temveč predvsem z vrsto živih teles tega sporazuma. Živih predvsem zato ker je v vsakem od njih naša delovna organizacija zastopana s sodelavci iz strokovnih služb in proizvodnje. Že takoj ob samem konstituiranju so nekateri od teh organov - Strokovni odbori za različna področja dela - pričeli z delom, oziroma vsaj z določitvijo konkretnih nalog za dve obdobji poslovanja v letošnjem letu in sicer za poslovanje do 31. 3. 1980, ko poslujemo še po starem in od 1. 4. 1980 dalje, ko bomo izvršili prehod na novo, skupno poslovanje.

Vsi strokovni odbori so zasnovani na načelu, da za njihovo uspešno funkcioniranje skrbijo tajniki, ki so vsi iz Saturnusa.

Ob konstituiranju TSS je bila najprej kot organ kot najvišji organ TSS konstituira Skupščina vseh udeležencev TSS. Za njenega predsednika je bil soglasno izvoljen tov. Momčilo Pavličević, izvolili pa so tudi podpredsednika: to sta Janez Jančar iz Saturnusa in Nebojša Dobričević iz IMT Beograd.

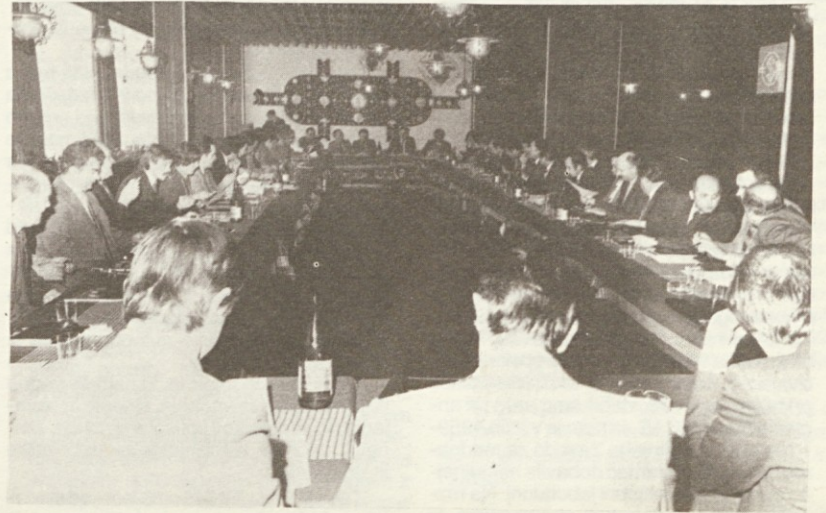
Skupščina vseh udeležencev TSS pa se zaradi specifičnosti delovne problematike razdeli še v dve skupščini in sicer v Skupščino udeležencev prometa in Skupščino udeležencev uporabe.

Predsedniki teh skupščin in predsedniki strokovnih odborov so v skladu z določili TSS člani Izvršnega odbora Skupščine udeležencev TSS. Za predsednika Izvršnega odbora je Skupščina TSS soglasno imenovala tov. Bernarda Potočnika iz Saturnusa.

Skupščina udeležencev TSS je v nadaljevanju svojega dela sprejela tudi plan. Sestavni del tega plana je tudi plan osvajanja novih izdelkov v letu 1980., ki ga tudi objavljamo.

V nadaljevanju tega sestavka objavljamo pozdravne govore na Skupščini, plan osvajanja novih izdelkov in imenovanja v posamezne organe TSS.

R.



Konstituiranje Temeljnega samoupravnega sporazuma na Bledu

Pozdravni govor Mihe Košaka, dipl. ing., generalnega direktorja DO SATURNUS udeležencem Skupščine TSS

Spoštovani tovarišice in tovariši

Dovolite mi, da vas najprej v imenu delovnega ljudstva delovne organizacije SATURNUS, posebej njene temeljne organizacije AVTOOPREME, najtopleje pozdravim. Zbrali smo se, da s konstituiranjem skupščine SAMOUPRAVNEGA SPORAZUMA o trajnem poslovnem sodelovanju in združevanju dela in sredstev v proizvodnji, nabavi, uporabi in prometu svetlobne opreme, odpremo novo pot k še tesnejšemu povezovanju naših delovnih kolektivov za doseganje novih, še boljših delovnih rezultatov. Samoupravno dohodkovno povezovanje izdelavne celote svetlobne opreme, ki ga začnemo s podpisom Temeljnega samoupravnega sporazuma in fimiranjem skupščine podpisnikov, pomeni realizacijo načel vsebovanih v Zakonu o združenem delu in odpira vsem podpisnikom sporazuma nove možnosti in razsežnosti v skupnem načrtovanju in usmerjanju nadaljnega razvoja proizvodnje, nabave, uporabe in prometa svetlobne opreme. Z načrtovanim združevanjem dela in sredstev, s skupnim

razvojem celovite dejavnosti bomo združeni lahko zagotovili istočasno tako koristi končnega porabnika svetlobne opreme, voznika motornega vozila, v večji in boljši založenosti trga s kvalitetno svetlobno opremo z ene strani, kot z druge strani, rentabilno poslovanje na podlagi dolgoročnega dohodkovnega povezovanja vseh sodelujočih v izdelavni celoti svetlobne opreme, njenem vgrajevanju v motorna in druga vozila, v blagovnem prometu doma in inozemstvu, v dolgoročni proizvodni kooperaciji doma in tujini.

Današnje konstituiranje skupščine Temeljnega samoupravnega sporazuma pomeni zaključek dolgega obdobja z ene strani rasti proizvodnje svetlobne opreme v delovni organizaciji SATURNUS, z druge strani pa prizadevanj tega kolektiva, da naveže vse bolj tesno razvojno in poslovno sodelovanje z vsemi dejavniki, odločilnimi za proizvodnjo in promet svetlobne opreme v Jugoslaviji. Predstavlja torej pomembno etapo in mejnik v razvoju medsebojnih odnosov, temelj še hitrejšemu in uspešnemu razvoju.

Prav sedaj mineva 30 let odkar se je v Tovarni kovinske embalaže SATURNUS pričela proizvodnja svetlobne opreme za motorna vozila. Začetki tega razvoja segajo sicer še dalj nazaj v leto 1948-1949 ko je delovna organizacija SATURNUS dobila preko Generalne direkcije kovinske industrije za Slovenijo in Zvezne direkcije za motorno industrijo nalogo, osvojiti orodja za razne odpreske za tedanje tovorno vozilo PIONIR, ki ga je izdelovala avtomobilska tovarna TAM v Mariboru.

Med zahtevnejšimi izdelki je bil žaromet avtomobila 200 ter stop in zadnja svetilka. Prve serije teh izdelkov so bile izdelane na prešah, ki smo jih običajno uporabljali za izdelke pločevinaste embalaže. Naročila so znašala nekaj 1000 žarometov. V redni proizvodnji plan smo te izdelke prevzeli leta 1950. Proizvodnja izdelkov in žarometov se je odvijala na istih strojih kot embalaža. Izdelka smo izdelovali po vzorcu in temu primerno so bili tudi svetlobni efekti, ki jih v tej fazi še nismo kontrolirali.

Pomembnejši napredek smo dosegli v letu 1954-1955, ko smo strojni park povečali z novimi stroji in napravami - hidravlično stiskalnico tovarne Müller in napravo za napajanje v vakuumu tovarne Edwards.



Glavni direktor dipl. ing. Miha Košak je pozdravil vse prisotne. Na desni je Momčilo Pavličević, predsednik Zbora podpisnikov sporazuma

LJUBLJANA  
PO 145/84



Glavni del žaromet - to je paraboloid - smo do te modernizacije proizvodili za doma priređeno hidraulično napravo. Proizvodni material za paraboloid je bila do takrat medenina, ki smo jo po posameznih fazah preoblikovanja morali žariti. Za refleksno plast smo uporabljali galvanski nanos srebra, ki smo ga morali zaradi oksidacije zaščititi.

V istem obdobju smo pričeli tudi s konstrukcijo orodij in izdelkov. Kmalu za tem nam je prvo dokumentacijo poslala Crvena Zastava, za katero smo začeli proizvoditi žaromet ø 130 za vozilo Fiat 600. V tem obdobju se na jugoslovanskem tržišču pojavlja več proizvajalcev s podrobnim programom, vendar smo se že na začetku dogovorili s tovarnami RUDI ČAJEVEC iz Banje Luke, z ISKRO in TAP-om o razdelitvi programa. Tako smo ustanovili združenje ČIS, ki je v tem času odigralo pomembno vlogo.

Tako je končano prvo obdobje, v katerem smo poleg avtomobilskih delov proizvodili tudi dele za kolesa in še nekatere tehnične predmete. Ob koncu tega obdobja leta 1958 se je ustanovil poseben oddelek, ki smo mu nadelili ime OTP - oddelek tehničnih predmetov, ki je poleg avto-delov imel tudi močno proizvodno tehničnih aparatov (sobne žarilne peči, kuhalniki in kaloriferji). Tedaj smo tudi ločili pripravo dela in kadre v proizvodnji. Ugotovili smo, da se moramo tehnično izpopolniti ne le pri proizvodnji temveč tudi pri kontroli, saj je Jugoslavija takrat pristopila k evropskemu sporazumu o homologaciji svetlobne opreme za vozila. Tu sami nismo mogli nadaljevati, ker je bila razlika v kvaliteti med evropskimi proizvajalci in nami prevelika. Iskali smo pomoč pri bližnjih sosedih, dobili smo pa jo pri angleški firmi LUCAS, ki nam je v letih 1959-1960 preko tedanjega Zavoda za modnarodno tehnično pomoč dobavila najnujnejšo opremo za svetlobni laboratorij. Na razpolago nam je dala tudi strokovnjaka, ki nam je večkrat svetoval ter omogočila našim delavcem štipendijo in izpopolnjevanje v svojih konstrukcijskih oddelkih in laboratorijih.

V letih 1960-1961 se začena prava proizvodnja avtoopreme, pri kateri že deluje lastni razvoj in svetlobni laboratorij ter odgovorne kontrolne službe. Proizvodni kadri so ločeni in se izpopolnjujejo z nenehnim porastom proizvodnje. Osvajajo se novi izdelki, ob razširitvi asortimana opuščamo drugo proizvodnjo, načrtujemo nove proizvodne prostore, ki se v teh letih gradijo.

Ob vsem tem delu skladno izpolnjujemo tudi našo orodjarno, ki jo usposabljammo za nove naloge, kot so proizvodnja orodja za plastiko, za odsevnike in podobno. Proizvodnja se s priključitvijo Juvila razširja tudi na predelavo plastike za potrebe svetlobne opreme.

Leta 1962 se selimo v nove prostore - v obrat OTP, ki ima skupno z orodjarno 8000 m<sup>2</sup>, vendar je zaradi tedanje srednje serijske proizvodnje ta obrat še razdeljen na oddelke, - oddelek stiskalnic, površinske obdelave - galvana, fosfatiranje, lakiranje, naprevanje in končni oddelek montaža.

Od leta 1964 v Jugoslaviji gradimo nove tovarne osebnih avtomobilov, tovornjakov, tovarne traktorjev in s tem se pojavljajo tudi

zahtevki po širšem medsebojnem sodelovanju. Najprej smo kooperacijske odnose pričeli s Tomosom, ker je Citroen želel pridobiti iz Jugoslavije. Z ozirom na vse pomembnejše proizvodnje avtoopreme, se je leta 1964 SATURNUS - Tovarna kovinske embalaže preimenovala v Kovinsko-predelovalna industrija SATURNUS - avtooprema - embalaža.

Po neuspešnih prototipih žarometov za spačka smo preko Citroena uspeli v letu 1967 skleniti licenčno pogodbo s francosko tovarno Cibie, ki nam je odprla možnost kooperacije na francoskem tržišču, ob enem pa je pomenila velik napredek in večjo tehnično usposobljenost v čedalje širši industrijski proizvodnji. Naš svetlobni laboratorij je v tem obdobju postal tudi laboratorij za homologacijo v Jugoslaviji. Naročila iz Francije so rasla vzporedno z večanjem proizvodnje in asortimana domačih proizvajalcev motornih vozil. Tako smo pričeli proizvoditi žaromete za Renault, Peugeot in Simco.

Leta 1970 smo pričeli sodelovati tudi s tovarno Volkswagena. S prvimi izdelki za njihova vozila - notranji svetilkami - nismo bili posebno uspešni. Leta 1974 nam je uspelo homologirati enotni žaromet za Volkswagena vozila. S prodorom na zunanja tržišča se je tovarna SATURNUS - TOZD Tovarna avtooprema - uvrstila med Evropske proizvajalce. Tako je postala že na začetku 70-tih let premajhna. Pričeli smo načrtovati novo in v letu 1974 pričeli z gradnjo nove tovarne. Vanjo smo se selili leta 1976. V razvoju proizvodnje avtoopreme se je pričelo novo obdobje.

Sedaj imamo tovarno, ki nam še vedno daje možnost za večanje, širjenje in osvajanje novih izdelkov kot so: meglenke, štirioglati žarometi, kombinirane zadnje svetilke in podobno.

Tako je SATURNUS v 30 letih, od skromnih začetkov, ko smo po tedanjih mesečnih planih s težavo izdelali 1000 žarometov, postal tovarna s kapaciteto 5000 do 6000 žarometov dnevno, skupaj s proizvodnjo po 10.000 raznih svetil dnevno, ves čas naslonjen na razvoj domače industrije motornih vozil in na njen kvaliteten dvig.

Vzporedno z razvojem, kvalitetnejšim in količinsko bolj naraščajočim obsegom proizvodnje svetlobne opreme so se spremenili tudi odnosi med SATURNUSOM in uporabniki svetlobne opreme. V prodaji svetlobne opreme do leta 1968 nismo uporabljali enotnih objektivnih meril.

Industrija in trgovina sta naročali sproti, brez čvrstega letnega načrta, cena in pogoji so se za vsakega ločeno dogovarjali, sistem mreže je povzročil neenotnost na trgu, prevladoval je interes dobrega zaslužkarstva. Vse to je povzročilo resno krizo in ni dajalo jasne perspektive nadaljnega razvoja proizvodnje. To je zahtevalo od tedanjega poslovodnega organa SATURNUSA koncipiranje nove jasnejše in dolgoročnejske poslovne politike proizvodnje in prodaje ter prometa svetlobne opreme. Sprejeto je bilo stališče, da se odnosi do vseh uporabnikov enotno uredijo, da pristopimo k dogovarjanju z vsemi udeleženci v prometu in uporabi, da se postopoma preide na enotne maloprodajne cene z

vedbo rabatov, na sklepanje letnih pogodb s trgovino in industrijo, na enotno urejanje plačilnih pogojev, na povečanje plansko-razvojnega sodelovanja. Takšna poslovna politika je povzročila vse tesnejše medsebojno sodelovanje, enotno urejanje skupnih problemov, privedla do podpisa SPORAZUMA o dolgoročnem poslovnem sodelovanju v proizvodnji in prometu, svetlobne opreme in končno danes do podpisovanja Temeljnega samoupravnega sporazuma o trajnem poslovnem sodelovanju in združevanju dela in sredstev v proizvodnji, nabavi, uporabi in prometu svetlobne opreme in začetka dela najvišjega organa Skupščine sporazuma.

Kratek prikaz začetkov razvoja svetlobne opreme v SATURNUSU in njegovih karakterističnih obdobjih dokaj jasno prikazuje, da so bili največji rezultati in nove spodbude kvalitetnejšim dosežkom vedno dani skozi kvalitetnejše oblike povezovanja naše proizvodnje s porabniki naših proizvodov.

Ko danes sklepamo novo, še tesnejše povezovanje z združevanjem dela in sredstev naših kolektivov stopamo v novo obdobje našega skupnega razvoja. Stopamo bogatejši z znanjem, strokovnimi kadri in opremo. Sposobni razreševati nove probleme, ne samo proizvodjati svetlobno opremo po tujem vzorcu ampak ponuditi naši hitro razvijajoči motorni industriji tudi nove proizvode lastne konstrukcijske izvedbe, ki v ničemer ne zaostajajo za izdelki vodilnih tujih proizvajalcev. Nova kvaliteta naših medsebojnih odnosov pa mora biti živa spodbuda za večje aktiviranje naših možnosti.

Naj zaključim z željo za polni uspeh dela naše današnje Skupščine, za uspešno delovanje vseh članov Temeljnega samoupravnega sporazuma.



Podpisovanje aktov. Predstavnik TAS-a.

ga na veliko, odnosno polovi uvoza i izvoza ne mogu vršiti bez suradnje s proizvodnim i drugim organizacijama udruženog rada. Ovakav pristup usvojen je zbog toga što je prometna funkcija ustvari samo jedna od faza u ciklusu reprodukcije pa tako i odredba da se SS iz čl. 27 ZUR-a otvoren, tj. da mu pod jednakim uslovima mogu pristupiti i druge OOUR-a što je ovim Sporazumom učinjeno. Svaki učesnik, na osnovu dogovorene podjele rada, samostalno obavljaju poslove iz zajedničkog poslovanja, ali uvijek u okviru ciljeva i zadataka utvrđenim planom i u skladu sa preuzetim planskim obavezama. U ovakvim SS nema više mjesta obaveznog ili obligacionog prava. On je prisutan pri robno-novčanoj razmjeni na tržištu roba i usluga. OSS gdje su u pitanju dohodovni odnosi je posve novi i originalni pravni institut Samoupravnog prava. To znači da stojimo na pragu istorijske afirmacije jednog posve novog privredno-sistemskog zakonodavstva kojim mijenjamo temelje čitavog sistema. Optimalno usmjeravanje tokova reprodukcije nisu više moguća proizvodnjom za nepoznatog kupca i kupovinom trenutno najpovoljnijeg proizvođača. Lutanje kupca i prodavača, posebno po neorganiziranom i nekoncentriranom tržištu uslovljava i jednom i drugom nesigurnost u poslovanju, izaziva nepotrebne dodatne troškove, umanjuje efikasnost privredjivanja. Ovakva lutanja prodavača i kupca po tržištu, nameći stvaranje komercijalnih službi čije izdržavanje povećava značajne troškove poslovanja, a samim tim cijene.

Govori se da udruživanja nema zato što privreda nema novca. Obim investicija to demantuje. Nego stihija investiranja dovodi do neimanja sredstava za udruživanje. Od udruživanja kao principu niko ne može odustati, pa ni mi. Udruživanje ima prednost u odnosu prema dosada svim poznatim načinima prikupljivanja sredstava, jer direktno povezuje zainteresirane organizacije, izostavlja posrednike, kamatu, cijelu aparaturu, koja se ubacuje kada je riječ o drugim oblicima koncentracije sredstava. No zato trebamo biti aktivni i stručno usposobljeni. Namjensko udruživanje sredstava u našem slučaju zahvaljujući dobrom radu

Odbora za unapređenje prodaje u pogledu zaj. proširene reprodukcije pokazuje da su upotpunosti povezani radni interesi. A to je našim društvu najpotrebnije. I to se udruživanje ne može zaustaviti ni na opštinskom, ni na republičkom, pa čak ni na jugoslovenskim granicama. Tu postoje zajednički interesi u procesu i proste i proširene reprodukcije i omogućavaju radnicima da stvarno raspolazu svojim skupnim dohotkom, t.j. ne samo da imaju vidu kontrolu nad raspolaganjem rezultativno tekućeg rada, već i nad sredstvima minulog rada, odnosno da upravljaju čitavim procesom i sredstvima proširene reprodukcije.

Da rezimiramo: kada treba ostvariti samoupravljanje rada i sredstava - zajedničko poslovanje prvo treba razčistiti i precizirati međusobne proizvodne, ekonomske odnose (što mi nazivamo dohodovne odnose) i samoupravno političke odnose, pa tek na osnovu tih odnosa graditi zajednička.

Pozdravni govor Momčila Pavličevića, dipl. oec., predsednika Zbora podpisnikov dosedanjega sporazuma:

#### Drugarice i drugovi

Ovim OSS mi smo stvorili uvjete za prevazilaženje stanja u kome se raspodjela dohotka između proizvodnje i trgovine vrši isključivo na tržištu, t.j. njegovom stihijskom raspodjelom. Također smo stvorili uvjete da tu raspodjelu možemo svjesno usmjeravati i to kako planovima proizvodnje i trgovine tako i na tom osnovu - druš. planovima.

Velika je razlika da li se dohodak realizuje samo u jednoj stihijskoj raspodjeli dohotka na tržištu između trgovine i proizvodnje, ili se on realizuje kao zajednički dohodak trgovine i proizvodnje. Pri tom nije bitno da li su organizaciono pravno povezane u neki normativno zadani oblik organizacija udruženog rada ili uzajamne odnose u stjecanju dohotka učešćem u zaj. ostvarenom dohotku uređuju po SS. Moguće su, a praktički su prisutne obe alternative.

Bitno je da su radnici OUR ravnopravni u sticanju dohotka ali prema doprinosu koji su dali njegovom ostvarenju. Taj doprinos oni daju u obliku tekućeg i u obliku minulog rada.

Ciljevi, namjene, uvjeti i način udruživanja rada i sredstava prisutno je manje više kod svih poslovnopravnih odnosa, ali u procesu udruživanja rada i sredstava stupaju u prvi plan. Preuzimanje zaj. rizika predstavlja bitno obilježje dohodovnih odnosa, pa predstavlja posve novi tip pravnih odnosa, koji se na društveno vlasničkoj osnovi meže pojaviti samo u razvijenom sistemu udruženog rada. Mislim da se ekonomski pa onda i pravno postepeno prevladavaju robno-novčani i kreditni odnosi i time olakšava udruženom radu da ovlada zakonom vrijednosti. Ključni dio OSS (čl. 68 ZUR) predstavljaju odredbe o raspoređivanju ZP. Bez toga bi SS bio imperfektan. Kao mjerilo su cijene prihvatljive za OUR čiji se odnosi sa tim cijenama reguliraju.

To znači da ne postoji cijena proizvođača i cijena trgovine, nego zaj. dogovorena cijena i tako smo udovoljili zaštiti krajnjeg potrošača svetlosne opreme. U skladu s odredbama člana 43 Ustava SFRJ i ZUR realizirano je načelo da se promet robe i uslu-

#### TEMELJNI SAMOUPRAVNI SPORAZUM PLAN OSVAJANJA NOVIH IZDELKOV Leto 1980

Zap. št.	IZDELEK	Rok izdelave vzorcev	Začetek proizvodnje
1.	žaromet SIMCA - HORIZON - H 4	I / 80	VI / 80
2.	žaromet SIMCA - HORIZON - E 10	IV / 80	X / 80
3.	žaromet 190x140 (F 126) - H4	III / 80	V / 80
4.	žaromet 190x140 (F 126) - E 10	III / 80	V / 80
5.	žaromet ø 180 VW -H4	III / 80	VI / 80
6.	žaromet ø 170 TAM	V / 80	VIII / 80
7.	Pred. bočna svet. ø 110 - TAM	V / 80	VIII / 80
8.	ZZS Moped - Tomos	IV / 80	VI / 80
9.	ZSS - VW GOLF - Face lift	V / 80	VII / 80
10.	Štirioglati žar. - avtobusni	X / 80	XII / 80
11.	signal. svetilke - avtobusi	X / 80	XII / 80
12.	ZZS 300x110 - FAP	IV / 80	IX / 80



# 30 let Samoupravljanja SAMOUPRAVLJANJE IN STABILIZACIJA

V zvezi s tem se moramo bolj smelo in organizirano lotiti uveljavljanja delegatskega sistema, načel svobodne menjave dela v odnosih med delovno skupnostjo in temeljnimi organizacijami, nadaljnega razvijanja dohodkovnih odnosov med TOZD Orodjarno in vzdrževanje ter drugima temeljnima organizacijama, načel delitev po delu, dohodkovnega povezovanja z našimi kupci in dobavitelji. Uveljavljanje naših pravic bo potrebno še bolj povezoovati z izvrševanjem obveznosti v združenem delu.

Pri vsakodnevnem delu, zlasti pa še ob razpravah in oblikovanju stališč in odločitev o pomembnejših zadevah čutimo, da delegatski sistem še ni zaživel tako kot si želimo. Premalo je primerov, da naši delegati pridejo na sejo delavskega sveta z mnenji, predlogi in stališči, ki so jih oblikovali skupno z delavci kateri so jih izvolili, ali s sodelavci iz svoje širše delovne sredine. Prav tako ne moramo biti zadovoljni z informiranjem delegatov o njihovem delu in odločitvah, ki jih sprejemajo. Vzrokov za to je več, od pomanjkljivega informiranja, načina oblikovanja odločitev, odgovornosti delegatov, aktivnosti družbenopolitičnih organizacij pa do našega odgovornega in ustvarjalnega odnosa do urejanja naših skupnih zadev. Najbrž nismo povsem dojeli pomembnost doslednega uresničevanja delegatskega sistema, ki predstavlja

hrbtenico sistema socialističnega samoupravnega sistema.

S podrobnejšo opredelitvijo in širšo praktično uporabo načel svobodne menjave dela, v odnosih med TOZD-i in DSSS lahko povečamo interes delavcev DSSS za bolj učinkovito in kvalitetno opravljanje planiranih oziroma dogovorjenih nalog.

Višina celotnega prihodka DSSS naj bi bila še bolj kot sedaj odvisna od njenega dejanskega prispevka k uspešnemu poslovanju temeljnih in delovne organizacije. Tudi s konkretno opredelitvijo nalog v letnih planih delovne skupnosti vključno z roki izvršitve bo napravljen korak naprej v tej smeri. Poleg tega moramo hitreje uveljavljati še druge ustrezne rešitve.

Nadaljevati moramo z dograjevanjem sistema delitve sredstev za osebne dohodke, katerega smo začeli z dopolnitvijo samoupravnega sporazuma v preteklem letu. To narekuje stanje na tem področju, saj pogosto ugotavljamo, da so naši osebni dohodki še vedno premalo odvisni od prispevka posameznika ali skupine k ustvarjanju dohodka, od meril učinkovitosti. Materialnih spodbud za inovacijsko dejavnost ne uporabljamo. Poleg tega pa nas sklepi Republiškega sveta zveze sindikatov obvezujejo, da do konca leta sistem delitve dopolnimo in vgradimo vanj spoznanja, ki so se oblikovala v dosednji praksi in snovanju praktičnih rešitev za dosledno

uveljavljanje Zakona o združenem delu. Povečati bo potrebno napore za trajnejše in tesnejše sodelovanje z našimi poslovnimi partnerji na dohodkovnih osnovah. Pred nami je uresničevanje uveljavljenega temeljnega sporazuma o združevanju dela in sredstev v izdelavi, nabavi, uporabi in prometu svetlobne opreme. Skupno z našimi partnerji na področju kovinske embalaže bo potrebno čimprej sporazumno določiti temeljne pogoje in okvire tega sodelovanja.

Mineva 30 let, odkar so tudi v Saturnusu delavci izvolili prvi delavski svet in prevzeli upravljanje tovarne v svoje roke. Hkrati pa je to zadnje leto izvajanja srednjeročnega plana 1976 - 81 in leto snovanj in dogovorov o naših razvojnih usmeritvah za naslednje srednjeročno obdobje.

Za sedanjí trenutek je značilna odločnejša orientacija na stabilizacijo našega gospodarstva, tako da se to leto že kar pogosto poimenuje kot stabilizacijsko. Očitno je, da bodo splošni pogoji gospodarjenja letos za našo delovno organizacijo manj ugodni kot v preteklem obdobju. Zato so naša razmišljanja usmerjena v oblikovanje poslovnih usmeritev, ki nam bi tudi v težjih pogojih gospodarjenja zagotavljala doseganje ugodnih rezultatov.

Jasno je, da bo to moč doseči le z ustreznimi ukrepi in našim odgovornim ravnanjem za mobilizacijo vseh naših sil in sposobnosti za kar najbolj racionalno izrabo naših produkcijskih kapacitet, zlasti z uvajanjem sodobnih tehnoloških in proizvodnih postopkov, dobrim poznavanjem tržnih potreb, hitrejšim razvijanjem in uvajanjem novih proizvodov v skladu s tržnimi potrebami, sprotim analiziranjem in zagotavljanjem ekonomičnosti proizvodnje, večjo usmeritvijo v izvoz, s trajnejšim in tesnejšim dohodkovnim povezovanjem z našimi poslovnimi partnerji, z boljšo izrabo

delovnega časa, hitrejšim razvojem samoupravnih družbenoekonomskih odnosov.

Zavedati se moramo, da je uspešno nadaljnje uveljavljanje socialističnih samoupravnih odnosov eden izmed temeljnih pogojev za uspešno doseganje preje zastavljenega cilja. Zato velja ob tej priliki izpostaviti nekatere najpomembnejše naloge, ki jim je treba letos posvetiti še posebno pozornost.

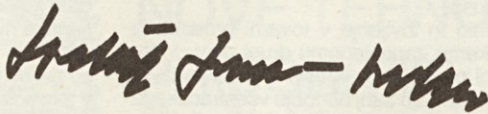
Na konferencah naših osnovnih organizacij zveze komunistov, v pripravah na občne zbere osnovnih organizacij sindikata in v drugih razpravah v družbenopolitičnih organizacijah je ocenjeno, da v praksi nismo uspeli v celoti uveljaviti odnosov, za kakršne smo se dogovorili in jih uzakonili v naših samoupravnih splošnih aktih. Ponekod so te razlike med predvidenimi in dejanskimi odnosi prevelike, kar je nedvomno vplivalo na rezultate gospodarjenja v preteklem letu. Zato se bomo morali letos odločneje prizavedati, da te razlike, če ne že odpravimo, vsaj bistveno zmanjšamo.

Tu so izpostavljene le nekatere pomembnejše naloge, katerih se moramo v letošnjem letu odločneje lotiti. Vzpostavo z njimi bo treba urejati še številna druga vprašanja. Vse to bomo lahko uspešno opravili z odgovornim delom, aktivnim odnosom vsakega delavca do izvrševanja svojih nalog, pravic in obveznosti. Če bomo navedene naloge dobro opravili, si bomo s tem ustvarili ugodnejše pogoje in razpoloženje za optimalno aktiviranje drugih kvalitativnih dejavnikov in si zagotovili uspešno poslovanje delovne organizacije tudi v težjih pogojih.

O teh vprašanjih kaže razmišljati tudi v pripravah na volitve organov upravljanja, ki jih je potrebno izvesti v mesecu maju in juniju.

Stane Peterca

DELOVNEMU KOLEKTIVU ŽELIM V NOVEM 1980. LETU MNOGO SREČE  
IN DELOVNIH USPEHOV!



Med mnogimi čestitkami, ki smo jih prejeli za Novo leto nas je najbolj razveselila čestitka Franca Leskovska - Luke, častnega člana naše delovne organizacije.

## PODPISNIKI TEMELJNEGA SAMOUPRAVNEGA SPORAZUMA

### UDELEŽENEC PROIZVAJALEC

SATURNUS Ljubljana, TOZD Tovarna avtoopreme Ljubljana

### UDELEŽENCI UPORABE

SOZD ZIV TAM Maribor, TOZD Montaža Maribor

UNIS SARAJEVO, Sarajevo, RO TAS Vagošča

TOMOS Koper, TOZD Motorna kolesa Koper

AVTOMONTAŽA Ljubljana, TOZD Tovarna vozil Ljubljana

IMT Beograd, OOUR Fabrika traktorov, Beograd

### UDELEŽENCI BLAGOVNEGA PROMETA

AGROTEHNIKA Ljubljana, TOZD Prodajna mreža Ljubljana

SOUR AIPK BOSANSKA KRAJINA, RO AIPK-KOMERC B. Luka, OOUR METAL Banja Luka

AUTOCENTAR-MERKUR Zagreb, OOUR Unutrašnja trgovina - Veletrgovina Zagreb

JEKLOTEHNA Maribor, OOUR TRGOVINA Sisak

SOZD ZIV TAM Maribor, DO TAM-AVTO-TRGOVINA, TOZD Prodajna org. Maribor

PROGRES Beograd, OOUR PROGRES -AUTOKUČA Beograd

AUTOMAKEDONIJA Skopje, OOOT Unutrašnja trgovina Skopje

SOUR AUTOHRVATSKA Zagreb, DO AUTO-HRVATSKA ZAGREB, OOUR Osob. vozila i dijelovi

AUTOMOTOR Rijeka, OOUR TIS Rijeka

AGROOPREMA Beograd, OOUR Autograna Beograd

AUTOOPREMA Subotica, OOUR Veletromet Subotica

POLJOOPSKRBA Zagreb, OOUR Veletprodaja Zagreb

SOUR AGROVOJVODINA N. Sad, RO AUTOVOJVODINA, OOUR Vozila i dijel. sektor IV

JUGOAVTO Beograd, OOUR Motoprodaja Beograd

SOUR HEPOK Mostar, RO MEHANIZACIJA Mostar

SOZD SLOVENIJA AVTO Ljubljana, DO AVTOMERKUR Ljubljana, TOZD K.E.G. Ljubljana

TRGOAVTO Koper, TOZD Trgovina na debelo Koper

SOZD PIK Vrbas, RO VRBAS-COMERC Vrbas

## IZOBRAŽEVANJE OPERATIVNIH VODSTVENIH KADROV

Ena glavnih nalog na področju izobraževanja v letu 1980 je izvedba izobraževanja operativnih vodstvenih kadrov.

Z izobraževanjem operativnih vodstvenih kadrov smo začeli decembra 1979 in sicer s področja organizacijske psihologije, katero je po splošni oceni odlično predstavil predavatelj tov. Pavel Kogej, dipl. psiholog.

Predavanje je bilo v sejni sobi 17., 18., 24. in 25. novembra 1979. Od 149 vabljenih delavcev je bilo prisotnih 130 delavcev ali 87,2 % Stroški izobraževanja brez upoštevanja odsotnosti delavcev z dela so znašali 7.397,50 din (honorar predavatelja, kave za udeležence izobraževanja).

Predavanje je bilo zanimivo in je odraz dejanskega stanja naše družbe. Na samem izobraževanju se je pojavila vrsta vprašanj, ki smo jih skušali rešiti skupaj oziroma nakazati rešitve. Udeleženci izobraževanja so ugotovili, da se pravzaprav vsi dobro zavedamo kje so napake in problemi, da pa se vse preveč neodgovorno obnašamo do teh problemov in da se premalo aktivno vključujemo v reševanje le teh. Udeleženci izobraževanja so ob tem povedali, da v praksi nimajo tiste pravice oziroma možnosti odločanja in vplivanja pri reševanju vsakodnevnih problematike kot je to določeno v Ustavi, Zakonu o združenem delu in internih aktih. Udeleženci izobraževanja so pogrešali vodilne in vodstvene kadre, člane samoupravnih organov - menijo, da bi tudi ti delavci morali poslušati slično predavanje, saj bi potem z večjim razumevanjem in preudarnostjo reševali skupne probleme SKUPNO.

Ob koncu izobraževanja je vsak udeleženec izpolnil ANKETO ter nam tako pomagal pri našem nadaljnjem delu.

VSEBINA SEMINARJA ZA OPERATIVNE VODSTVENE KADRE S PODROČJA ORGANIZACIJSKE PSIHOLOGIJE

### 1. Uvod:

1. Profil poslovnega delavca - trodelni profil:

- strokovna poklicna znanja;
- znanja s področja ekonomike;
- organizacijsko-kadrovska znanja.

### 2. Organizacijsko-kadrovska znanja:

- delitev in organizacija dela
- razvrščanje in usposabljanje delavcev;
- vrednotenje dela in nagajevanje;
- urejanje medsebojnih odnosov.

### 3. Pomen poznavanja osebnosti in psihologije obnašanja.

### 4. Elementi psihologije osebnosti:

- pomen človeških potreb za spoznavanje osebnosti;
- pomembnost posamezne potrebe z ozirom na določeno družbenoekonomsko situacijo;
- človeške karakterne lastnosti;
- pregled človeških sposobnosti;
- zakonitost distribucije sposobnosti in lastnosti med ljudmi;
- zveze med posameznimi sposobnostmi in lastnostmi.

### 5. Celovitost in kompleksnost človeške osebnosti:

- človek kot psihosomatska celota;
- vplivi duševnih doživetij na organizem;
- nastanek psihosomatskih obolenj.

Nadaljevanje na 4. strani.



# VOLILNE KONFERENCE OSNOVNIH ORGANIZACIJ

V Saturnusu so bile novembra volilne konference osnovnih organizacij ZK.

Potekale so v več fazah. Najprej smo evidentirali možne kandidate za opravljanje dolžnosti v vodstvih, sledilo je kandidiranje in nazadnje so bile konec oktobra in v začetku novembra volilne konference. Vodstvo vseh OOKZ se je po programu za izvedbo priprav ob volilnih konferencah odgovorno lotilo kandidiranja in izvedbe volilnih konferenc. Pri kadrovskih pripravah na volitve smo upoštevali načela in mefila kadrovske politike, kjer je bilo poudarjeno, da mora biti v vodstvu OOKZ večina takih komunistov, ki odkrito in kritično gledajo na probleme in se zavzemajo za uresničevanje politike ZK.

Na volilne konference smo povabili člane občinske konference ZKS, ki so s svojo prisotnostjo in prispevkom pripomogli k izvedbi samih volilnih konferenc, kjer smo ocenili delo v preteklem mandatu, opredelili uspehe in pomanjkljivosti v delu ZK. Komunisti smo bili tudi pravočasno seznanjeni z vsebino 5. seje CK ZKS, tako da smo se lahko vključili v razpravo na volilnih konferencah. Osrednje vsebinske točke dnevnih redov konference v vseh osnovnih organizacijah so bile ocene družbenoekonomskih in družbenopolitičnih razmer kjer delujemo, ter poročilo o delu organizacije in njenega vodstva v pretekli mandatni dobi. Izvečki iz organizacijskih poročil nam povedo, da smo v tej mandatni dobi usklajeno obravnavali v vseh OOKZ družbenopolitično problematiko, ki je bila v določenem trenutku aktualna. Nadalje smo obravnavali proble-

matiko, ki je bila v naši sredini pomembna in na podlagi tega pristopili k reševanju le teh. Programsko smo reševali naše lastno izobraževanje. Pri tem so bile nekatere osnovne organizacije bolj, druge manj uspešne.

Istočasno ugotavljamo, da nam ni v celoti uspelo povezati študijskega dela z redno problematiko v TOZD in DO, in da moramo v nadaljnjem obdobju pasivne člane ZK pritegniti k aktivnosti. Za vse člane ZK ne velja, da še nismo dovolj storili za delovanje mladinske organizacije, kar moramo pripraviti v naslednjem obdobju. Povezava med TOZD AO in TOZD EM je le v skupnem interesu pri delu TOZD Orodjarna in vzdrževanje in DSSS.

Teh odnosov v zadnjem letu nismo kaj dosti dopolnili. Bolj moramo poudariti dohodkovno povezavo med TOZD AO in TOZD Embalažo na eni strani in TOZD Orodjarna in vzdrževanje na drugi strani. Kritično moramo oceniti tudi doprinos skupnih služb do poslovanja TOZD-ov in obratno. Ugotovili smo, da smo v zadnjem letu naredili velik korak pri oblikovanju samoupravnih aktov. Akti o dohodkovnih odnosih v DO in o delitvi OD po delu še nimajo končne oblike. Nimamo opisa del in nalog, kot ga zahteva Zakon o združenem delu.

V razgibanem gospodarskem dogajanju ne moremo mimo prizadevanj za stabilno gospodarjenje. Ta težnja je vedno vključena v programih, ki jih skušamo dosegati ne glede na to, da se pogoji gospodarjenja stalno zaostrujejo. Iz tega je sledilo anali-

ziranje uspehov v preteklem obdobju in sprejemanje sklepov o zmanjševanju stroškov, na katere lahko vplivamo.

Ko smo obravnavali produktivnost in uspeh poslovanja smo ugotovili, da produktivnost v letu 1979 ni rasla z zadovoljivo stopnjo.

- Velike težave pri nabavi materiala, ki naj omogoča večjo proizvodnjo, saj veliko surovin uvozimo in vemo, da za uvoz veljajo vse večje družbene omejitve - cene uvoženih surovin so narasle preko 20 % - cene naših izdelkov so ostale nespremenjene
- delovnega časa ne izkoriščamo dovolj

Pri svobodni menjavi dela smo se odločili za predvidene smeri. Opaziti pa je skrb delavcev, kaj bo za OD in razvoj DO zaradi vedno težjih razmer gospodarjenja.

Na področju obrambnih priprav in samozaščite smo uresničevali začrtane naloge. Delavci so z odgovornostjo pristopili k praktičnim preizkusom pripravljenosti za obrambo domovine ali za delovanje ob elementarnih nesrečah.

Prav vaja NNNP je dokazala našo izurjenost in pripravljenost.

Iz dela preteklega mandatnega obdobja sekretariata OOKZ je bilo ugotovljeno, da je bilo delo doseganega vodstva uspešno. Sestava sekretariata OOKZ je naslednja.

## OOKZ TOZD-7

sekretar: SNOJ AVGUST  
namestnik: NIKOLIČ STANIMIR  
člani: OCVIRK PETER  
VEHOVAR FRANČ  
JAKLIČ BOGOMIR  
MARKOVIČ ZORAN

## OOKZ TOZD-5

sekretar: GVARJANČIČ MATIJA  
namestnik: MIKLIČ MIRO  
člani: VABŠEK JURIJ  
JANČAR JANEZ  
JEROM JOŽICA  
PRIVŠEK HENRIK  
ZUKIČ SAFETA

## OOKZ TOZD-3

sekretar: SLAK LADISLAV  
namestnik: PRINČIČ KSENIJA  
ANŽUR GORDANA  
GERBEC RIHARD  
DERNOVŠEK VLADO  
ZORMAN JANEZ  
CVETKO ANDREJ  
FINK RADO  
BREZNIK JOŽE  
KURENT EMIL  
PETRIČ ZDRAVKO

## Vodstvo OOKZ DSSS

Silvo Baznik, sekretar  
Irena Artnak, namestnik sekretarja  
Tjaša Cimerman, član sekretariata  
Nina Jevšnik, član sekretariata  
Milka Krajc, član sekretariata  
Andrej Matjaž, član sekretariata  
Draga Kotar - Saradjen, član sekretariata

## IZOBRAŽEVANJE OPERATIVNIH VODSTVENIH KADROV

Nadaljevanje s 3. strani.

II. Glavni problemi delavca v sodobnih razmerah industrijske dužbe:

- Delovno mesto ne predstavlja več osnovne vrednote:
  - delo kot vir sredstev za preživljanje v preteklosti in danes;
  - novе potrebe po delavcih in delovno mesto kot vrednota.

2. Najpomembnejše vrednote in viri konfliktov:

- potreba delavca po spretnosti in pripadnosti;
- posledice slabega počutja delavca (apsentizem, fluktuacija, nizka storilnost);
- potreba po uspešnosti in pomembnosti;
- vsakemu delavcu pravo delo in pomoč pri usposabljanju;
- obravnavanje delavčevih napak (ne postopajmo poniževalno);
- statusne potrebe;
- načini napredovanja in negativni postopki pri napredovanju;
- tekmovanje med ljudmi; osebni standard;
- dvojne zaposlitve in osebni standard;
- interesi delavcev v delovni organizaciji.

III. Najpomembnejše metode dela in delo z ljudmi:

- Metode vodenja in sodelovanja:
  - avtokratske metode vodenja;
  - demokratske metode vodenja;
  - avtokratski postopki pri samoupravnem vodenju;
  - spoštovanje stališč slehernega delavca in pomen revolucionarnosti.

2. Metode informiranja:

- potreba in pomen informiranja;
- vsebinska informacij.

3. Vrednotenje zahtevnosti dela:

- pomembnost pravičnega vrednotenja dela;
- vrednotenje posameznih delovnih zahtev (znanje, napor, pogoji dela);
- nova situacija in novo vrednotenje fizičnega dela ter posebnih pogojev dela.

4. Vrednotenje delovnega prispevka posameznega delavca:

- kritična analiza metod ocenjevanja individualne uspešnosti;
- izvor konfliktov pri ocenjevanju delovne uspešnosti;
- vloga poslovnih delavcev pri ocenjevanju delovne uspešnosti.

Kot je bilo že uvodoma omenjeno, bomo z izobraževanjem operativnih vodstvenih kadrov nadaljevali in sicer z naslednjimi temami:

I. SAMOUPRAVLJANJE V DELOVNI ORGANIZACIJI. Nosilec naloge: Stane Peterca, dipl. polit.

II. DRUŽBENO-EKONOMSKI ODNOSI DELAVCEV V ZDRUŽENEM DELU. Nosilec naloge: Ivan Primožič, dipl. oec.

III. EKONOMIKA TEMELJNE ORGANIZACIJE IN IZDELKA. Nosilec naloge: Ivan Primožič, dipl. oec.

Pričakujemo vaša mnenja in predloge za program izobraževanja operativnih vodstvenih kadrov, kakor tudi želje in pobude za organizacijo kakšne druge oblike dopolnilnega izobraževanja. Le s skupnim sodelovanjem bomo lahko pripravili tako obliko izobraževanja, ki bo pravi odraz naših potreb.

Mitja Ramovš

## SREČALI SO SE UPOKOJENI SODELAVCI

Tudi letos, kakor vrsto let doslej, so se tik pred iztekom starega leta v našem obratu dužbene prehrane ponovno zbrali naši bivši sodelavci; srečanje so jim pripravile dužbenopolitične organizacije Saturnusa.

Delo in življenje v tovarni predstavlja vsakemu zaposlenemu drugi dom. V tovarni preživi človek tista leta življenja, ki predstavljajo zanj obdobje vsestranskega razvoja, pomembnih življenjskih odločitev, pa tudi ureditev družinskega življenja. Delovne razmere in življenje v tovarni in zunaj nje, se medsebojno povezujejo, dopolnjujejo in skupno dajejo oceno življenja zaposlenega človeka. To še toliko bolj velja v našem samoupravnem sistemu, saj zaposleni ne prihajajo zgolj na delo, temveč rešujejo še vrsto drugih vprašanj. S tem se pri zaposlenih krepi pripadnost kolektivu in vsak posameznik čuti, da je del celote, del velike družine. Težave, problemi in seveda tudi uspehi to veliko družino še tesneje združujejo in utrjujejo. Zaradi tega

je odhod v pokoj bolj boleč za posameznika kot za okolico. Življenske razmere se spreminjajo in običajno jih malokateri upokojenec premosti brez večjih notranjih konfliktov. Vsak posameznik si želi spremljati delo kolektiva, ki mu je posvetil svoje življenske moči.

Vzdušje in pogovor z njimi je potrdil, da so zadovoljni in ponosni, ker so nekoč delali v tem kolektivu, med ljudmi, ki niso pozabili nanje. Niso se zmotili. Ne bomo jih pozabili, niti ne njihovega dela, saj so delali in ustvarjali v veliko težjih delovnih in življenjskih pogojih. Zavedamo se, da so del nas, saj sadove njihovega truda mi uživamo danes. Obljubljamo jim, da bomo ob delu in težavah, s katerimi se vsakodnevno srečujemo, še nadalje mislili na njih in jim tudi v prihodnjih letih pripravili srečanja, ki jim veliko pomenijo. Vsem upokojenim sodelavcem, čeravno malo pozno, želimo srečno novo leto! Prihodnje leto pa na svidenje.

Edo Robič



Tudi to leto je otroke neših delavcev obiskal v kulturnem domu papirnice Vevče dedek Mrz in jih obdaril.

Program je pripravila naša dramska skupina. Na sliki je prizor iz igrice Dedek Mrz prihaja, ki jo je režiral Marjan Bajc. Nastopajoči na sliki so z leve: Marko Dobrič, Bojan Lubej, Jana Podgornik in Janez Hudeček.



# USMERJENO IZOBRAŽEVANJE

Izhodišča za razvoj družbenoekonomskih odnosov na področju usmerjenega izobraževanja

Z ustanavljanjem posebnih izobraževalnih skupnosti, ki so postale okvir za kadrovsko-izobraževalno planiranje v določeni poklicni usmeritvi, je dosežena nova kvaliteta v sodelovanju med uporabniki in izvajalci na področju usmerjenega izobraževanja. Kvaliteta se kaže predvsem v uveljavljanju nekaterih oblik medsebojnega sodelovanja uporabnikov in izvajalcev pri oblikovanju takih vzgojnoizobraževalnih programov, ki jih združeno delo potrebuje.

Glede na doslej znana izhodišča za nadaljni razvoj družbenoekonomskih odnosov na področju usmerjenega izobraževanja mora nova ureditev zadostiti naslednjim zahtevam:

1. Delavci v temeljni organizaciji združenega in drugi delovni ljudje, ugotavljajo in načrtujejo kot uporabniki svoje kadrovske-izobraževalne potrebe in jih usklajujejo v svoji občinski in posebni izobraževalni skupnosti s potrebami drugih temeljnih organizacij in delovnih skupnosti.
2. Vsebinska in obseg izobraževalnih dejavnosti, planiranje izobraževalnih dejavnosti in merila za vrednotenje dela izvajalcevso predmet samoupravnega sporazumevanja med uporabniki in izvajalci.
3. V svobodni menjavi dela naj prispeva za usmerjeno izobraževanje vsaka organizacija in skupnost uporabnikov toliko, kolikor ustreza tistim njihovim potrebam, ki jih zadovoljujejo izvajalci ustreznih programov usmerjenega izobraževanja, pa naj bo ta menjava neposredna ali pa poteka prek združevanja prispevkov v okviru izobraževalnih skupnosti.
4. Skupne interese delavcev in drugih delovnih ljudi v več temeljnih organizacijah oziroma skupnostih, delavci usklajujejo s svojimi delagati v izobraževalnih skupnostih.

Delavci pri načrtovanju razvoja svoje organizacije združenega dela planirajo tudi svoj celotni razvoj in ga izkazujejo kot kadrovske potrebe, ki morajo biti v okviru realnih možnosti izvajalcev kot tudi vse družbene skupnosti. Plan kadrovskega razvoja ima dve razsežnosti:

- zaposlovalno (gibanje števila in izobrazbene strukture delavcev);
- izobraževalno (potrebe po znanjih, ki jih daje že zaposlenim in bodočim delavcem usmerjeno izobraževanje).

Delavci ugotavljajo kadrovske-izobraževalne potrebe in hkrati določajo katera znanja so potrebna udeležencem izobraževanja v posameznem poklicu. To pa je podlaga za vsebinske izobraževalne programe v poklicnih usmeritvah na delovnem področju posebne izobraževalne skupnosti.

O obsegu izobraževanja in pogojih svobodne menjave dela se izvajalci in uporabniki preko svojih delagatov samoupravno sporazumevajo in sklepajo samoupravne sporazume o temeljnih planov svoje posebne izobraževalne skupnosti. Pri tem morajo upoštevati:

- potrebe svojih članov in celovite družbene potrebe, ki sodijo v njeno delovno področje;
- potrebe svojih članov v drugih poklicnih usmeritvah.

Uporabniki in izvajalci vzgojno-izobraževalnih storitev uresničujejo svobodno menjavo glede na naravo predmeta menjave in sicer:

- **neposredno**, ko temeljna organizacija izvajalcev izobražuje določen krog udeležencev po določenem izobraževalnem programu za potrebe določenih organizacij, ki tudi plačajo ceno storitev v celoti;
- **v okviru posebne izobraževalne skupnosti**, kjer uporabniki skupno nastopajo v odnosih z izvajalci dogovorjenih vzgojno-izobraževalnih programov in združujejo sredstva za uresničevanje teh programov.

Prispevek za usmerjeno izobraževanje v svobodni menjavi dela prispeva vsaka organizacija in skupnost uporabnikov za izobraževanje v določenem poklicu sorazmerno številu svojih delavcev s takšnim poklicem in sicer toliko, da so s prispevki vseh uporabnikov zagotovljena sredstva v višini dogovorjene vrednosti programov izobraževanja za ta poklic.

Vsota prispevkov za izobraževanje v vseh poklicih, ki so zastopani v poklicni strukturi zaposlenih v posamezni organizaciji, pove, kolikšna je njena celotna obveznost pri zagotavljanju sredstev za usmerjeno izobraževanje. S to obveznostjo delavci lahko računajo in morajo računati pri planiranju, pri vodenju poslovne politike in pri razporejanju dohodka.

Glede na to, da so plani vseh posebnih izobraževalnih skupnosti usklajeni, je način združevanja sredstev prispevkov mogoče urediti s samoupravnim sporazumom med posebnimi izobraževalnimi skupnostmi in sicer:

- da uporabniki plačujejo vse prispevke za usmerjeno izobraževanje svoji posebni izobraževalni skupnosti, ta pa združena sredstev prispevkov za druge programe usmerja ustreznim izobraževalnim skupnostim, ali
- da uporabniki plačujejo prispevke za vsak program posebno tisti posebni izobraževalni skupnosti, v katero delovno področje program sodi.

Na koncu velja poudariti, da članstvo v eni ali drugi, ali v dveh in več posebnih izobraževalnih skupnostih ne vpliva na

višino obveznosti plačevanja prispevkov za usmerjeno izobraževanje, temveč le omogoča uporabnikom neposrednejše sodelovanje pri oblikovanju in vrednotenju vzgojno-izobraževalnih programov.

## ZAKLJUČEK:

Za predlagano ureditev je značilno zlasti:

- da delavci in drugi delovni ljudje na vseh področjih družbene reprodukcije kar najbolj neposredno izražajo, usklajujejo in določajo svoje posamične, skupne in druge kadrovske-izobraževalne potrebe in interese;
- da se med izvajalci in uporabniki razvijajo ustrezne oblike svobodne menjave dela;
- da se izobraževalne skupnosti lahko uveljavijo kot trajen organizacijski okvir za samoupravno sporazumevanje med uporabniki in izvajalci, samoupravljanje pa kot proces tega sporazumevanja.

Predlagana ureditev bo povzročila določene premike in strukturi družbene reprodukcije in sicer:

- **podražijo se storitve tistih dejavnosti, ki so bile doslej oproščene plačevanja prispevka za usmerjeno izobraževanje, za toliko pa se znižajo prispevki dosedanjih zavezanecv za usmerjeno izobraževanje;**
- **za posamezne TOZD s področja gospodarskih dejavnosti bo prispevek za usmerjeno izobraževanje odvisen od poklicne strukture;**
- **obveznosti uporabnikov za usmerjeno izobraževanje bodo izražene v denarnem znesku in ne več v stopnji od doseženega dohodka;**
- **izvajalcem bo zagotovljeno dogovorjeno plačilo za njihovo delo po samoupravno dogovorjenih programih.**

Izveček iz delovnega gradiva Izobraževalne skupnosti Slovenije pripravil

Mitja Ramovš

# JUBILANTI SO PRAZNOVALI

Prazniki so navadno prijetne spremembe v vsakdanjem življenju. Prijetne zato, ker niso prebogate in ker nam nudijo dovolj časa in možnosti za izražanje in sprejemanje drobnih pozornosti, ki jih pri vsakdanjem delu zanemarjamo.

V Satumusu je bil 24. novembra praznik; na žalost se je v menzi, kjer je kolektiv pripravil proslavo, od 97 vabljenih zbralo le borih 38 jubilaritov. Gotovo ne bo odveč, če se vprašamo, kaj je vzrok takemu omalovaževanju jubilejev? Ali je res družabno življenje v naši tovarni povsem zamrlo? Jubilanti so največ prispevali razcvetu Satumusa, bodisi s svojim delom, sposobnostjo, izkušnjami ali pa kot voljni člani delavskih svetov in njihovih komisij. Zato jim tudi odsotnosti s praznovanja ne smemo šteti v zlo. Jubilanti so tisti, ki bi morali v kolektivu ustvarjati vzdušje enotnosti, medsebojnega sodelovanja ter tovarištva in to prenašati na generacije, ki vsak dan dopolnjujejo in pomlajujejo naše vrste. Vsak delavec mora med nami zaživeti, počutiti se mora resnično NAŠ, tako, da bo ob takih dogodkih, kakršen je bil zdajšnji, čutil zadovoljstvo, kot so ga vsi tisti, ki so se vabilu odzvali in s svojo prisotnostjo dokazali svojo neomajno pripadnost kolektivu.

Obdobje desetih, dvajsetih, še posebno pa tridesetih let ni tako kratko, saj je v tem času nastala vrsta velikih sprememb - tako v številčnosti kolektiva kot v tehnologiji. Naj v informaciji navedem: Satumus je v prvih povojnih letih štel le 350 zaposlenih. Tovarna je obratovala izključno na transmisijski pogon. Potrebno je bilo veliko naporov, samoodrekanj, prizadevanj in odgovornosti, za kar gre zahvala prav jubilarantom, da je danes Satumus sodobna tovarna.

Vsem jubilarantom še enkrat iskreno čestitam z željo, da bi tudi v bodoče z enakim elanom prispevali za razvoj in napredek našega kolektiva.

Edo Robič

## TOZD Orodjarna in vzdrževanje

# NOVE TEHNOLOŠKE PRIDOBITVE

### Uvajanje NC tehnologije v našo proizvodnjo NC žični elektroerozijski stroj

Delovne naloge, ki jih naši TOZD postavljata TOZD embalaža in avtoelektrika, so čedalje težje tako po zahtevnosti oblik, ki jih imajo novi izdelki, kot glede na vedno krajše izdelavne čase, ki so eden ključnih pogojev za čim hitrejši prodor na tržišču. Saj vsi poznamo pregovor, ki pravi, kdor hitro da dvakrat da.

Zaradi tega smo se po temeljnih študijah odločili za uvedbo NC - tehnologije v našo proizvodnjo.

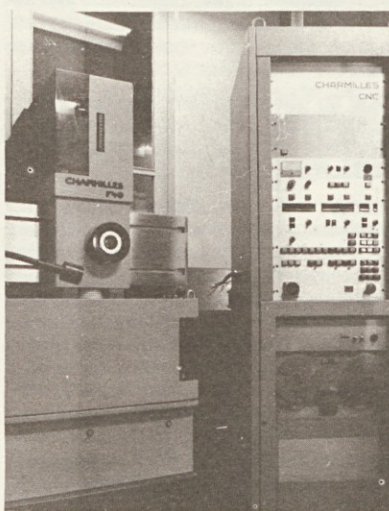
Ker je NC tehnologija novost v celotni DO Saturnus, si pogledajmo kaj je to. Dovolite mi, da v nekaj naslednjih vrsticah na kratko opišem ta pojem.

Že od nekdaj je v strojništvu obstajala želja, da bi obdelovalne stroje avtomatizirali. Proizvodni postopek naj bi bil čim bolj osvobojen človeških napak, obenem pa naj bi človeka razbremenil enoličnega dela. Človeka avtomati ne morejo popolnoma nadomestiti, lahko ga le razbremenijo. Tukaj pa ima numerično krmiljenje (NC) poseben pomen.

Oznaka NC - stroj je kratica, s katero pomenimo »NUMERIČNO KRMILJENJE«.

Oznaka NC - stroj je kratica, s katero pomenimo »NUMERIČNO KRMILJENJE OBDELOVALNI STROJ« - angleško »numerical controlled machinetool«. Kratica NC - stroj se je uveljavila tako v Ameriki kot tudi v srednji Evropi.

Pod NC - strojem razumemo torej obdelovalni stroj - v našem primeru žične elektroerozije, v bližini prihodnosti pa tudi strožnica, ki je programsko krmiljena z nosilcem informacij kot datatno opremo.



Bistvo numeričnega krmiljenja je v neposredni povezavi merskih števil za definicije obdelovalancev s potekom gibanja na obdelovalnem stroju. Zato se ne začne numerično krmiljenje s pritiskom na gumb stroja, ampak že mnogo prej; pri izdelavi celotne tehnološke dokumentacije in samega programa ter traku v pripravi dela. To je naslednja oblika pri prenosu informacije in njene predelave za izvrševanje delovnih operacij, ne pa razširitev nadaljnjih vrst konvencionalnih oblik strojnega krmiljenja.

Praktična uporaba NC - strojev se je začela na prelomnici 1956/57. V NC strojih »prve generacije« je bil nosilec informacije luknjast trak, sam stroj pa opremljen z elektronskimi in releji. Izpadi delovanja teh strojev so bili zelo pogosti.

Zanesljivost teh strojev se je izboljšala z uvedbo NC - stroja »druge generacije«, ki uporabljajo polprevodniško tehniko. In sedaj še besedo ali dve o pridobitvi naše TOZD in obenem cele DO Saturnus.

### Žičen elektro-erozijski stroj

Stroj je izdelek švicarske tovarne Schamilles (pri isti tovarni smo že kupili dva klasična elektro-erozijska stroja, ki nam odlično služita) in je zadnji dosežek tehnike tako na področju natančnosti obdelave, kot načinu programiranja in numeričnega krmiljenja.

Deluje na principu klasične električne erozije, le da uporablja za orodje medenasto žico premera 0,2 mm, ki se v procesu primerno kalibrira ter žari in na ta način optimalno pripravi za predvidene naloge. Obdelovanec je pritrjen na granitno mizo ter potopljen v dionizirani vodi, ki služi kot izolator. Za potrebe elektroenergetske impulze skrbi generator, ki je v zgornjem delu s hitrim čitalcem traku (150 znakov v sekundi).

S pomočjo čitalca se z luknjastega traka prenese v »spomin« računalnika informacija o obliki poti, ki naj jo opravi žica in obdelovanec na stroju, ker nam dajeta skupno gibanje žice in obdelovanca programirano pot. Področje, ki ga je možno obdelovati je 250 x 250 mm.

Kot sem že uvodoma omenil, se program in programski trak izdelata v tehnološki pripravi dela. Za to uporabljamo močnejši računalnik s kapacitivnostjo 16 K. Ukaze dobiva preko pisalnika. Za kontrolo traku in s tem tudi kontrolno programirane poti, služi digitalni stopični pisalnik, na katerega s pomočjo računalnika narišemo programirano pot.

Stroj nam bo služil za izdelavo najrazličnejših rezilnih oblik, šablon in podobno. Natančnost stroja je 2 tisočinki mm.

Za danes naj bo dovolj, prihodnjic pa kratka informacija o novi programski strožnici - izdelku DO Prvomajska, Raša - prvem numerično krmiljenem obdelovalnem stroju jugoslovanske proizvodnje.

Boris Jenko



# RAZGOVOR O POMEMBNIH EMBALAŽNIH VPRAŠANJIH PREHRAMBENE INDUSTRIJE

s profesorjem Dr. Petrom Nehringom

Ker se Saturnus občasno obrača na znani inštitut v Braunschweigu, kate-rega lastnik je prof. dr. Nehring, smo se odločili, da prevedemo za Glas Saturnusa nekaj najpomembnejših vprašanj, ki so za vsakogar zanimiva, posebno pa za nas.

**Prof. Nehring, ali vodite statistiko, iz katere je razvidno, koliko pločevinastih in steklenih konzerv odprete v ZRN letno zaradi preiskave kvalitete njihove vsebine?**

Nobene natančne statistike o številu odprtih doz in steklenih kozarcev ne vodimo, ker to za nas pravzaprav ni zanimivo. Lahko pa z gotovostjo trdim, da jih letno odpremo od 10 tisoč do 15 tisoč z določenimi letnimi nihanjem.

**So vaše aktivnosti omejene na konzerve domačega porekla, ali testirate tudi inozemske konzerve?**

Naše preveritve v veliki meri zadevajo tudi inozemske konzerve. Nemški uvozniki in podjetja, ki trgujejo z živili, se zelo zanimajo za tekočo kontrolo kvalitete.

**Ali ste - ker že ne testirate izključno nemških proizvodov - lahko ugotovili razlike med domačim in uvoženim blagom?**

Gotovo so razlike med domačimi in uvoženimi izdelki. To velja predvsem za uvoženo blago, ki ga doma ne moremo izdelati: kar pomislite na sadne konzerve kot ananas, breskve, hruške, mandarine-oranže in sadne koktajle; nadalje na sardine v olju, tunino, pa tudi na izdelke, ki jih doma ne bi mogli izdelati po ustreznih ceni in v ustreznih količinah kot v drugih državah, na primer konzervirani beluši. Pri klasičnih konzervah, ki vsebujejo zelenjavo, kot so grah in korenje, obstajajo znane razlike: tako na primer doma konzerviramo predvsem okroglo, tako imenovano pariško korenje, medtem ko v sosednjih državah konzervirajo predvsem dolgo korenje. Malenkostna razlika je tudi v embalaži. Delež steklene embalaže pri domači proizvodnji je vedno višji kot pri uvoženem blagu.

**Pravijo, da so nekateri izdelki le pogojno primerni za konzerviranje zaradi njihove konsistence, drugi pa so na svetlobo in kisik tako občutljivi, da so v konzervnih dozah posebno dobro spravljani. Zaradi dolge poti do prodaje v trgovini ali na trgu in nato še do predelave v gospodinjstvu je zelenjava tako dolgo izpostavljena svetlobi in zraku, da je lahko večji del vitaminov medtem uničen. Katera živila so po vašem mnenju najbolj primerna za konzerviranje in kje bi konzervni dozi zagotovo dali prednost?**

Splošno ni znano, da se v zelenjavi (zaradi učinkovanja določenih sistemov encimov po žetvi) neprestano razkrajajo vitamini, posebno vitamin C. Pri listnati zelenjavi z veliko, relativno površino lahko nastanejo v 2 dneh do 80-odstotne izgube. Prednost industrijske predelave zelenjave pa je, da lahko s sodelovanjem med poljedelstvom in konzervno industrijo ali obrati za globoko zamrzovanje skrajša transportne poti in čas, in na ta način zelenjavo fiksira in stabilizira v najbolj kvalitetnem stanju z ustreznim postopkom za trajnost izdelka in ga v takem stanju ponudi porabniku.

Če pa hočemo v celoti ovrednotiti prednost konzerviranja, moramo poudariti, da gospodinja velikokrat ne more kupiti na trgu sveže zelenjave zaželene kakovosti in količine, ki bi bile primere za konzerviranje. Svež grah lahko gospodinja le redko kupi. Tudi ponudba fižola je časovno izredno omejena. Tako na trgu skoraj nikoli ne more kupiti svežega korenja, ki bi bilo kakovostno in sortirano po velikosti, kot ga predeluje konzervna industrija. Tudi jersensko zelenjavo, kot je zelena, lahko primerno konzervira gospodinja le z veliko truda.



prof. dr., Peter Nehring

Omeniti moramo tudi tako imenovane kisle konzerve, kot so kumarice, kisló zelje, rdeče zelje in zelenjava v kisu. Za te izdelke nimamo razen konzerve pravzaprav nobene pametne alternative; tudi za kisló zelje kot trajno blago v embalaži imamo le eno možnost: konzervno dozo.

**Ali menite, da je nemški zakon o živilih še ustrezen?**

Danes zagotovo ne smemo govoriti le o nemškem zakonu o živilih, ampak moramo izhajati iz nemškega živilskega prava. To je sestavljeno iz številnih zakonov, odredb, tez in smernic, ki jih je že za nekaj snopov in so danes tako podrobni in obsežni, da imajo le redki specialisti popoln pregled. Skoraj dnevno živilsko pravo razširijo z novimi določili na nacionalni in internacionalni ravni.

Na drugem področju smo se navadili, da govorimo o »socialni mreži«. To sliko lahko brez omejitev prenesemo tudi na področje živil. Noben nemški porabnik se ne bi smel pustiti pregovoriti od profesionalnih ljudi, ki strašijo, da stoji na robu prepada neznanih strašnih prehrabnih nevarnosti. Potolažen se lahko zanese na to, da se neprestano trudi cela množica visoko kvalificiranih znanstvenikov, državnih uradnikov in pravnikov, ki varnostno mrežo pletejo naprej in jo okrepijo na prav vsaki točki, ki bi utegnila biti šibka.

**Kje so glavne razlike med globoko zamrznjeno hrano in konzerviranimi živilii glede na sposobnost skladiščenja, sterilnost itd.?**

Glavna razlika med globoko zamrznjeno hrano in konzervami je v tem, da potrebuje globoko zamrznjena hrana med skladiščenjem stalen dovod energije, da obdrži potrebne pogoje globoke zamrznitve, medtem ko lahko konzerve po končanem procesu konzerviranja brez posebnih težav skladiščimo. Globoko zamrznjena hrana pa v nasprotju s konzervo ni sterilna. Ker jo moramo skoraj vedno, preden jo zaužijemo, še skuhati ali jo vsaj segreti do visoke temperature, je nevarnost, da bi se patogene klice s hrano prenesle kaj majhna. Število in vrsta klic na globoko zamrznjeni hrani je omejena le na te, ki so bile na surovem blagu ali pa so prišle tja med predelovalnim postopkom. Klice se pri nizkih temperaturah ne razmnožujejo.

Od embalažnih materialov, iz katerih izdelujemo konzerve, je brez dvoma konzerva iz bele pločevine tista, ki ji moramo priznati največjo robustnost. Brez težav jo lahko vskladiščimo, z lahkoto jo zapremo, ima visoko mehansko stabilnost, odlično toplotno prevodnost in je glede na zunanost neobčutljiva. Za druge materiale kot so steklo, umetne mase, posode iz alu-folije ali plastične vrečke, potrebujemo specialne avtoklavne naprave, dovajani pritisk mora biti skrbno nastavljen, pa tudi pri transportu in skladiščenju jih moramo relativno skrbno obravnavati.

A.P.

## Sindikati OBČNI ZBORI OSNOVNIH ORGANIZACIJ

Ker je poteklo dve leti od izvolitev vodstev osnovnih organizacij sindikata, so v teh dneh v smislu sklepov in priporočil republiškega in občinskega sindikalnega sveta v teku občni zbori naših osnovnih organizacij.

Naloge pred katerimi se nahajamo niso majhne in terjajo veliko mero odgovornosti vseh članov naših sindikalnih organizacij. Živimo v času, ko urejamo in rešujemo odnose v združenem delu po samoupravni poti in s skupnimi odločitvami, zato je naloga in pomen osnovnih organizacij zveze sindikatov pri uresničevanju ustavno opredeljenih družbenoekonomskih pravic in dolžnosti delavcev odločilnega pomena.

Potrebna je neposredna in široka aktivnost vseh članov osnovnih organizacij, da bomo lahko uspešno premagovali vse pomanjkljivosti in slabosti, ki nas spremljajo pri vsakdanjem delu.

Pri razpravah o družbeni problematiki bomo člani sindikata razpravljali predvsem o razmerah v naši delovni organizaciji, ocenili situacijo in izpostavili vse pereče probleme (upravljanje in gospodarjanje v TOZD in DO).

Potek občnih zborov osnovnih organizacij smo si prizadevali organizirati tako, da se

lahko sleherni član organizacije neposredno vključi v razpravo o navedeni problematiki in s svojimi mnenji, pobudami in predlogi prispeva k oblikovanju sklepov in smernic za naše delo v naslednjem obdobju. Zato naj bi z razpravami o vseh vprašanih začeli v sindikalnih skupinah.

Na sestankih osnovnih organizacij bomo povzeli razprave in na podlagi teh sprejeli sklepe in smernice za delo v naslednjem mandatnem obdobju ter izvolili vodstva osnovnih organizacij.

Ob tej priliki bomo obravnavali in sklepali tudi o pravilih organiziranosti in delovanja naših osnovnih organizacij sindikata.

Dana je pobuda, da se organizira osnovna organizacija ZS tudi v našem obratu napisnih ploščic v Polju.

Takšna odločitev bi bila v skladu s sklepi in stališči republiškega sveta Zveze sindikatov Slovenije.

Sedanjí pogoji gospodarjenja in odločnejša usmeritev za stabilizacijo gospodarskih gibanj zahtevajo, da bomo v središču družbenih dogajanj in z usmerjeno politično aktivnostjo vedno prisotni tam, kjer bodo težave največje. S svojo dejavnostjo moramo zagotoviti, da bomo tudi v težjih pogojih gospodarjenja dosegali dobre poslovne rezultate.

## PREDSTAVLJAMO VAM



Rado Fink je novoizvoljeni sekretar izvršnega odbora osnovnih organizacij zveze sindikatov v Saturnusu.

Rojen je 5. junija 1948 v Ljubljani. V Saturnusu je že od 1964. leta. Tu se je izučil za orodjarja in delal v službi vzdrževanja v tiskarni. V zvezo komunistov je bil sprejet leta 1973. Vseskozi je bil aktiven na družbenopolitičnem področju, tako v mladinski organizaciji kot v ZK. Letos je končal srednjo politično šolo, pravkar pa končuje tehniško šolo strojne smeri.

## Okno v svet



Sveče s posebnim učinkom

Novi način zaščite proti komarjem in muham je tukaj dobil primerno embalažo. V zaprtem stanju praktično na zastara. Če pa snamete pokrov in prižgete svečo, prostor kmalu izpolni aromatični vonj citrone, ki prežene insekte. Privlačno oblikovano škatlo iz bele pločevine vedno lahko zopet zaprete.



## MINIPIORTRET

Igor Penca (22) je v Saturnusu z učno dobo nad 5 let. Je strojni ključavničar in dela v strojni remontni delavnici v TOZD Orodjar- na in vzdrževanje.



### Ali bi lahko povedal kaj o vašem delu?

Popravljamo stroje, ki se pokvarijo ali pa jih pošljejo v remont. Delo je zahtevno; potrebno je veliko prakse, pa še potem verjetno ne veš vsega, saj je vsak stroj v popravilu nekaj novega. Z delom sem zadovoljen. Veliko je tudi to, da starejši sodelavci niso ljubosumni na delo in radi svetujejo in pomagajo, sploh pa skupinovodja.

**Pravijo, da strojni ključavničarji in orodjarji odhajajo iz svojega poklica in tudi pri nas ni drugače. Pa tudi mladi se neradi odločajo za poklice kot so orodjar, ključavničar in podobno. Zakaj?**

Strojni ključavničarji zapuščajo svoj poklic predvsem zato, ker je to težko delo, fizični napor. Vsak stroj je težak nekaj ton. Plače tudi niso najboljše. Potrebno je veliko teoretičnega in praktičnega znanja. Mimoregred se tudi poškoduje, poreže, pa če je to poleti ali pozimi v najhujšem mrazu. Nič ni torej čudnega, če se ljudje odločajo za nadaljevanje šolanja, v glavnem za srednjo tehnično šolo. Res pa je, da odhajajo iz stroke tudi na delovna mesta, kjer se zahteva manj izobrazbe, vendar je možnost služka večja. Mladih orodjarjev in ključavničarjev je res malo: ko sem bil sam vajenec, so bili še trije učenci v gospodarstvu, zdaj sva še samo dva. V prvem letniku so trenutno le trije učenci v gospodarstvu; strojni ključavničar, orodjar in strugar. Mlade je težko pritegniti in zato je delovna organi-

zacija praktično primorana vzeti vsakogar - potem se mladi izučijo, zdržijo leto in nato zapustijo podjetje. V glavnem ostanejo tri leta tisti, ki so vezani pogodbeno s štipendijo.

**Na kakšen način bi se lahko po vašem mnenju to stanje izboljšalo. Morda tudi z drugačno kadrovsko politiko?**

Predvsem z boljšo stimulacijo in tudi boljšo organizacijo dela. Tudi seminarje za našo stroko pogrešam. Odkar sem v Saturnusu, ni bilo niti enega - tu ne mislim izobraževanja ob delu izven stroke, da ne bi kdo napačno razumel. Premalo ljudi je, potrebe po delu so velike, stroji stojijo neizkoriščeni in se dejansko ne morejo amortizirati. Več delovne discipline in odgovornosti do dela pa tudi ne bi škodilo.

**Starejši velikokrat pravijo, da mladi niso dovolj disciplinirani, da nimajo pravega odnosa do dela!?**

To pa že ne bo držalo - tudi starejši niso vedno ravno za vzgled.

**Rekli ste, da imate tečaj za prvo pomoč!?**

Z novim varnostnim inženirjem se je tudi varstvo pri delu izboljšalo. Opravili smo tečaj iz prve pomoči in sem zadolžen za prvo pomoč v svoji delavnici.

**Ste zelo aktivni mladinec. Ste član ZK, ZSMS - pravijo, da vam funkcij ne manjka. Ali bi povedali kaj več o delovanju OO ZSMS v Saturnusu in koliko vpliva imate na delo v delovni organizaciji mladi?**

Funkcij imam preveč, saj pri svojem delu nimam časa, da bi hodil po sestankih. Mladinska organizacija pa je v Saturnusu v zadnjem času res zaživela. Srečali smo se tudi z mladimi iz MGK Reka in zdaj pridejo oni k nam na obisk. Malo se bomo pogovorili o problemih in izmenjali izkušnje. Pripravljamo tudi seminarje za novo sprejete člane. Načrtujemo ustanovitev pohodne čete, ki bi se udeleževala raznih praznov in podobno - upamo, da bomo naleteli na razumevanje, saj bomo rabili pomoč naše delovne organizacije. Menim tudi, da je pozitivno, da je zdaj v vsakem odboru tudi predstavnik mladine. Prej nismo bili dovolj informirani, zdaj pa imamo predstavnika v vsakem odboru in vsak mladinec lahko izve direktno od delegata, kaj se v delovni organizaciji dogaja. Menim, da bi morali mladini posvečati več pozornosti - saj pravijo, da na mladih leži svet.

**Kaj pa v prostem času?**

Prostega časa ne izkoriščam ravno načrtno. Konec tedna preživim navadno pri starših, ki so upokojeni ter se malo ukvarjam s kmetijstvom. Tudi oče je včasih delal v Saturnusu.

Anamarija Plesničar

## Drugi o nas

V reviji »SAVREMENO PAKOVANJE« - to je strokovni časopis za vprašanja pakiranja in sorodnih dejavnosti - smo zasledili dva članka ki pohvalno omenjata Saturnus.

- Članek »Deset let kvalitete kovinske embalaže domačih proizvajalcev - napisal ga je dipl. ing. Jusuf Makarevič - obravnava 10-letno zasledovanje kvalitete embalaže proizvajalcev: »Metalografski zavod« - Reka, »LIM« - Zagreb, »Limprodukt« - Novi Sad, »Proleter« - Beograd in Saturnus - Ljubljana. V zaključku tega članka je posebno pohvaljeno delo naše servisne službe, ki je v zadnjih 10 letih največ pripomogla k zboljšanju kvalitete konzervne embalaže z usposabljanjem ljudi, ki neposredno delajo z embalažo (zapiranje doz), z usposabljanjem orodij in strojev za kvalitetno zapiranje, ter hitro intervencijo na terenu.

V članku »Iskustvo o koriščenju naše embalaže od bele pločevine« pa dipl. ing. Lilijana Purković poudarja razumevanje in dobro sodelovanje Saturnusa s Podravko.

Da bi Podravka v celoti izkoristila mehanizacijo svojih linij je Saturnus naredil izjemo in jim paletiziral konzervne doze.

## II. SREČANJE ISKRE IN SATURNUSA

V soboto, 12. januarja, smo se zopet srečali smučarji Saturnusa in Iskre Bovec. Lani smo bili mi v gosteh na Kaninu, letos pa so bili smučarji Iskre naši gostje v Kranjski gori.

Priprave na srečanje in tekmovanje so potekale že od novembra. Zavedali smo se da se jim moramo oddolžiti za njihovo gostoljubnost, ki smo je bili deležni lani na Kaninu. Velike težave bi nam lahko povzročilo le slabo vreme z obilnimi snežnimi padavinami.

V soboto je bilo vreme kot nalašč slabo. Že zjutraj je pričelo snežiti, vendar tekmovanja ni bistveno motilo. Veleslalomski proga je bila postavljena v Brsnini. Bila je dolga, vendar tekoče postavljena, saj je samo šest tekmovalcev izpadlo.

Od 74 prijavljenih je tekmovalo 62 smučarjev obeh kolektivov v dveh starostnih kategorijah. V starejši smo bili uspešni, v mlajši pa so bili premočni smučarji Iskre, ki so tudi v skupni uvrstitvi zasedli prvo mesto.



**Veš, ko začutim, da bi moral kaj narediti, takole sedem in počakam da kriza mine.**

V beograjskem strokovnem časopisu se je pojavil sledeči zapis o "helfu", oziroma posredno o proizvajalcu embalaže za bombone - SATURNUSU:

## SAVREMENO PAKOVANJE



»MUŠKA« AMBALAŽA ZA HELF

»Pliva iz Zagreba pod nazivom HELF lansirala je na tržištu tvrde bombone aromatizirane veštačkom aromom u ambalaži od izvučenog aluminijuma koju izrađuje Saturnus iz Ljubljane. Štampa je izvedena u 4 boje: bela, otvoreno i zatvoreno plava i zelena a prema vrlo savremenom dizajnu. Na ambalaži je došla i do izražaja i propagandna dimenzija ovog artikla: na dnu kutije oštampana je i peporuka »Helf slabi nepoželjne mirise nakon pušenja, jakih začina, aromatičnih jela i alkohola. Ugodna je osvežavajućeg okusa. Helf je vaš bombon za siguran nastup u svakoj prilici« čime se uglavnom cilja na »muško« tržište pa izbor krute metalne ambalaže podržava ovu orijentaciju. Sam naziv »Helf« asociira ne samo na neki bolji inostrani već i za poznavaoce nemačkog jezika znači pomoć od »nepoželjnih mirisa«. Neto težina je 170 grama a cena u maloprodaji 25,20 dinara.

II. ZIMSKO ŠPORTNO SREČANJE ISKRA BOVEC - SATURNUS



## KRANJSKA GORA 80

Po končanem tekmovanju smo se zbrali v našem domu, kjer smo razglasili rezultate in podelili priznanja. Ostalo nam je le malo časa za pogovor. Razšli smo se s pozdravom - »na svidenje drugo leto na Kaninu«.

### Rezultati

**do 30 let:** 1. Rudi Černuta, Iskra, 46,18, 2. Andriani Soldat, Iskra, 50,51, 3. Martin Kreč, 51,35, 7. Vojko Fattori 53,25, 8. Wertel Dušan 53,57, 11. Marjan Susman 54,58 (vsi Saturnus).

### nad 30 let:

1. Sašo Kralj, Saturnus 50,56, 2. Rihard Mlekuš, Iskra 52,98, 3. Edo Lampič 53,54, 6. Avgust Snoj 57,17, 8. Franc Hromc 58,41, Miro Živic 1.00,72 (vsi Saturnus).

**Skupno:** 1. Iskra 18 negativnih točk 2. Saturnus 28 negativnih točk.

Sašo Kralj

GLAS SATURNUSA 7

## KADROVSKE NOVICE

### NOVEMBER

#### Delovno razmerje so prekinili

Povše Anica	upokojena
Varošič Rafik	Zalog
Knežević Mira	EM
Cvek Franc	EM
Selimović Safet	AO
Papler Jože	OR
Dimnik Janez	AO
Grum Cirila	upokojena
Adamović Mirjana	EM

#### V novembru so se v naši delovni organizaciji zaposlili novi sodelavci:

Štrubelj Anica	AO
Jevtič Kristina	Zalog
Morela Silvester	EM
Strainović Radivoj	Zalog
Zenkic Vahida	AO
Pintar Edi	Zalog
Matijević Stjepan	AO
Regodić Mirjana	AO
Jovanović Radojko	AO
Popović Zagorka	AO
Walland Radovan	AO iz JLA
Ivanuša Jelka	DS
Čuden Lovro	EM
Lazić Ljubo	AO
Radić Milovan	EM
Zelić Marija	Zalog
Mojškrc Darko	AO
Jelenko Suzana	DS

Nikolić Nada	AO
Debeljak Janko	AO iz JLA

### DECEMBER

#### V decembru so se zaposlili:

Tanacek Ferdo	OR
Cukulović Slavka	AO
Debeljak Zvone	AO-iz JLA
Pangršič Janko	EM
Huč Alojzij	OR
Mešič Alojzij	OR
Mešič Ferid	EM
Dobrilović Igor	AO

#### Delovno razmerje pa so prekinili:

Manojlović Dragica	EM
Mirtič Sašo	AO v JLA
Lučić Miloš	EM v JLA
Gruden Milan	EM
Knežević Božica	EM
Garbajs Franc	OR v JLA
Matić Nuo	AO
Mandić Ljubo	AO
Radić Svetlana	AO
Vidmar Ciril	DS-upokojen
Birk Amalija	EM-upokojena
Gorenc Tomaž	EM
Lunar Janez	EM-upokojen
Lunar Joža	EM
Kravos Leopold	OR-upokojen
Trdan Jelka	DS-upokojena
Podgornik Fani	DS-upokojena



# OBČNI ZBOR DRUŠTVA

V nedeljo, 23. 12. 1979 je imelo Planinsko društvo Saturnus 10. jubilejni občni zbor v planinskem domu v Kamniški Bistrici.

Kljub slabemu vremenu se je občnega zbora udeležilo 38 članov našega PD, med njimi tudi častni član - soustanovitelj društva - Jože Arh.

Kot je običajno na občnih zbore, smo najprej poslušali poročila predsednika, tajnika, blagajnika, gospodarja imovine, gospodarja koč, predsednika komisije za izlete in nadzorne komisije.

Vsesplošna ugotovitev je, da je bila sezona 1979 bogata z aktivnostmi našega društva. Naštel pa bom pglavitne:

## IZLETI

Imeli smo 22 rednih izletov in 4 izredne. Udeležba je bila mnogo boljša kot v prejšnjih sezonah. Izboljšala se je zlasti udeležba članov kolektiva Saturnus v primerjavi z udeležbo zunanjih članov društva - vendar smo le morali ugotoviti, da še vedno ni tako kot smo si želeli v začetku leta. Pokazalo se je, da je dobro začeti pozimi in spomladi z lažjimi turami, da si obnovimo kondicijo za hojo. Izredno dobro udeležbo smo doživeli na izletu »60 Saturnužank na Sedmera triglavska jezera«, saj smo našli kar 116 udeležencev. Kljub slabemu vremenu drugi dan pri sestopu so bile vse tovaršice zadovoljne, da so se izleta udeležile.

Imeli smo tudi nekaj trening tur namenjenih vodičem.

Tudi naše sekcije v Julonu in Zmaju so organizirale dobro obiskane izlete. Z zadovoljstvom omenjam dobro udeležbo naših sodelavk v Loškem potoku pod vodstvom tov. Karla Turka. Uspeh z akcijo na Sedmerih jezerih je tudi prispeval k včiji udeležbi na kasnejših izletih. Že na naslednjem izletu - 8. Ščurkovem pohodu, je bilo kar 48 udeležencev od tega 20 novih, ki so si pridobili bronaste značke za prvi pohod.

Na koncu pa moram omeniti, da nam je vreme služilo, kot že dolgo ne.

## ČLANSTVO

V društvu je bilo doslej včlanjenih 697 članov, za leto 1979 pa je plačalo članarino čez 200 članov.

## SODELOVANJE Z PZS, PD ZTKO

Ugotovili smo, da je bilo sodelovanje z PZS (Planinsko zvezo Slovenije) zgledno in da tako kaže delati tudi naprej. Sodelovanje z območnimi PD - tu mislim na PD Špik in PD Papirnica Vevče ni bilo popolno, ker z PD Papirnica Vevče še nismo imeli stikov. S PD Špik pa smo skupaj organizirali in izpeljali predavanje »EVEREST 79«, predaval pa je STANE BELAK-ŠRAUF. Tudi sodelovanje z ZTKO Moste-Polje je bilo zgledno, udeležili smo se vseh njihovih sestankov. Predsednik društva Markelj je član IO ZTKO Moste-Polje, tajnik Petrič pa član zbora uporabnikov.

## OPREMA

Delno smo si obnovili planinsko opremo; ugotovili smo, da sposojanje opreme narasča - vendar oprema še vedno ni dobro izkoriščena.

## KOČA

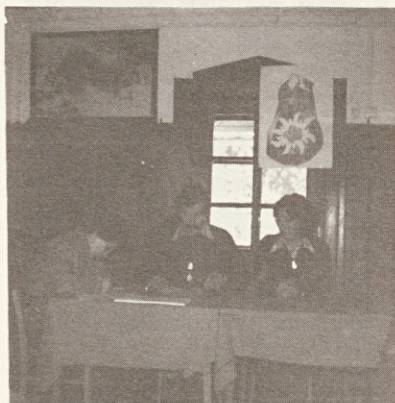
Obisk naše planinske kočice na Mali Planini »Orlovo gnezdo« je bil manjši kot pretekla leta, ker gondola na Veliko Planino ni obratovala.

## NADZORNI ODBOR

Je ugotovil, da je bilo naše finančno poslovanje v redu, opozoril pa je na razkorak med stroški vzdrževanja kočice na Mali Planini in dohodki iz nočitev.

## PRIZNANJE

Za delo v preteklem letu smo dvema zaslužnima članoma izročili priznanja. Dobila sta ju Tone Krisper za opravljeno delo na področju propagande in Fani Podgornik za dolgoletno delo v našem društvu ob odhodu v pokoj. Slavko Gerliča pa je za 10-letno uspešno delo v društvu pa predlog PD Saturnus dobil bronasto Bloudkovo značko.



Predstavili smo tudi okvirni program dela in izletov za sezono 1980. Poglavitne značilnosti tega program so:

- Za sezono 1980 predvidevamo 28 izletov, od tega enega v Črno goro, na enega od vrhov Jugoslovanske planinske transverzale.
- Predvidevamo tudi organiziranje nekaj izrednih množičnih izletov v počastitev 30 - letnice samoupravljanja.
- 10-letnico ustanovitve našega PD želimo počastiti z razvitjem našega prapora.
- Na pobudo planincev PD »Georgi Naumov« iz Bitole v Makedoniji se bodo naša društva pobratila - z izletom na Triglav.
- Želimo tudi šolati naše vodiče - računamo, da bomo v petih letih izšolali 15 naših planincev za planinske vodnike.
- Še bolj kot doslej bomo sodelovali s PD Špik, poskušali bomo sodelovati s PD Papirnica Vevče, nadaljevati dobro sodelovanje s PZS in z ZTKO Moste-Polje.
- Program bo skušal realizirati nov UO v naslednji sestavi:

Predsednik: Markelj Avgust  
 Podpredsednik: Kopač Srečo  
 Tajnik: Petrič Zdravko  
 Izlet: Bernik Marjan  
 Propaganda: Krisper Tone  
 Gospodar imovine: Curk Stane  
 Gospodar kočice: Živic Miro  
 Sekcija Zmaj: Srebotnik Matjaž  
 Sekcija Julon: Petan Anton  
 Članarina bo pobiral Oražem Franc-NANI

S tem programom želimo članom kolektiva Saturnus omogočiti aktivno rekreacijo in oddih v gorah pod našim strokovnim vodstvom. Upamo, da bo kolektiv znal ceniti naše napore in nam z dodelitvijo več sredstev, kot v preteklem letu, omogočil realizirati kompleten program.

Zdravko Petrič

## To si velja zapomniti

### 13 ŠEFOVSKIH ZAPOVEDI

1. Šef ima prav
2. Šef ima vedno prav
3. V slučaju, da ima podrejeni prav (kar ni nikoli mogoče) si oglej prvi zapovedi.
4. Šef na delovnem mestu ne spi, on počiva.
5. Šef ne žre, ampak se hrani!
6. Šef ne pije, on degustira!
7. Šef ne zamuja, on je službeno zadržan!
8. Šef ne zapušča delovnega mesta, on je potreben drugje!
9. Delavcu ni potrebno misliti, kajti namesto njega misli šef.
10. V slučaju, da ima delavec kakšno idejo velja deset zapovedi.
11. Če slučajno delavec misli, mora misliti kot šef!
12. Za vse skupne uspehe je vedno zaslužen šef!

# BILI SMO NA REKI

Po dvakrat prestavljenem srečanju z mladinci »Metalografičnega kombinata« z Reke, je dogovor v tretje obveljal. Tako smo se 15. decembra lani z vlakom odpeljali na Reko.

S polurno zamudo smo prispeli na reški kolodvor, kjer so nas, že vsi nestrpni, pričakovali mladinci MGK. Na hitro smo se spoznali in se z avtobusoma odpeljali proti Kastovu, kjer je obrat za izdelavo kozarcev iz plastičnih mas.

Po ogledu obrata so nas gostitelji povabili na malico, ki smo jo s tekom pospravili. Poslovili smo se od vodstva obrata in odpeljali proti Opatiji, kjer so bila predvidena športna srečanja v TVD Partizan. Med potjo so nam vodiči avtobusov pripovedovali o pokrajinskih značilnostih in o zgodovini teh krajev.

V športu se nismo najbolje odrezali, izgubili smo tekmo v malem nogometu z rezultatom 5:1, v namiznem tenisu pa s 6:3.

Boljši smo bili v šahu - zmagali smo z 2:1. Organizacija športnega srečanja je bila vzorna, pri naših ekipah pa smo čutili neorganiziranost in negotovost. To moramo še pred prihodnjim srečanjem odpraviti.

Med kosilom v hotelu »Palme« smo bili dobro razpoloženi, po kosilu smo zapeli še nekaj pesmi in se nato odpeljali v Lovran. V tem čudovitem istrskem mestecu smo imeli uro »voljno«, kar smo izkoristili za ogled in prijateljski klepet ob kozarčku.

Je že tako - kar je lepo, hitro mine. Ponovno zbrani smo se odpeljali na reški kolodvor. Poslovili smo se od gostiteljev in si zaželeli, da se čimprej srečamo v Ljubljani. Želimo si, da bi srečanje mladincev Saturnusa in MGK postala tradicionalna, tako kot so tradicionalna prijateljska srečanja pobratenih mest Reke in Ljubljane.

Mladinci Saturnusa si želimo več takih srečanj, saj je spoznavanje krajev, navezovanje stikov in sklepanje prijateljstev potreba mladih.

R.G.

## Avtomobilizem

# AVTOMOTO SEKCIJA



Člani avtomoto društva Slovenija avto so s svojimi uspehi osvojili že marsikateri pokal.

Brane Kuzmič (desno) s sovoznikom je državni in republiški prvak v kategoriji 2000 ccm.

Dne 21.11.1979 smo v prostorih obrata prehrane TOZD avtooprema na letališki cesti ustanovili Avto - moto sekcijo rekreativnega značaja pri AMD Slovenija avto. Ustanovitvenega zbora se je udeležilo 33 članov našega kolektiva in predstavnika AMD Slovenija avto - predsednik Marko Rainer in podpredsednik Janez Kunaver.

Omenjena predstavnika AMD Slovenija avto sta prisotne informirala o tekmovalnih in drugih uspehih društva ter o možnostih AM sekcije Saturnus s sklopu društva Slovenija avto.

Sekcijo bo vodil odbor v naslednji sestavi:

- predsednik Zdravko Petrič
  - podpredsednik Ivo Frbežar
  - člani Lado Slak, Lado Sluga, Janez Prašnikar, Miro Kisel in Bojan Bobič
- Odbor sekcije je na svoji seji izobilkoval program za leto 1980:
1. organizirali bomo rekreacijski (netekmovalni) trim rally-Saturnus;
  2. vključili se bomo v turistično-rekreacijski (netekmovalni) rally - v organizaciji AMD Slovenija avto - AMD INA-Rijeka v okviru prireditve pobratenih mest Reke in Ljubljane;
  3. organizirali bomo nekaj predavanj s sledečo tematiko:
    - tehnika varčevanja goriv za motorna vozila
    - varnost v prometu - svetlobna oprema

- motoroznanstvo, tehnika vožnje lažje popravilo na vozilih - «uredi in popravi sam»

- ogled filmov na to tematiko in na temo »avto moto šport«;

4. sodelovali bomo pri organizaciji rallyja Saturnus - za državno in republiško preuenstvo;

5. Vključevali bomo naše člane AM sekcije v ostale dejavnosti: avtomobilistična-tekmovalna dejavnost, motoristična-tekmovalna dejavnost, radijsko vodeni modeli, rekreativna dejavnost.

6. Razširitev članstva sekcije.

Kaj nudi AM sekcija Saturnužanu?

1. organiziranost in članstvo pri AMSJ in AMZS
2. aktivno sodelovanje pri organiziranju bodočih rallyjev
3. aktivno rekreativno dejavnost z organiziranjem izletov in skupnih prireditev.

Vsekakor bo dejavnost AM sekcije pripomogla k propagandnim naporom za uspešnejšo prodajo izdelkov tovarne Saturnus.

Zdravko Petrič

Izdaja DO Saturnus, 61110 Ljubljana. Ob železnici 16, telefon 44-466. Ureja uredniški odbor: Bogomir Jaklič (odgovorni urednik), Boris Jenko, Franc Lubi, Adolf Majnik, Zdravko Petrič, Ksenja Prinčič, Dragica Zupančič, Edo Martinič (predsednik), Miran Todori (tehnični urednik). Tisk: Saturnus - oddelek tiska na papir, Ljubljana. Rokopisov in slik ne vračamo. Po mnenju Sekretariata za informacije IS Skupščine SR Slovenije, št. 421-1x72 z dne 8.9.1975, je glasilo oproščeno temeljnega davka na promet proizvodov.