

SATURNUS

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA SATURNUS LJUBLJANA — LETO XII ŠTEVILKA 6 — AVGUST 1970

Organi upravljanja so začeli delati po novih oblikah, določenih v statutu

Volitve novih organov upravljanja in izvršilnih organov, ki so začele z razpisom 19. maja 1970, se končujejo s konstituiranjem izvršilnih organov in svetov DE. S tem se je končal proces zamenjave članov najrazličnejših organov v podjetju. Pred volitvami smo sprejeli nov statut, s katerim smo temeljito spremenili shemo našega upravljanja. Po novi shemi, ki naj bi zagotovila učinkovitejše upravljanje v našem podjetju, smo v DSP, svete DE in v kolektivne izvršilne organe izvolili skupno 170 delavk in delavcev.

Ker menimo, da je pravilno, če smo vsi seznanjeni s člani organov v našem pod-

DELAVSKI SVET PODJETJA ima skupno 43 članov, sestavljajo pa ga:

Anton Žabjek — predsednik
Franc Marguč — namestnik
ing. Matjaž Kušar
Jaka Matičič
Janez Ulaga
Milan Kastelic
Branek Novak
Andrej Oblak
Rezka Babnik
Erik Zrimšek
Vili Škrlič
Marija Zgonc
Angelca Kardoš
Cilka Nemanič
Janez Kovač
Ema Prijatelj
Slavko Perpar
Majda Kregar
Franc Levec
Vinko Pokorn

jetju, vas v nadaljevanju seznanjamo z njihovim sestavom.

Jožica Hren
Milka Kepić
Jože Smrekar
Ivan Grobeljšek
Vida Žgajner
Franc Levak
Justin Grum
Vlado Dervovšek
Dušan Kokalj
Janez Bečan
Matija Gvardjančič
ing. Matija Gostinčar
Viktor Jarc
Jurij Vabšek
Tončka Žvar
Leopold Miklavčič
Janez Jančar
Anton Babnik
ing. Edo Martinčič
Fani Košutnik
Roman Kokalj
Janez Medič
Ivanka Zajc

SVET DELOVNE ENOTE »RAZVOJ IN ORODJARNA« šteje 9 članov, in sicer:

Alojz Potočnik — predsednik
ing. Matjaž Kušar — namestnik
Avgust Snoj
Jaka Matičič
Edo Robič
Zvone Požgaj
Janez Vilar
Marjan Susman
Boris Jenko

SVET DELOVNE ENOTE »EMBALAŽA« šteje 23 članov, in sicer:

Vili Škrlič
Miro Kočar
Ivan Cankar
Tone Kastelic
Ivan Jakša
Štefan Lavriša
Ana Fumič
Ivanka Raigel
Marija Muzga
Gabrijel Hrovat
Marija Komučar
Alda Cigoj
Ana Gorenc
Jože Stanjko
Marija Jalen
Rozi Prebil
Fani Štubelj
Gorica Panič
Zofka Svetek
Ana Povše
Tončka Uranič
Vika Pust
Slavka Lap

Predsednik in namestnik v delovni enoti »embalaža« do zaključka redakcije še nista bila izvoljena.

SVET DELOVNE ENOTE »TISKARNA« šteje 9 članov, in sicer:

Slavko Perpar — predsednik
Marjan Bajc
Janez Lunar
Marinka Globokar
Fani Lindič
Marjan Dobrilovič
Vinko Sečkar
Anica Pokorn
Tonca Roš

SVET DELOVNE ENOTE »OBRAT KONZERVNIH DOZ ZALOG« šteje 17 članov:

Karel Smrekar — predsednik
Emil Hočevat — namestnik
Anica Horvat
Štefka Kavčič



Novo izvoljeni predsednik delavskega sveta podjetja Anton Žabjek prevzema posle od starega predsednika Vlada Dervovška

Marija Furar
Ela Podobnik
Justina Krese
Tone Leskovic
Maks Zupančič
Milena Slak
Sandi Bončina
Janez Dimnik
Boris Kovič
Viktor Grad
Ana Keber
Franc Kralj
Marija Hren

Janez Hudeček
Franc Bitenc
Pavle Holozan
Jože Jamšek
Janez Polak
Brane Šegota
Vili Černe

Predsednik in namestnik v tej delovni enoti do zaključka redakcije še nista bila izvoljena.

SVET DELOVNE ENOTE »SKUPNE SLUŽBE« šteje 8 članov:

Leopold Urajnar
Mara Rovaneš
Jožica Cej
Milka Pakič
Slavko Johan
Alojz Marolt
Darinka Kerznar
Ivica Mojšker

Predsednik in namestnik v tej delovni enoti do zaključka redakcije še nista bila izvoljena.

DSP je na svoji 1. seji izvolil člane v kolektivne izvršilne organe, razen v Štab za narodno obrambo, kar je na predlog glavnega direktorja zadržal do jeseni. V tem času pa bo potrebno temeljito proučiti obrambno dejavnost v podjetju in na osnovi ugotovitev izvoliti člane v Štab za narodno obrambo.

SVET DELOVNE ENOTE »AVTOOPREMA« šteje 19 članov:

Janez Herzog — predsednik
Janez Bernat — namestnik
Dušan Kokalj
Anton Matjašič
Erika Božič
Spaso Ivanovič
Vera Zajc
Janez Bečan
Julka Legat
Milka Mencinger
Matija Gvardjančič
Marjan Ižanc
Milena Belina
Ema Borštnar
Majda Martinc
Vinko Pungercar
Robert Patzelt
Ana Cunk
Janez Lipovec

SVET DELOVNE ENOTE »INVESTICIJE IN VZDRŽEVANJE« šteje 9 članov:

Malči Demšar
Franc Najdič

(nadaljevanje na 2. strani)



Člani novega delavskega sveta podjetja volijo izvršilne organe — odbore

O GOSPODARJENJU V PRVEM POLLETJU

O poslovnih rezultatih, doseženih v prvem polletju letošnjega leta, smo bili podrobneje seznanjeni že v 14. št. biltena. Ker pa so to pokazatelj našega dela in obenem spoznanje o pravilnosti naših zapisanih hotenj, je prav, da se vanje ponovno zazremo.

Z letošnjim gospodarskim planom smo si zadali velike proizvodne naloge. Povišati proizvodnjo za 15%, doseči bruto dohodek 18 milijard (1969 — 15 milijard), povečati osebne dohodke za 15—20%, obenem pa doseči mnogo višjo ekonomičnost in produktivnost: tehnično, finančno in fizično — to ni majhna stvar. To je pogumno dejanje — še posebno, če jemljemo v obzir našo splošno gospodarsko nestabilnost. Jasno smo si zapisali kaj vse moramo storiti, kako moramo naloge izpolnjevati, da bodo naši rezultati praktično taki kot smo si jih, na podlagi analiz in izračunov, postavili.

V prvih mesecih je nekako šlo po predvidevanjih, kmalu pa so postale problem nade, ki so tako globoko posegle v delež za OD, da je bila ogrožena planirana minimalna vrednost točke. Z načrtnim omejevanjem ustvarjanja prevelikega števila nadur se je problem omejil. Sam pritisk na nadure pa so nekoliko omilili tudi novi delavci, ki smo jih sprejeli v tem času, čeprav še ne toliko kot naj bi jih po planu. V kasnejših mesecih, ko so bile proizvodne naloge posameznih obratov še višje, pa kljub velikim prizadevanjem operativnega vodstva, le te niso bile zadovoljivo dosežene.

Izpolnili smo naloge v tržni realizaciji proizvodnje in dosegli za 2,4% več kot je planirano za prvo polovico leta. Nismo pa izpolnili naloge glede doseganja dohodka in de-

leža dohodka v celotnem dohodku. Ta je dosežen le za 90,2% od polovice letno planiranega dohodka in le 9,4% več kot v lanskem polletju. Delež dohodka v celotnem dohodku pa smo dosegli za 27,8% — planirana stopnja pa je 31,5%. Planirano stopnjo ekonomičnosti nismo dosegli, to so nam preprečili preveliki neplanirani proizvodni stroški. Osebni dohodki pa so kljub temu, da je bilo za 8% izplačanih manj od planiranih, preseglji dinamiko dohodka in je bil v osebne dohodke usmerjen ves večji ustvarjeni dohodek letošnjega polletja in še del dohodka, ki bi naj šel na sklade. Po prečno število zaposlenih je v prvem polletju narastlo na 1655, oz. za 4,3% v odnosu na isto obdobje lanskega leta (1587) istočasno pa to število zaposlenih še zaostaja za letnim planom, ki predvideva 1710 delavcev.

Ti splošni pokazatelji poslovanja v letošnjem prvem polletju nam povedo, da smo našo gospodarsko nalogo izpolnili le v tržni realizaciji, nismo pa z njo dosegli potrebnega finančnega rezultata in njegove delitve, ker smo poslovali s previsokimi stroški, tako v primerjavi z lanskim letom kot z letošnjim planom. Ker pa so osebni dohodki kljub temu narastli preko dinamike ustvarjenega dohodka, je nujna posledica temu, močno znižanje ostanka dohodka — dohodka za sklade. To se je pokazalo prav nasprotno, kot pa smo z

letnim planom predvidevali in nam jasno pove, da vrednosti točke ne bo mogoče povečati, če se ne bomo odločneje lotili zmanjševanja stroškov. Tega se zaveda tudi naše operativno vodstvo in samoupravni organi z Odborom za gospodarska vprašanja na čelu, ki je v ta namen sprejel določene ukrepe in jih dal v izvršitev našemu operativnemu vodstvu.

NALOGE ZA IZVRŠITEV:

● Potrebno je storiti natančno analizo letošnjih cen reprodukcijskega materiala v odnosu na lanskoletne in ugotoviti vpliv višjih cen na letošnje povišanje stroškov.

● Analizirati moramo letošnje prodajne cene in ugotoviti v kolikšni meri povišane cene pokrivajo povečane stroške reprodukcijskega materiala. Proučiti tudi dinamiko vseh drugih stroškov glede na planirane.

● Glede na podražitev dela je treba ukrepati v smeri hitrejšega naraščanja produktivnosti in intenzifikacije dela, boljše izkoriščanja razpoložljivega fonda delovnega časa in prilagajanja delovnih normativov tehnološkim zmogljivostim.

● V politiki osebnih dohodkov naj bi dosledno vezali višino osebnih dohodkov in vrednost točke na ustvarjeni dohodek in z gospodarskim planom določene odnose, kar pomeni, da vrednost točke do nadaljnjega ne more naraščati, dokler se finančni rezultat poslovanja (dohodek) ne izboljša. Ta odločitev ima za cilj uskladiti osebne dohodke z

doseženimi rezultati v dohodku in ustvarjanjem planiranega deleža ostanka dohodka, ki je že po gospodarskem planu zastavljen v nizkem deležu.

● Čimprej moramo dokončati izdelavo normativov, kar je kot nalogo operativno vodstvo že sprejelo in z akcijskim načrtom zadožilo posamezne strokovne službe.

● Izkoristiti tudi vse ukrepe na področju obračunavanja proizvodnje, o katerih je že sklepalo operativno vodstvo na svoji zadnji seji in so bili že objavljeni v biltenu št. 13.

Takšno je morda malo preveč površno gledano stanje v našem polletnem poslovanju, kot ga nam prikazujejo podatki. V prvem polletju nismo dosegli načrtanih rezultatov, to predvsem ne v doseganju ekonomičnosti. Proizvodni stroški nas tiščijo ob tla in ne dovoljujejo, da bi svobodneje zadihali — ne dovolju-

jejo višje vrednosti točke. Zaman vsa upanja v sezono in veliko produkcijo v teh mesecih, če je naše delo preveč drago, če je naš delovni čas premalo »delovno« izkoriščen. Tega se moramo zavedati vsi člani delovnega kolektiva, predvsem pa še v večji meri naši strokovni kadri in samoupravni organi. Slednji so prav sedaj začeli svojo delovno upravljalško pot in prav to je njihova največja preizkušnja. Preizkušnja in opravičilo za zapanje volivcev — celega kolektiva — in širše družbe.

Pričakujemo od naših samoupravnih organov, naših družbeno-političnih organizacij in operativnega vodstva, da bodo znali aktivirati vse možnosti in usmerjati aktivnost celotnega kolektiva za učinkovitejšo doseganje postavljene ciljev gospodarskega plana za drugo polovico letošnjega leta.

G. S.

Organi upravljanja so začeli dalati po novih oblikah, določenih v statutu

(nadaljevanje s 1. strani)

Po novi organizacijski shemi organov upravljanja UO ni več. Ta izvršilni organ je svojo funkcijo opravljal celih 20 let, sedaj pa imamo namesto njega 8 kolektivnih organov, ki so:

ODBOR ZA GOSPODARSKA VPRAŠANJA, ki šteje 11 članov:

Sašo Bončina — predsednik
ing. Matjaž Kušar
Janez Jančar — namestnik
ing. Marjan Gostinčar
Slavko Jakič
Janez Medič
Peter Ocvirk
Duša Turek
Zdravko Rakušček
Janez Ošaben
Branko Novak

Tekoče gospodarsko dogajanje ne pozna zastoja, zato se je tudi Odbor za gospodarska vprašanja moral takoj spoprijeti s konkretnim de-

lom. Po prvi seji na kateri je izvolil predsednika in namestnika ter se seznanil s svojimi pravicami in dolžnostmi, je imel eno, pravzaprav neformalno sejo, na kateri je glavni direktor v nevezanem razgovoru podrobno seznanil člane s trenutnim položajem v podjetju in perspektivami v bližnji prihodnosti. Tretja seja odbora je bila dokaj delavna, saj je odbor na njej obravnaval informacijo o poslovanju v I. polletju 1970. leta in osnutek pravilnika o oblikovanju cen za proizvode in storitve, katerega je predložil delovni skupnosti v razpravo.

ODBOR ZA DELOVNA RAZMERJA IN IZOBRAŽEVANJE šteje 9 članov:

ing. Anton Gogala — predsednik
Branko Pahor — namestnik
Jože Kerznar
Vilibald Škrlič
Janez Ulaga

Boris Jenko
Albin Rome
ing. Edvard Martinčič
ing. Majda Korošec

Tudi ta odbor se je konkretno lotil svojega dela. Po tem, ko je na 1. seji izvolil predsednika in namestnika odbora, je v krajši razpravi ocenil svojo delovno področje in se takoj sklenil sestati na drugo sejo, ki je bila teden dni po prvi in je na njej odločal o predlogih za sklenitve štipendijskih pogodb za šolsko leto 1970/71 s kandidati za učence v gospodarstvu.

ODBOR ZA INFORMACIJE šteje 7 članov:

Roman Kokalj — predsednik
Peter Marn — namestnik
Mitja Ljubeljšek
Drago Novak
ing. Božo Alič
Slavko Gerlica
Anamarija Verden
Odbor za informacije je imel do sedaj dve seji. Na



Glavni direktor Zdravko Rakušček govori o razvoju tovarne in o delu samoupravnih organov

prvi si je izvolil predsednika in namestnika ter se okvirno seznanil s svojim delovnim področjem. Na drugi seji pa je že konkretno obravnaval nekatera vprašanja in sicer: program informativne dejavnosti, kakor si ga je zamislila informativna služba ter načelna izhodišča za izdelavo pravilnika o informacijah in poslovni tajnosti.

ODBOR ZA DRUŽBENI STANDARD IN REKREACIJO šteje 10 članov:

Jure Vabšek — predsednik
Betka Malič — namestnik
Jaka Matičič
Dušan Žejn
Zvone Požgaj
Miloš Mikolič

(nadaljevanje na 3. strani)

Naš delegat za kongres samoupravljalcev

Drugi kongres samoupravljalcev, ki je bil napovedan za mesec november, je pripravljalni odbor na zadnji seji prestavil na maj v letu 1971. Ta sklep je bil sprejet z namenom, da bi imeli nekoliko več časa za priprave na kongres, ki naj bi tako dosegel večjo vsebinsko kakovost.

O tem je na seji omenjena odbora tovariš Kardelj dejal med drugim naslednje:

»O raznih odprtih vprašanjih našega nadaljnjega razvoja moramo seveda konsultirati odgovorne republiške dejavnike — sindikate, Zvezo komunistov in druge organizacije in organe. Te konsultacije morajo potekati v javni razpravi, ne pa v zaprtih krogih. Zato pa je potreben čas; v septembru — oktobru in v novembru letošnjega leta pa bomo prav v sredi glavnih razprav o vrsti ključnih problemov nadaljnega razvoja Jugoslavije. Če bi kongres samoupravljalcev imeli v novembru letošnjega leta, bi ga torej imeli v času, ko se ne bi mogli formulirati predlogov za konkretne rešitve raznih važnih vprašanj. S predložitvijo kongresa za nekaj mesecev pa bi dobili možnost, da na njem dobimo konkretne odgovore na razne pereče probleme naše družbe. Seveda to ne velja v enaki meri za vsa vprašanja, velja pa vsekakor za tiste probleme, ki se nanašajo na ključna vprašanja nadaljnjega razvoja družbenoekonomskih odnosov in ekonomskih odnosov v ožjem smislu, kakor tudi za nekatere aspekte našega družbenega sistema, ki so s tem povezani.«

NAŠ DELEGAT ZA KONGRES SAMOUPRAVLJALCEV JE VLADO DRNOVŠEK.

Imeli smo priliko, da na II. kongres samoupravljalcev pošljemo svojega delegata. To smo izkoristili tako, da smo na volitvah v delavske svete glasovali tudi za delegata, ki nas pojde zastopat. Največ glasov je dobil Vlado Drnovšek — direktor obrata konzerv Zalog. Prosili smo ga za pogovor z namenom, da vam

ga predstavimo in da začnemo tudi mi z živahnijo predkongresno aktivnostjo.

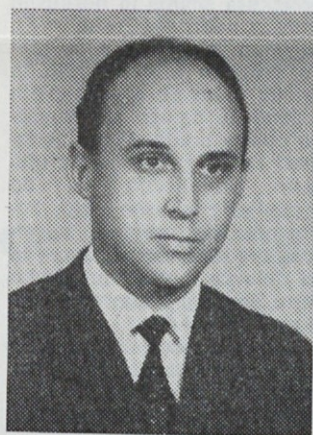
VPRAŠANJE:

V mesecu avgustu bomo v našem delovnem kolektivu praznovali 20 let samoupravljanja.

Kako ocenjujete razvoj samoupravljanja v teh 20. letih?

ODGOVOR:

Ob 20. obletnici samoupravljanja v tovarni Saturnus bomo lahko ocenili, da je samoupravljanje doseglo svoj namen. Prepričan pa sem, da smo vsi pričakovali še večji napredek ne samo v našem kolektivu, ampak povsod. Še vedno ni dovolj natančno razmejeno med samoupravljanjem in vodenjem podjetja. V vseh 20 letih se je zamenjalo veliko članov kolektiva v organih upravljanja in več ali manj spoznalo vsaj v glavnih obrisih gospodarske in tudi druge probleme, kar je bistvene važnosti.



VPRAŠANJE:

Veliko se je govorilo in pisalo o XV. ustavnem amand-

maju, ki daje delovnim organizacijam velike možnosti prilaganja samoupravnega mehanizma svojim potrebam in s tem tudi možnosti do vsebinskega napredka. Tudi v naši delovni organizaciji smo storili dokajšnje spremembe na področju sheme samoupravljanja.

Katere so bistvene spremembe, ali smo z njimi dosegli tudi možni in željeni vsebinski napredek?

ODGOVOR:

Bistvene spremembe so v tem, da se bo delo samoupravnih organov bolj specializiralo prek odborov in komisij. Na ta način bo mogoče posamezne probleme natančneje obdelati in tudi ukrepati.

Ali bomo dosegli vsebinski napredek v samoupravljanju, kot si ga želimo, je stvar časa. Korenite spremembe v pozitivnem smislu bodo nastale šele tedaj, ko bomo veliko bolj dosledni vsak na svojem delovnem mestu. Vsako delo pa mora biti pogojeno z dejansko odgovornostjo in konkretnim ukrepanjem v primeru, da je delo slabo opravljeno.

VPRAŠANJE:

Kaj bi morali predvsem še storiti, da bi v naši delovni organizaciji dosegli višjo stopnjo samoupravne zavesti, še posebej s poudarkom na delovne enote in neposredne oblike samoupravljanja?

ODGOVOR:

Da bi dosegli višjo stopnjo samoupravne zavesti, tako v delovnih enotah kot v podjetju, se bomo morali zavzemati za kolektivna in enotna stališča, katera bodo včasih za posameznika težko sprejemljiva. Še veliko bolj spoznati gospodarjenje v podjetju in doseči doslednost na svojem delovnem mestu. Izredno važno je tudi pravočasno in kvalitetno obveščanje kolektiva o stanju v podjetju in delovnih enotah.

Vsaka delovna enota bo morala bolj konkretno obravnavati svoje probleme in tudi po potrebi hitro ukrepati ter jih odstranjevati, da bi dosegla čim večje uspehe. Pri tem pa ne smejo člani DE pozabiti, da sestavljajo vse DE podjetje SATURNUS.

VPRAŠANJE:

Kako bi opredelili samoupravno odgovornost glede na to, da je potrebno v sistemu odločanja več discipline in odgovornosti?

ODGOVOR:

Samoupravna odgovornost bo dosegla svoj namen šele tedaj, ko bomo materiale, ki jih dobimo, temeljito preštudirali, jih obrazložili svojim sodelavcem, ki bodo dali tudi gotove predloge ter prišli na

seje temeljito pripravljene. Vsaka odločitev, ki jo bodo organi sprejeli na sejah DSP, bodo morali pred kolektivom zagovarjati tudi takrat, če bo slabo. Da se bomo odločali za čim boljše predloge, nam bodo v veliko pomoč strokovne službe, ki bodo pripravile predloge na osnovi politike podjetja.

VPRAŠANJE:

Kaj pričakujete od kongresa samoupravljalcev?

ODGOVOR:

Da bo temeljito analizirano dosedanje delo samoupravljalcev in dana dosledna napotila za bodoče delo. Prepričan sem, da bo na kongresu dan poudarek predvsem izpolnitvi praktičnih nalog.

Sprejemanje pravilnikov se nadaljuje

Po sprejemu statuta podjetja se delo pri izdelavi splošnih aktov nadaljuje z normalno intenzivnostjo. Do sedaj je bilo sprejetih že 7 pravilnikov in en poslovnik. Sprejeti pa jih moramo še 10. Pravna služba je prav sedaj pripravila osnutka dveh pravilnikov, in sicer o oblikovanju cen ter o delovnih razmerjih.

Osnutek pravilnika o oblikovanju cen je že obravnaval odbor za gospodarska vprašanja in ga bo delavski svet predvidoma sprejel v prvih dneh avgusta. Izdelati lasten pravilnik o oblikovanju cen, nas zavezujejo zakonski predpisi.

Potreba po pravilniku se je pojavila v času, ko so cene bliskovito naraščale in je bilo potrebno uvesti neke vrste kontrolo v podjetjih in tudi družbeno kontrolo. Ob izdelavi pravilnika je bila tudi prilika za razrešitev številnih vprašanj o pristojnostih posameznih služb pri oblikovanju cen in tudi pri komercialnem poslovanju sploh. Ta pravilnik ne zadeva neposredno interesov posameznikov, tako da za marsikoga ne bo preveč zanimiv.

Več zanimanja vseh članov našega kolektiva pričakujemo v razpravi o pravilniku o delovnih razmerjih. Razprava bo stekla v drugi polovici avgusta meseca in bo nedvomno zelo živahna. Ker je pravilnik o delovnih razmerjih tisti normativni akt, katerega vse-

bino občutimo najneposredneje vsi člani kolektiva, vas pa bomo z informativnimi članki v časopisu seznanili z njegovo vsebino.

Za tem pravilnikom bodo prišli na vrsto še drugi, tako da bo DSP moral na vsaki svoji seji sprejeti enega do dva, če bomo hoteli dosledno izpolniti določila statuta, ki pravi, da moramo do konca leta uskladiti te pravilnike s statutom.

Predloge pravilnikov bomo dajali v javno razpravo predvidoma po naslednjem vrstnem redu:

1. Pravilnik o informiranju in poslovni tajnosti
2. Pravilnik o izobraževanju
3. Pravilnik o sistemizaciji delovnih mest
4. Pravilnik o pripravnikih
5. Pravilnik o stanovanjski izgradnji in njenem kreditiranju
6. Pravilnik o izumih in racionalizacijah
7. Pravilnik o narodni obrambi in civilni zaščiti
8. Pravilnik o varnosti pri delu in požarni varnosti

prošnjo za odobritev kredita za nakup stanovanja, katero je nanj naslovil tov. Anton Žabjek. Prošnjo je odbor ugodno rešil ter tov. Žabjeku odobril 60.000 din za nakup stanovanja.

ODBOR ZA TEHNIČNO VARNOST IN POŽARNO ZAŠČITO šteje 7 članov:

Leopold Miklavčič — predsednik
ing. Marjan Mozetič — namestnik
Silvo Lavrič
Milan Kunilo
Milan Čakš
Engelbert Stopar
Janez Cunk

Ta odbor je imel samo eno sejo, na kateri se je konstituiral ter seznanil s svojimi pravicami in dolžnostmi. V najkrajšem času se je sklenil sestati na novo sejo, na kateri bo obravnaval aktualne probleme s svojega področja in si izdelal program dela za naslednje obdobje.

KOMISIJA ZA NORME šteje 9 članov:

Zdravko Rakušček
Anton Gogala
Janez Smrajc
Anton Žabjek
Marjan Ižanc
Teodor Kralj
Lado Dernovšek

Sašo Bončina
Milan Drakulič

Komisija za norme se še ni konstituirala, kar pa bo opravila najkasneje v zadnjih dneh t. m., ko bo morala obravnavati poslovne rezultate in odločiti o številu točk za izplačilo dodatnega dela osebnega dohodka, ki izvira iz izpolnjevanja ekonomskih normativov.

KOMISIJA ZA UGOTAVLJANJE KRŠITEV DELOVNIH DOLŽNOSTI šteje 5 članov:

Leopold Urajnar — predsednik
Viktor Valant — namestnik

predsednika
Jože Svigelj
Leopold Kravos
Franc Levak

Na 1. seji je komisija izvolila predsednika in namestnika ter se v kratkih črtah seznanila s svojim delovnim področjem. Kdaj bo 2. seja je odvisno od prijav, o kršitvah delovnih dolžnosti, za katere pa upajmo, da jih ne bo preveč.

ŠTAB ZA NARODNO OBRAMBO

Na 1. seji DSP ni bil izvoljen, ampak bo DSP to delo opravil v jeseni.

(nadaljevanje s 2. strani)

Milan Drakulič
Viktor Jarc
Peter Strniša
Vlado Drnovšek

Ze na 1. seji odbora se je pokazalo, da bo delovno področje tega organa izredno široko in pestro ter, da si bo moral dostikrat pomagati z različnimi občasnimi pa tudi stalnimi delovnimi telesi, zato je odbor na svoji 2. seji razpravljajal o oblikah svojega dela ter o tem, kako zagotoviti čim širšo in čim boljše dejavnost pri razvijanju družbenega in osebnega standarda naših delavcev. Spričo nujnosti je obravnaval tudi

Pravilnik o delovnih razmerjih

- Pri delovnem pravu je prav tako kot pri ostalih področjih
- družbenega in gospodarskega življenja opazen razvoj v smeri vse večje samostojnosti delovnih organizacij.
- Najnovejše spremembe temeljnega zakona o delovnih razmerjih iz lanskega in letošnjega leta bistveno spremenjajo vsebino pravilnikov o delovnih razmerjih tako, da smo bili prisiljeni izdelati skoraj nov pravilnik o delovnih razmerjih. Za pomoč in spodbudo javni razpravi, ki jo bomo organizirali v avgustu mesecu, smo najprej nameravali opozoriti člane delovne skupnosti na razlike med starim in novim pravilnikom in na novosti v njem.
- Ko pa smo pomislili na to, da je skoraj polovica kolektivna neseznanjena z našim pravilnikom, smo se odločili v nekaj informativnih prispevkih razložiti vsebino novega pravilnika o delovnih razmerjih.

Pravilnik je dokaj obsežen, saj ima 141 členov, ki so razdeljeni v XII naslednjih poglavij:

- I. temeljne določbe
- II. stopanje delavcev na delo
- III. sprejem na delo
- IV. delovni čas
- V. odmor in počitek
- VI. kršitve delovnih dolžnosti
- VII. odgovornost za škodo
- VIII. odstranitev z dela in iz podjetja
- IX. prenehanje dela v delovni organizaciji
- X. uveljavljanje pravic po delu in iz dela
- XI. civilnopravno razmerje
- XII. posebne in končne določbe

TEMELJNE DOLOČBE

V tem poglavju so v sedmih členih navedena glavna določila o obsegu pravilnika in o načelih za nastanek in ureditev delovnih razmerij.

Delovna razmerja se sklepajo prostovoljno in sporazumno med delovno organizacijo ter delavcem, ki se namerava v njej zaposliti. Prav tako lahko delavec po svoji volji neha delati v delovni organizaciji in se zaposli drugod. Med delavci ni, kar za deva pravice in dolžnosti iz delovnega razmerja, nikakršnih odnosov podrejenosti in nadrejenosti — delavci smo enakopravni člani delovne skupnosti. Jasno pa je, da v organizacijskem in proizvodnem (delovnem) razmerju na-

stajajo odnosi podrejenosti in nadrejenosti, ki naj zagotove nemoteno vsakdanje delo in izpolnjevanje proizvodnih nalog.

Za delovno razmerje je značilno, da nastane v organiziranem delu, v katerem ima vsak delavec določeno delovno mesto. Na tem delovnem mestu mora delavec opravljati delovne obveznosti osebno. Brez osebnega dela ni delovnega razmerja.

In kaj je delovno mesto? Delovno mesto je stalna vsebina dela enega ali več delavcev določene strokovne izobrazbe, delovne izkušnosti in drugih delovnih sposobnosti. Pomembna novost v tej določbi je, da delovno mesto ni več vezano na določen kraj ali določen obrat, ampak je isto, oziroma enako delovno mesto na različnih krajih in v različnih obratih.

V skladu s Temeljnimi zakonom o delovnih razmerjih (TZDR), se tudi mi zavezujemo izdelati poseben pravilnik o sistemizaciji delovnih mest, ki bo vseboval vsa delovna mesta, strokovno izobrazbo znanja in še vrsto drugih določil, na osnovi katerih bo mogoče urejati delovna razmerja, udeležbo delavcev pri delitvi osebnih dohodkov, izobraževanje in drugo.

Pravilno se v temeljnih določbah poudarja, da se pri urejanju delovnih razmerij opira delovna skupnost na pobude in aktivnost sindikata ter drugih družbeno političnih organizacij.



TROJER ANITA — Že 22 let dela v Saturnusu, od tega je 2 leti delala na strojih, vsa druga leta pa v brigznanem barvanju in pri eluksiranju, kjer še sedaj dela. Vsekakor je v Saturnusu rekorderka — v vseh 22 letih je letos prvič zamudila službo in povzročeno škodo podjetju povrnila. Za zamudo pa je bila kriva ura, ki je zatajila. To je vestnost brez primere in zato ni potrebno posebej govoriti kakšna je Anita pri delu, saj se za vse vestne to začne že pri vratarju

STOPANJE DELAVCEV NA DELO

Prvi členi tega poglavja vsebujejo nekaj načel, ki jih moramo upoštevati. Ta so:

1. ob izpolnjevanju pogojev je vsakemu delavcu dostopno vsako delovno mesto
2. za delo v delovni organizaciji mora biti delavec star najmanj 15 let in biti mora zdrav
3. razen splošnih pogojev mora interesent izpolnjevati tudi posebne pogoje, ki so določeni v pravilniku o sistemizaciji delovnih mest. To pa tudi pomeni, da delovna organizacija ne more predpisati za neko delovno mesto drugih pogojev, kot so določeni s pravilnikom.
4. prosta delovna mesta se razglašajo v javnih informacijskih sredstvih. Za nekatere je predpisana objava — prijava Zavodu za zaposlovanje, za druga pa razpis. Razpis je zahtevnejši od objave, postopek in posledice so določene

deloma že v TZDR. Z našim statutom smo določili, da se razen glavnega direktorja razpisujejo še vsa delovna mesta vodilnih delavcev in delovna mesta, za katera se zahteva visoka in višja šolska izobrazba.

V nadaljevanju ureja pravilnik način predhodnega preizkusa znanja in poskusno delo za novospregate delavce. Delovna organizacija se lahko prepriča o strokovnih in drugih delovnih sposobnostih s pismeno nalogo ali drugačno obliko predhodnega preizkusa ali pa ga sprejme z njegovo privolitvijo, da bo opravljal poskusno delo. Poskusno delo urejamo za visokokvalificirane delavce in za delavce z višjo in visoko šolo. Za prve lahko traja poskusno delo do 2, za druge pa do 3 mesece. Na predlog direktorja sektorja lai obrata, lahko Odbor za delovna razmerja skrajša poskusno delo.

Poskusno delo je namenjeno ugotovitvi delovnih spo-

sobnosti, potrebnih za določeno delovno mesto. Razumljivo je, da obseg poskusnega dela ne sme biti širši od obsega rednega dela. Istočasno s sprejemom delavca bo moral odbor imenovati posebno komisijo, ki bo ocenjevala uspešnost njegovega dela. Komisija bo izdelala pismeno oceno najkasneje 15 dni pred potekom poskusne dobe. V primeru, da komisija ne bo izdelala pravočasno svoje ocene, ali da odbor za delovna razmerja in izobraževanje ne bo sprejel sklepa o rezultatu poskusnega dela, ostane delovno razmerje v veljavi in prvotna razporeditev se šteje za dokončno.

Prizadeti delavec, ki dobi negativno odločitev se bo lahko pritožil na DSP v roku 15 dni. Taka pritožba bo tudi zadržala izvršitev odločbe. Sklep DSP je dokončen in je proti njemu mogoče sprožiti le še sodni spor.

VPRAŠANJE ŽENA

V Zagrebu je bila seja Izvršnega komiteja Centralnega komiteja Zveze komunistov Hrvatske posvečena proučevanju položaja žena v sodobnem Jugoslovanskem prostoru. To je bilo prvič, da so o tem problemu govorili na tako visokem organu.

V materialu pripravljenem za to sejo je bilo največ besed o zaposleni ženi in problemih, ki nastanejo iz njene dvojne vloge — mati in proizvajalka. Kot je bilo poudarjeno, to ni samo jugoslovanski, temveč tudi problem, ki se javlja v vseh razvitih in nerazvitih deželah ne glede na njihov politični sistem. Na prvi pogled pri nas ne bi smelo biti problemov, ker je sprejet princip, da je delo edino merilo vrednosti človeka. Toda ali so ustvarjeni enaki pogoji za delo žena in mož? Če bi tudi tu ne bilo

razlik; materinstvo zelo otežuje položaj žene — proizvajalke.

Delovne organizacije nerade sprejemajo mlade matere in šolane žene zaradi teže, ki jo povzroča materinstvo. Bolniška zaradi nosečnosti in porodniški dopust grede na težo delovne organizacije, kateri žena dela in ne na izgubo združenega dela, kakor bi bilo potrebno, glede na to, da se dela o reprodukciji naračata. Zato se problemi materinstva nanašajo na vso družbeno skupnost, od katere je pomembno, da se to čim prej reši.



MAJDA KREČ — dela v našem podjetju že 19 let in vseskozi v tiskarni, kjer je zelo zadovoljna

Nezgode pri delu v prvem polletju 1970

V tem obdobju se je pripetilo 77 nezgod na delu, 15 pa na poti na delo oziroma z dela.

Po posameznih enotah so nezgode zastopane takole:

Delovna enota	Nezgode na delu	Nezgode na poti	Skupaj
Embalaza	31	7	38
Tiskarna	6		6
OTP	22	4	26
Razvoj in del.	7		7
Stranski obrati	6	1	7
Zalog	4	2	6
Ostali	1	1	2
Skupaj	77	15	92

Med najpogostejšimi vzroki nezgod v tem obdobju izstopa predvsem nepazljivost, zaradi katere je prišlo do 25 nezgod, to je skoraj tretjina vseh nezgod na delu. Nadaljnja vzroka nezgod, ki sta po številu skoraj enaka, sta neuporaba zaščitnih sredstev in nepravilni delovni postopek. Pri obeh vzrokih gre predvsem za nepoučenost in neopremljenost z zaščitnimi sredstvi, kar je oboje potrebno za varno opravljanje dela. Seveda pa pri osebnih zaščitnih sredstvih ne gre v pretežni meri za neopremljenost, ampak le za neuporabo teh sredstev, ki jih delavci imajo na razpolago. Precej pogost vzrok za nezgode je tudi zatrapanost prostorov, kar onemogoča normalno gibanje ljudi po delovnih prostorih. Drugi vzroki so zastopani v manjši meri in bi omenili le to, da ima kršenje predpisov in navodil za varno izvajanje dela še vedno hude posledice. Tako je ravno zaradi kršenja pravil o VD prišlo do treh

hujših nezgod pri delu, ki so se pripetile v štancariji embalaže, okroglem oddelku in štancariji OTP.

Hujše poškodbe pri delu so utrpeli:

KOSEC BOJANA je pri popravljanju lege polizdelka v orodju z golo roko zašla v nevarno območje orodja, vgrajenega v stiskalnici. Orodje je ponesrečenki poškodovalo konico tretjega prsta leve roke.

KOMURICKI ANA je pri robljenju dna doze ϕ 94 hotela odstraniti iz nevarnega območja delovanja orodja obdelano dno z golo roko. Ker se pri tej delovni operaciji ni poslužila lesenega klina, ki ga je imela na razpolago, ampak je odstranitev hotela opraviti kar z golo roko, je s palcem desne roke zašla v nevarno območje delovanja orodja. Da bi lahko opravila to delo, se je nekoliko nagnila naprej, s tem pa povečala pritisk desne noge na sprožitveno pedalo in stiskalnica je napravila usodni delovni hod, zaradi

katerega je ponesrečenka izgubila palec desne roke.

TODOROVIČ VIDA je pri rezanju pločevine na nožnih škarjah s tretjim in četrtim prstom leve roke med klini, ki sta ponesrečenki odrezali konici omenjenih prstov. Do poškodbe je prišlo zaradi nenakomerne višine zaščitne letve na škarjah, ki smo jih dobili iz podjetja »Delamaris« iz Izole.

Med viri nezgod še vedno prevladuje pločevina in polizdelek oz. izdelki iz pločevine, kar je vsekakor razumljivo. Kljub stalnim izboljšavam na stiskalnicah se je na njih v tem obdobju pripetilo 8 nezgod, od katerih sta dve imeli hujše posledice. Med drugimi viri pa ni bistvenih, ki bi izstopali po številu.

Število poškodb v primerjavi z istim obdobjem lani je približno enako, tako da ni bistvenih sprememb. Vzrok, da število poškodb v tem obdobju ni padlo, gre predvsem na račun razmeroma zelo velike fluktuacije, kar je razvidno iz poročila kadrovskega sektorja.

Branimir Polc



Kljub dobro zavarovanim nevarnim mestom na stroju, ima delavka še polno možnosti za poškodbo, če zanemari najvažnejšo zaščito — pazljivost!

Nekaj misli o oblikah in metodah dela kolektivnih izvršilnih organov

- Položaj kolektivnih izvršilnih organov opredeljuje oblike
- in metode njihovega dela. Že njihovo ime nam pove, da
- je vsebina njihovega dela izvrševanje sklepov, aktov in
- smernic nekoga, ki je nad njimi, kateremu odgovarjajo za
- svoje delo. To je DSP, ki jih voli in razrešuje. Načeloma
- so kolektivni izvršilni organi izvrševalci sklepov in smer-
- nic DS, in sicer na tistih področjih, za katera tako odreja
- statut podjetja. Ta je namreč z dodelitvijo različnih pri-
- stojnosti določil delovno področje posameznih izvršilnih
- organov.

Izvrševanje zaključkov pomeni, da mora biti nad sklepom, ali drugače oblikovano odločitvijo izvršilnega organa nek sklep, plan ali smernica DS. V nasprotnem primeru bo sklep kolektivnega izvršilnega organa neveljaven, ker bi sicer izenačili odbore in komisije z DS, kar je pa nemogoče.

Drugih omejitev za delo kolektivnih izvršilnih organov pravzaprav ni, tako da so, upoštevajoč zgoraj navedene odnose, pri svojem delu popolnoma samostojni. Za ilustracijo navajamo dva primera:

1. Z letnim gospodarskim planom bo DSP določil politiko delitve osebnih dohodkov v tekočem poslovnem letu. V okviru te politike pa bo odbor za gospodarska vprašanja za vsak mesec posebej samostojno odločal o višini osebnih dohodkov.

2. DSP bo ob sprejetju zaključnega računa odločil tudi o delitvi dohodka podjetja ter pri tem namenil nek okvirni znesek za gradnjo stanovanj. Odločitev pa, koliko prosilcev in kateri ter kolikšne zneske bodo dobili za pomoč pri gradnji stanovanj, bo v pristojnosti odbora za družbeni standard in rekreacijo.

DSP bo tekoče kontroliral delo kolektivnih izvršilnih organov že s tem, da bo kontroliral izvrševanje svojih sklepov. Razen tega bodo izvršilni organi najmanj enkrat na leto poročali o svojem delu, seveda pa so tu še poročila ob izdelavi zaključnega računa.

Izvršilni organi se bodo dostikrat pojavili v funkciji posebnih delovnih teles DS. Marsikatero stvar, npr. pravilnik ali gospodarski plan bo pred DS obravnaval pristojni izvršilni organ in jo nato s svojim mnenjem ter predlogi posredoval DS v odločitev. V položaju pomožnega oz. strokovnega organa se bo izvršilni organ znašel tudi takrat, ko mu bo DS naložil, naj prouči neko vprašanje.

Izvrševanje sklepov DS in njihove pristojnosti pri tem postavljajo izvršilne organe v določen položaj nasproti strokovnim službam, vodilnim delavcem in drugim članom kolektiva. Zanje bodo sklepi in odločitve izvršilnih organov obvezni ter jih bodo morali izvrševati. Največkrat se bo dogajalo, da bodo sklepi nalagali dolžnosti vodilnim delavcem, pri čemer pa zadeva glavnega direktorja kot individualni izvršilni organ

splošna dolžnost, da mora izvrševati in je tudi odgovoren za izvrševanje sklepov DS in jasno tudi kolektivnih izvršilnih organov. Ob tem, ko zadeva glavnega direktorja dolžnost izvrševati sklepe kolektivnih izvršilnih organov, mu pripada tudi pravica zadržati sklep kolektivnega izvršilnega organa in ga predlagati DSP v ocenitev, če se mu zdi škodljiv ali nezakonit. Ostali člani kolektiva ne bodo mogli zadržati škodljivega ali nezakonitega sklepa, ampak bodo morali opozoriti prizadeti organ.

V odnosih med kolektivnimi izvršilnimi organi in izvrševalci njihovih sklepov se ne bo pojavljal še nek organ ali telo, ampak se bodo zadolžitve nanašale neposredno na določene posameznike in bo pri tem vloga glavnega direktorja predvsem usmerjalna, usklajevalna ter kontrolna. Le v primerih posebno zahtevnih vprašanj bodo odbori in komisije imenovali posebna delovna telesa, ki bodo predhodno obravnavala vprašanja, o katerih naj bi kasneje razpravljali in odločali izvršilni organ. Zgodilo se bo lahko tudi, da bo za izvršitev nekega svojega sklepa kolektivni izvršilni organ imenoval posebno delovno telo.

Za delo kolektivnih izvršilnih organov je značilno tudi to, da v svojem delu ne bodo sprejemali splošnih aktov, vsaj po vsebini ne, ampak predvsem konkretne, čeprav se bodo nanašali na več ali morda celo na vse člane kolektiva.

Kadrovske novice

● V mesecu juniju je bilo sprejetih v delovno razmerje 46 novih delavcev, kar je za 11 delavcev manj kot to določa plan za junij.

● Po operativnem planu za mesec julij je predvidenih še 33 novih delavcev, od teh za obrat avtoopreme 13 delavcev in za obrat embalaže 20 delavcev. 40 delavcev pa je v juliju že začelo z delom.

● 23. junija je prišlo na politniško delo v tovarno 167 dijakov in učencev iz različnih šol, ki delajo v proizvodnji.

● 23. julija je prišla II. izmena 62 dijakov.

● Na Kovinarski poklicni šoli je zaključilo šolanje 6 učencev naših vajencev. Postali so pomočniki. S pravim dobrom uspehom sta opravila zaključni izpit Paternoster Janez in Volč Janez. Ostali so izdelali z dobrim uspehom. Štiri pa čaka preizkušnja v jeseni, ker imajo popravne izpite.

● Učenci grafične šole bodo opravljali po programu šole zaključne izpite konec avgusta. S pravim dobrom uspehom so izdelali razred sledeči učenci grafične šole: Steinbuch Vladimir, III. letnik, Fatori Vojko, Povalej Martin in Sirk Marko, vsi II. letnik.

● V tovarni sta na praksi dva inozemska študenta. Henrik Thor, študent kemije iz Norveške in George Warren, študent Ekonomske šole iz ZDA.

NEKAJ PODATKOV ZA I. POLLETJE:

V šestih mesecih je bilo sprejetih na delo 233 novih delavcev. Od skupnega števila sprejetih je 16 delavcev s poklicno šolo, 8 s srednjo šolo, 1 z višjo in 2 z visoko šolo. Tovarno je zapustilo 94 članov kolektiva, od tega 7 s poklicno šolo (4 odšli na delo v Nemčijo), 5 s srednjo šolo, 9 jih je odšlo na odsluženje kadrovskega roka (8 s poklicno in 1 s srednjo šolo).

V času od 25. 12. 1969 do 25. 6. 1970 je bilo z izhodi izgubljenih 16.962 ur, 9.660 ur s privatnimi izhodi in 7.032 ur s službenimi izhodi. 200 ur in 40 minut je bilo izgubljenih z zamudami pri prihajanju na delo. Podatki so izračunani na podlagi izhodnih listkov in evidence zamud. Izgubljenih ur je nedvomno več, ker žal evidenca ni točna. Pri izhodih in zamudah je udeleženi skupaj 7.129 oseb od tega 4.663 moških in 2.466 žensk.

Nova pridobitev na področju

prodajanja – KATALOG

- V sredini junija smo dobili iz tiska nov katalog z imenom
- KATALOG PLOČEVINASTIH IZDELKOV. Kot naslov
- pove, je to katalog izdelkov našega obrata embalaže,
- namenjen prodaji za široko potrošnjo.

Pomanjkanje tega kataloga je bilo občutno že nekaj let nazaj. Namreč, značaj naših artiklov namenjenih prodaji za široko potrošnjo je tak, da je le-te možno prodajati v najrazličnejših trgovinah po vsej državi. Pri nas je več kot 7000 trgovin, v katerih je možna prodaja tehničnih artiklov. Sodimo, da se naši izdelki ne prodajajo niti v polovici od vseh teh trgovin. Da bi bila možna prodaja tudi naših artiklov v teh trgovinah, jih moramo najprej prodati njim. Do sedaj je to bilo velikokrat zelo težko. Namreč trgovinam običajno prodajajo tehnične izdelke trgovski potniki. Ti pa so bili v težavnih situacijah, kajti če bi hoteli predstaviti izdelke iz celotnega proizvodnega programa, namenjenega taki prodaji, bi v ta namen rabili cel dostavni avtomobil za prevoz artiklov od trgovine do trgovine. Pri prodaji v inozemstvo pa se vzorcem sploh nismo mogli izogniti, saj je vsak kontakt s tujimi partnerji pogojeval pošiljanje najrazličnejših vzorcev in dogovarjanje na osnovi vzorcev. To vse pa ni bilo najsmotrneje, tudi praktično ne.

Take razmere so pogojevale potrebo po novem katalogu, kot priročniku prodaje, ki naj v večini primerov zamenja vzorce. Načelo priročnika prodaje je pogojevalo poseben pristop k pripravam na katalog in tudi končni videz kataloga samega. Katalog

je zgrajen tako, da omogoča zamenjavo listov, ki katalogu podaljšujejo veljavnost in uporabnost.

Zaradi načela, da mora biti katalog priročnik prodaje, smo se v njem izognili uporabi abstraktnih imen pri poimenovanju in označevanju naših artiklov. Vsi artikli, predstavljeni v katalogu, so poimenovani samo s stvarnimi imeni trojezično in po dogovoru z organizacijskim oddelkom podjetja je vsak artikel označen še z dimenzijo in kodo. V začetku bo tak način poimenovanja in označevanja v interni rabi nekoliko nenavaden, ker smo bili do sedaj navajeni uporabljati nazive kot »mali kuhar«, »škotski motiv« ali »japonski motiv«. Vendar se bomo v poslovanju in prodaji teh artiklov po tej poti izognili vsem nevšečnostim, ki smo jih srečevali v pripravah na katalog, ko smo še operirali s starimi nazivi.

Katalog je rezultat trimesečnih priprav. Menimo, da smo v tem času opravili obsežno delo, saj je to relativno kratek čas, a priprave za tisk so bile precejšnje. Iz našega obsežnega programa artiklov smo morali izbrati le najpomembnejše in še to ne na osnovi subjektivnih odločitev, temveč na osnovi »svežih« podatkov. V ta namen smo fotografirali približno 200 artiklov iz sedanjega proizvodnega programa. Tako je bil

vsak artikel predstavljen s svojo fotografijo, nalepljeno na posebnem listu, na katerem pa so se v obdobju priprav zbirali vsi mogoči podatki o tem artiklu, kot so rezultati prodaje v zadnjih nekaj letih, litografska tehnika, ime artikla, dimenzije, koda in podobni podatki. Med tako zbranimi podatki so bili najpomembnejši podatki o rezultatih prodaje za vsak posamezen artikel, ki jih je posredoval naš IBM.

Za končno presojo smo imeli za vse artikle zbrano enako število podatkov, kar je omogočilo »pravičen izbor«. Odločili smo se, da v katalogu predstavimo 80 artiklov, ki imajo glede na zbrane podatke najboljše rezultate, kar pomeni, da smo v komercialnem smislu zmanjšali asortiment te proizvodnje od približno 200 artiklov na 80. Tudi za naprej, ob osvajanju novih artiklov, menimo, da ne bi bilo potrebno ponovno preseči številke 100. Tokrat namreč nismo zadnjič primerjali številke in rezultate prodaje teh artiklov, v bodoče bi to morala biti vsakoletna naloga. Artikel, ki bo dosegel slabšo prodajo, bomo zamenjali z novim. Tak koncept zamenjavanja artiklov pa je pogojeval tudi način vezave tega kataloga, ki je zelo preprost, omogoča pa zamenjavo listov z odvzemanjem starih in dodajanjem novih.

Na koncu naj še omenimo, da je katalog drag priročnik prodaje, zato ga z največjo skrbnostjo odpošiljamo na tista mesta, kjer je možno in realno pričakovati povečanje ali novo prodajo.



To je ena stran kataloga, ki sicer v črno beli tehniki ne pride do takega estetskega izraza kot sicer je

Prodaje brez katalogov si skoraj ni moč zamisliti pri prodajanju naše svetlobne opreme za motorna vozila. V prihodnje je potrebno, da pripravimo kataloge še za ostala področja naše dejavnosti: za

konzerve in ostalo (tehnično) embalažo. To vse je toliko bolj potrebno, ker bomo kmalu praznovali 50 let delovanja podjetja, do sedaj pa teh katalogov nismo imeli.



Tončka Hribar — že dolga leta med najmarljivejšimi člani delovne enote tiskarne

SODELOVANJE PRI UPRAVLJANJU PREK SINDIKATOV

Pravzaprav imajo delavci povsod določen vpliv na vodenje podjetij, tudi tam, kjer za to niso predvideni posebni organi. Svoj vpliv izražajo direktno na ta ali oni način, ali prek posebej za to predvidenih organov (prek raznih »odborov za prošnje in pritožbe«, štrajkovnih odborov ipd.) ali pa prek svojih sindikatov. Treba je reči, da je že od vsega začetka ena od funkcij sindikatov, da organizirajo vpliv delavcev na odločanje v podjetjih. Zato je bila borba za priznanje sindikata ali sindikatov v podjetju za mnoge delavske voditelje in socialne reformatorje eden temeljnih pogojev resnične »industrijske demokracije«. Tako je tudi še sedaj neposredna zveza sindikati-management eden temeljnih vzvodov participacije v vrsti dežel (in temelji na vzajemnem in recipročnem priznavanju obeh strani), takšni sistemi so pogosti predvsem tam, kjer prevladujejo privatna podjetja (individualna, družinska ali delničarska lastnina). Včasih jo označujejo tudi kot »konfliktno participacijo«.

V mnogočem drugačen tip odnosov management-sindikat srečamo v državah centralne in vzhodne Evrope, skratka v državah s tako imenovanim centralnim planiranjem. Ta tip odnosov je nastal kot rezultat integracije z zakonom predvidenih oblik sodelovanja delavcev pri upravljanju podjetij (tovarni-

ški odbori ipd.) v sindikalno gibanje. Enotni sindikati v teh deželah z osnovnimi organizacijami znotraj podjetij (kot v Jugoslaviji) vlivajo polno priznanje in status, ki je vsaj enak statusu vodstva podjetja. Kljub temu ostaja njihov vpliv omejen le na določene vrste odločitev.

1. Participacija sindikatov prek kolektivnih pogodb

Sodelovanje, vplivanje na odločanje delavcev prek sindikatov je ponekod (npr. Združene države Amerike, Kanada, Anglija) le ena od oblik sodelovanja delavcev pri upravljanju podjetij. Ključno vlogo pa ima tam, kjer so delavci dobro organizirani in druge oblike ne obstoje ali pa niso funkcionalne.

a) Združene države Amerike. Dejstvo je, da so Združene države dežela, kjer je participacija delavcev pri upravljanju podjetij relativno majhna. Ideje o industrijski demokraciji so razširjene med inteligenco, zlasti na univerzah. K takim razmeram pripomorejo; dobra organiziranost delodajalcev, dobra organiziranost delavcev v sindikate in — nasproti večjemu delu ostalega sveta — visok povprečni življenjski standard.

Na strani delodajalcev so pomembne tri grupe organizacij: a) predstavniki velikega businessa; b) predstavniki malega businessa in c) voditelji velikih koncernov, ki so organizirani v Comitee for Economic Development. Ti zadnji predstavljajo maloštevilno toda finančno in politično vplivno organizacijo.

Delavce predstavlja federacija avtonomnih sindikatov, združenih v The Amerikan Federation of Labour and the

Congress of Industrial Organisations (od leta 1955). Sindikati, vključeni v to federacijo, štejejo prek 17 milijonov članov. Dejstvo je, da število članov v sindikatih upada zaradi razdrobljenosti sindikatov, zaradi njihove notranje nedemokracije in zaradi tega, ker niso uspeli organizirati tudi uslužbencev in višje kvalificiranih delavcev (zaradi naraščajoče avtomatiza-

(nadaljevanje na 7. strani)

Počitniška praksa

Tudi letos je naše podjetje sprejelo večje število dijakov in študentov na počitniško prakso. Namen počitniške prakse je, da se dijaki in študenti seznanijo z življenjem v redni proizvodnji in se mu skušajo prilagoditi. Vživljali naj bi se tudi v medsebojne odnose proizvajalcev, se zanimali tudi za delo družbenopolitičnih organizacij in za delovsko samoupravljanje. Pomembno je tudi, da se seznanijo z organizacijo proizvodnega procesa ter z zaporedjem proizvodnih postopkov in delovnih operacij. Počitniška praksa ima razen navedenih še druge namene. Najpomembnejša je povezava teorije s prakso. Ker se ob delu razvijajo v človeku tudi nekatera čustva, zlasti čustva tovarištva, je potrebno, da dijaki in študenti v času prakse čimveč delajo. Znano je namreč, da se čustvo tovarištva v šolskih klopih slabše razvija kot pri proizvodnem delu.

V letošnjem letu je v naši delovni organizaciji opravljalo prakso 28 gimnazijcev, 26 srednješolcev in eden iz višje šole.

Vsi praktikanti pišejo tudi obvezni dnevnik prakse. V enega od njih smo ob zaključku malo pokukali in videli prav zanimive zapiske. To je bil dnevnik dijakinje drugega razreda Srednje ekonomske šole Nade Kump, ki vam ga v krajših izvlečkih objavljamo:

»Rada bi vam nekaj povedala o podjetju«. Tako je začela tov. Novakova govoriti v sejni dvorani tovarne Saturnus zbranim praktikantom.

Ze ob vhodu mi je padel v oči velik napis SATURNUS in spodaj letnica 1921. Drugo leto torej slavi podjetje 50-letnico obstoja. Nastalo je iz majhne zasebne delavnice, ki je zaposlovala okrog sto ljudi. Leta 1950 se je tudi v Saturnusu uvedlo samoupravljanje. Podjetje je začelo naglo rasti. Danes je zaposleno tu okrog 1700 ljudi. Posebno letos se je zaposlilo veliko mladih, kajti proizvodnja se je zelo povečala. Oupostili so nekaj artiklov in se bolj specializirali. Zavedajo se, da lahko le tako dvignejo kakovost proizvodnje. Podjetje je razdeljeno v tri obrate. V stari stavbi ob železnici izdelujejo predmete za široko potrošnjo. Ob tej stavbi stoji novejša, v kateri se proizvajajo svetlobna telesa za pro-

in bodo tako ob svoj skalp. Tudi naj ne pridejo v širokih hlačah ali krilih.

POTEK
Da ne bi bilo preveč enolično, sem ponovno vlagala izpiske iz žiro računa s temeljnicami. Vse spremembe na kontih so veljale za počitniški dom v Kranjski gori. Podjetje ima namreč za oddih svojih delavcev počitniška doma v Kranjski gori in na Velem Lošinj. Tako lahko zadovoljuje želji tistih, ki hočejo na morje, kakor tudi tistih, ki si žele v planine. Dom v Kranjski gori je zelo obiskan skozi vse leto, kajti v podjetju je zelo močna planinska sekcija, ki je prav te dni zaradi velikega števila članov prerasla v samostojno planinsko društvo. Tu je včlanjenih tudi precej žena, saj je v Saturnusu 2/3 žensk. V ostalih športnih sekcijah, kot so kegljači, nogometaši, smučarja in še nekatere druge, se udeležujejo predvsem moški.

ČETRTEK
Zadnji dan moje prakse je. Je ali ni? Jasno, da je, saj smo tudi zadnjega v mesecu! Vesele misli mi je skalila misel na delo, ki me še čaka v podjetju. Ze tretji dan zapored bom zlagala izdajnice materiala. Tako so mi včeraj obljubili, saj se jih je nabralo spet lepo število.

Moje prvo delo je bilo zbiranje faktur po zaporednih številkah. Zbrane sem prelučnjala in odložila v fascikel prejetih faktur dobaviteljev. Bilo jih je za kar zajeten šop. Potem sem se lotila pisanja porabe materiala v DUR-u. Z listov sem količino in ceno prepisala in izračunala vrednost. Videla sem, da imajo zelo veliko dobaviteljev samo za

metna sredstva. K temu obratu spada tudi obrat v Polju. Tu delajo plastične dele za svetlobna telesa. V Zalogu so kupili poslopje nekdanje tovarne za kmetijske stroje. Dozidali so še del zgradbe in tu je sedaj obrat za proizvodnjo konzerviranih škatel. Proizvodnja je skoraj povsem avtomatizirana.

Saturnus je razmeroma mlad kolektiv, saj je povprečna starost zaposlenih 35 let. Lanski proizvodni plan so si postavili zelo visoko. Ker so ga dosegli in celo presegle, so si ga letos postavili še višje. Prepričani so, da ga bodo s tempom proizvodnje, kakršen je sedaj, dosegli.

Za dobro počutje delavcev so že mnogo storili. V polurnem odmoru in po izdatni malici v lastni restavraciji si lahko razgibajo telo v parku, kjer imajo žoge in mizo za namizni tenis. Tudi klopce so vedno zasedene. Zele si, da bi delavci sprejeli navado in bi si v odmoru s telovadnicami vajami ob glasbenih vložkih razgibali tudi mišice, ki jim ob nenehni istih gibih počivajo.

Še marsikaj smo zvedeli o podjetju. Prišel je tudi varnostni tehnik in posebno za gimnazijce je bilo njegovo predavanje zanimivo. Povedal je, kako morajo ravnati s stroji, kaj smejo in kaj ne smejo delati. Svoje dolge lase si naj dekleta povežejo v čop, da jim ne bodo prišli v stroj

potrebe delavske restavracije. V tem oddelku vodijo tudi evidenco o dohodkih delavk, zaposlenih v restavraciji. Ker smo bili ravno dan pred plačami, sem pripravila nekaj potrebnih seznamov. V preostalem času sem si ogledala ves fascikel. V njem so vloženi dopisi s podatki o vseh delavkah, o njihovih premijah, dajatvah, raznih prispevkih. Piše vse o dopustih, rednih in izrednih, o porodniškem ter o plačevanju boleznine.

Delo je bilo zanimivo in čas mi je kar hitro potekel.

Moja želja, da bi si potek proizvodnje poglobljevala, se mi ni v celoti uresničila. Ze prvi dan so nam povedali, da ogleda podjetja nimajo v načrtu. Vseeno pa sem videla nekaj strojev. Metka je lansko leto med počitnicami delala mesec dni v proizvodnji. Skupaj sva zato šli pogledat, kako se kaj imajo njeni prijatelji letos. Odpri sva ena izmed vrat in se znašli v prostorni dvorani, polni strojev, kosov pločevine in dokončanih škatel. Pri enem izmed strojev sem opazila znanko. Pristopila sem. Z njenega

obrazu je v kapljicah drsel pot. Ne, ne od vročine, pač pa od hitrega tempa dela. Ni imela časa za pogovor, le to je rekla: »Vidiš, Nada, tako si pa mi služimo kruh, mi, ki nimamo šol. Tebi tega ne bo treba.« Tekoči trak je v mojih očeh dobil popolnoma drugo podobo pot prej, ko sem o njem samo brala in slišala. Kos pločevine je dobil na svoji poti preko nekaj strojev svojo dokončno obliko; postal je škatla za marmelado. Po drugi strani dvorane sva odšli ven, saj delavke niso imele časa za pogovor, pa tudi ropot je bil za najina nevajena ušesa prevelik. Vem, da sva bili z Metko istih misli, ko sva stopali po stopnicah proti računovodstvu: »Tu si delavci res v potu svojega obraza služijo vsakdanji kruh. Ni jim lahko, vendar svoje dobre volje kljub vsemu ne izgubijo.«

Tudi uslužbenci v računovodstvu si žele novih, večjih prostorov. Pred njihovimi vrati je skladišče, pa tudi njihovi delovni prostori so eno samo skladišče, saj lahko vsepovsod vidiš gore rednikov. Še pol ure in konec bo prakse. Veselim se konca, čeprav delo ni bilo težko in sem se z vsemi sodelavci dobro razumela. Naučila sem se marsikaj novega, kar mi bo v bodoče prav gotovo koristilo. Hvala vsem in drugo leto morda na svidenje.

KONZERVIRANA TRAVA ZA ŽIVINO
Če se že hrana za ljudi konzervira, zakaj se ne bi konzervirala tudi hrana za živino. Tu vprašanje so si zastavili britanski strokovnjaki in da bi našli nanj odgovor, so naredili zmrznjeno travo. Strokovnjaki so tudi ugotovili, da je trava konzervirana z globokim hlajenjem, bogatejša z vitamini in s tem hranljivejša za živino od klasične posušene trave.

Britanski strokovnjaki so tudi ugotovili, da krava, ki se hrani z zmrznjeno travo, daje petkrat več mleka od one, ki je suho seno.

no pogajanje. Glede na strukturo in sprejeto organizacijo sindikatov nastopajo manjše razlike. V Argentini nastopa na pogajanjih z delodajalci lahko le tisti sindikat, ki vključuje večino delavcev. V Čilu sindikat v podjetju lahko vključuje izključno manualne delavce in ga lahko ustanovijo, če je za to vsaj 55 % takih delavcev (vsi drugi manualni delavci potem avtomatično postanejo člani). V Peruru sindikat v podjetju lahko vključuje delavce in uslužbence, ustanovijo pa ga lahko, če ga podpira vsaj 50 % zaposlenih. V Mehiki, Ekvadorju in Kolumbiji nastopa na pogajanjih tisti sindikat, ki vključuje več kot polovico delavcev, bodisi da ima organizacijo v podjetju ali pa na lokalnem nivoju.

Kjer so sindikati priznani na nivoju podjetja (imajo lahko organizacije v podjetju), vedno bolj uporabljajo kolektivno pogajanje. Kjer ni

2. Sindikati in upravljanje podjetij v vzhodni Evropi
Delovanje sindikatov v vzhodnoevropskih državah je prirejeno celotni družbenopolitični ureditvi. S stališča sodelovanja delavcev pri upravljanju podjetij oz. vplivanja na odločitve vodstva je vplivanje prek sindikatov npr. v Bolgariji, Madžarski, Romuni-

ji, Sovjetski zvezi najpomembnejši kanal vplivanja. V vseh teh delujejo sindikati tudi na nivoju podjetja. Za zahtevnega opazovalca je najtežje sprejemljivo, da so sindikati enotni in da vključujejo delavce in uslužbence v isti sindikat po načelu eno podjetje — en sindikat. (Ker so tako organizirani tudi jugoslovanski sindikati, organizacij ni treba posebej razlagati.) Posebej kaže navesti, da so sindikati v teh državah postopoma dobili vrsto samostojnih pristojnosti na področju socialnega varstva, delovne inšpekcije, zdravstva, prostega časa, rekreacije, kulture itd. Kjer so prej obstajali tovarniški odbori, so sindikati prevzeli še vrsto njihovih pristojnosti s področja sodelovanja delavcev pri odločanju v podjetju. Ni treba posebej poudarjati, da sindikati delujejo na isti ideološki podlagi kot partija.

(»Občan«)

(nadaljevanje s 6. strani)
cije je nekvificirano delo manj in manj potrebno).

Razen zelo minimalnih zakonskih obvez ameriški delodajalec ni nikomur odgovoren. Tako rekoč vse pravice delavcev iz delovnega razmerja so določene s kolektivnimi pogodbami. Zato je razumljivo, da je »kolektivno pogajanje« primerna naloga sindikatov in delavcev zaupnikov.

Kolektivno pogajanje definirajo kot proces izdelave pogodbe ali (pred) postavljajo obveze med managementom in zaposlenimi. Tako delavci le niso povsem brez pravic, čeprav brez kolektivnih pogodb res nimajo besede. Seveda njihov vpliv ni direkten, ampak le prek sindikatov.

Odločanje o proizvodnji, planiranju, dobičku ipd. spada povsem izven vpliva delavcev. »Industrijsko demokracijo« razumejo predvsem kot pravico do kolektivnega pogajanja. »Ni izgledov, da bi

v bližnji prihodnosti prišlo do drastičnih sprememb v odnosih v ameriški industriji«, zaključuje van Gorjum, posebej še, kar ta sistem ocenjuje tudi kot osnovo politične demokracije. Kolektivno pogajanje zavzema tak obseg, da obstoje posamezni strokovnjaki, ki se poklicno ukvarjajo s tem pogajanjem (za eno ali drugo stran, ali kot nevtralni arbitri).

Posledica opisanega položaja ameriškega delavca je njegova pasivnost, ki rezultira v produktivnosti, ki je pod možnim maksimumom. Zato je lažje razumeti, da so gibanja kot human relations našla v Ameriki ugodna tla. Odpraviti rezistenco delavcev je eden od ciljev tudi novejših teorij o »participativnem vodenju«.

b) Tudi v državah latinske Amerike imajo sodelovanje delavcev urejeno prek sindikatov. Tudi v teh državah latinske Amerike je glavna funkcija sindikatov kolektiv-

Pri naših kupcih

- Zavodi »Crvena Zastava« so naš največji proizvajalec avtomobilov in naš največji potrošnik avtomobilske svetlobne opreme.
- Z njihovim razvojem je tesno povezan tudi naš razvoj proizvodnje žarometov in drugih svetil.
- Poglejmo malo v zgodovino tega velikega kupca naših proizvodov.

LETA 1973 — 200 TISOČ AVTOMOBILOV

Ko je v začetku letošnjega leta generalni direktor Zavoda »Crvena zastava« (Kragujevac) položil temeljni kamen, je s tem označil začetek del na izgradnji novih hal tovarne avtomobilov. To je bil pravzaprav prvi korak k razširitvi te velike tovarne ali kakor so to imenovali oni — »druge faze« izgradnje zavoda.

Toda točno pred 10 leti, v začetku aprila leta 1960 se je začela gradnja obstoječe tovarne avtomobilov. Po 27 mesecih, 7. julija 1962, je prva jugoslovanska tovarna avtomobilov začela s proizvodnjo. Od takrat je že na tisoče avtomobilov zapustilo hale Kragujevske tovarne. Danes so te hale postale tesne. Grade se pogoni za proizvodnjo 200 tisoč avtomobilov letno. Plan predvideva povečanje za okoli 100 tisoč kv. metrov proizvodnih hal, 95 tisoč kv. metrov piste, 35 km poti in še mnogo drugih objektov, potrebnih za avtomobilsko industrijo. Vse to bo stalo, kot je preračunano, okoli 130 milijard S din.

S to investicijo pa bo Kragujevska tovarna proizvedla namesto dosedanjih 75 tisoč avtomobilov nič manj kot 200 tisoč avtomobilov letno in bo zaposlovala okoli 30 tisoč delavcev.

OD TOVARNE TOPOV DO TOVARNE AVTOMOBILOV

Pred 117 leti, točno leta 1853, je v Kragujevcu začela obratovati tovarna vojne opreme, z imenom Topolovnica. To je bilo eno od najstarejših industrijskih podjetij ne samo v Srbiji, temveč tudi v Jugoslaviji. Pred tem je bila Topolovnica v Beogradu, toda Beograd v tistem času ni bil primerna lokacija, predvsem

zaradi vojnih in političnih razmer. Takrat so tudi odločili, da se Topolovnica preseli iz Beograda v Kragujevac, predvsem zato, ker je imel Kragujevac najboljše pogoje. Nove stroje in drugo opremo je dala Belgija, a pri sami izgradnji tovarne so sodelovali

»Crvena zastava«

tudi tuji strokovnjaki.

Tako se je leta 1953 preselil Zavod v Kragujevac in še isto leto je prišel po odobrenju francoske vlade Šarl Lubri, znani strokovnjak na področju vojne industrije. Takoj je bil postavljen za upravnika tovarne. V 9 mesecih je vse pripravil in 15. oktobra 1853 so v prisotnosti kneza Srbije Aleksandra Karadjordjevića (1806—1875) vlili prve topovske cevi. To je bil zgodovinski trenutek za malo Srbijo, katera se je že veskozi borila za svojo neodvisnost. Sedaj je bila ta mala deželica pripravljena sama oborožiti svoje vojake. Ob tej priložnosti je vsaka uprava dobila po 1 dukat kot dar Topolovnice. Do leta 1859 je bilo v Kragujevcu narejeno okoli 80 topov. Poleg tega so delali tudi drugo orožje, kasneje leta 1862 se je začela proizvodnja novih tipov hribovskih in poljskih topov in proizvodnja municije. Po končani srbsko-turški vojni, je ostala Srbska vojska skoraj brez orožja. Odločeno je bilo, da se uvede moderna oborožitev. Artilerijski major Kosta Milanović je konstruiral po sistemu »Manzer« puško M-80, ki je bila v tistem času ena najboljših v Evropi. Toda te puške so delali v Nemčiji, ker Topolovnica ni imela pogojev za to proizvodnjo. Topolovnica je leta 1882 menjala svoj naziv in se preimenovala v Vojno-tehnični zavod. Dve

leti kasneje so uvedli tudi elektrifikacijo proizvodnje. Ustanovljen je bil moderen Zavod, ki je dobil tudi mednarodno priznanje na Svetovni razstavi v Parizu leta 1889.

V začetku 20. stoletja in vse do začetka prve svetovne vojne je Zavod delal za vojsko. Leta 1907 so začeli s proizvodnjo brzostrelk, osvojena je bila tudi proizvodnja pištol, poleg tega so izdelovali še ročne bombe sistema »Vasić« itd. V vojni od leta 1912 do 1915 je Zavod s približno 6000 delavci noč in dan delal. Leta 1915 je okupator popolnoma razselil Zavod. Stroje so odpeljali v Sofijo, Istanbul, Dunaj, Budimpešto in Novi Sad, a delavnice so

spremenili v skladišča in hleve.

Po prvi svetovni vojni je bil Zavod obnovljen in opremljen z najnovejšimi stroji. Prva puška in municija v serijski proizvodnji je bila proizvedena v začetku leta 1928. V osmih delovnih urah je Zavod proizvedel 200 pušk in 200 tisoč metkov. Asortiment proizvodov se je širil, začela se je tudi proizvodnja delov za avtomobile.

Zavodi so leta 1941 doživeli isto usodo kot leta 1915. Ker okupator ni našel delovne sile v samem Kragujevcu, je stroje demontiral in odpeljal v Nemčijo. Delavci so prijeli za orožje in krenili v borbo proti okupatorju. V dveh svetovnih vojnah je izgubilo življenje okoli 3500 delavcev tega zavoda in obenem dal 7 narodnih herojev.

Po osvoboditvi so delavci Zavoda našli v tovarni skupno 40 od deset tisoč strojev, kolikor jih je bilo v letu 1941. To jih ni oviralo, da ne bi pristopili k obnovi Zavoda. Po osvoboditvi se je Zavod preimenoval v »21 oktobar«, a s 1. junijem 1962. leta pa v Zavode »Crvena zastava«. V halah so se proizvajali najrazličnejši artikli od železnih postelj do poljedelskih strojev. Razumljivo, popravljali so tudi orožje.

ZAČETEK PROIZVODNJE AVTOMOBILOV

Ker so v Zavodu delali tudi delavci, ki so že pred vojno

opravljali popravila avtomobilov, se je pojavila ideja, da se Zavodi preorientirajo na proizvodnjo avtomobilov. Referendum je leta 1953 odločil, da se bodo v Kragujevcu delala potniška in tovorna vozila. Pristopili so k rekonstrukciji stare tovarne in takoj se je začela proizvodnja vozila tipa »Wilys«. Naslednje leto (1954) je bila podpisana pogodba s Fiatom o proizvodnji nekaterih tipov potniških avtomobilov.

Popularni »fič« se je prvič pojavil leta 1955. V tem letu so proizvedli skupaj 1044 vozil. Leta 1960 so prvič naredili čez 10.000 vozil, 1963 preko 20.000, v letu 1969 pa bi

morali biti narejenih 68.000 avtomobilov. Skupno je bilo v lanskem letu proizvedeno nekaj manj kot 350.000 motornih vozil.

Kakor se pričakuje, bo »Crvena zastava« v letu 1970 dala na tržišče okoli 100 tisoč vozil. V proizvodnji avtomobilov sodeluje okoli 60 kooperantov ali skupno s Kragujevcem 50 tisoč delavcev.

V svoji sestavi imajo Zavodi danes 10 tovarn. Naslednje leto se bo na tržišču pojavilo novo vozilo in leta 1973 bo proizvodnja dosegla številko 200.000 avtomobilov raznih tipov, v skupni vrednosti okoli 500 milijard starih dinarjev.



POLITIČNI SISTEM — KAJ JE TO?

Pod pojmom politični sistem razumemo celotno kategorijo, katera zajema vso strukturo oblasti določene družbe. To pomeni, da politični sistem zajema v sebi ne samo politične institucije, ampak tudi družbeno moč, ki jo kreira. V sebi vključuje tudi forme in procese.

Pri preučevanju fenomena političnega sistema je Marx potrdil, da ni to večna kategorija. Nasprotno, politični sistem je produkt razredne družbe. On se je spreminjal skupno z njenim razvojem, a z njegovim izginotjem se bo sam tudi transformiral in se izgubil v svojem klasičnem vidu.

Da je politični sistem spremljiva kategorija, nam dokazuje tudi zgodovina. Vsaki konkretni obliki razredne družbe ustreza določena oblika političnega sistema. Toda v okviru enega tipa političnega sistema se javljajo različne vrste oblik. Tako je npr. v okviru osnovnega tipa političnega sistema buržuazije nekaj tipov političnega sistema. Prav tako se med seboj razlikujejo sistemi socialističnih društev. To samo potrjuje dejstvo, da se vsak konkreten politični sistem gradi v odnosu na pogoje razvoja vsake posamezne dežele.

PRODAJA SE HRANA PRIPRAVLJENA IZ ALG

Dosedanja raziskovanja so pokazala, da vsebujejo alge 80% beljakovin in to tistih vrst, katera se nahajajo v posušenem beljaku jajca. Hrana iz alg je že preizkušena in to z uspehom. Nekateri proizvajalci vrste hrane so se že pojavili na tržišču Zvezne republike Nemčije.

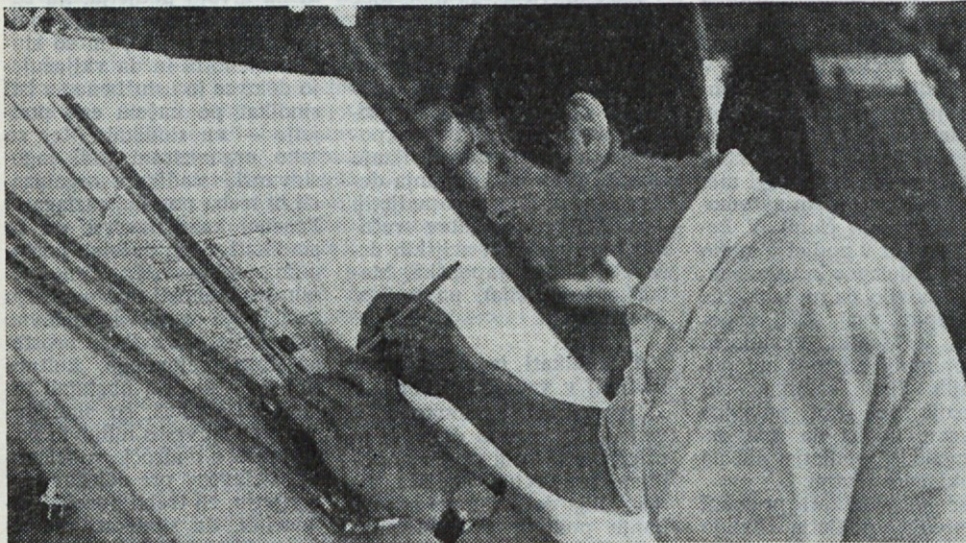
Oblika političnega sistema je odvisna od značaja družbe, v katerem se oblikuje. Družbena delitev dela vpliva direktno na nastanek in razvoj politike in političnega sistema. Politični sistem in njegove institucije so v veliki meri odraz političnega položaja razrednih moči v določeni družbi.

V okviru političnega sistema se je vedno vodila borba med vladajočim in podrejenim razredom. Medtem ko je vladajoč razred hotel zatreti obstoječe institucije in odnose, je podrejeni razred težil k novim odnosom in ustvarjanju novih institucij — naravno; progresivne — napredne.

Cilj političnega sistema socialistične družbe je zagotoviti oblast delovni klasi in to v ekonomski, kakor tudi v politični sferi družbenega življenja. Z nastajanjem vse več prvin delovnega človeka, čeprav vse manj odtujljive sfere družbenega življenja, bo politični sistem vse manj politični v starem in odtujljivi vem pomenu.

Po zaključkih, do katerih so prišli teoretični marxizma, mora politični sistem socialističnih družb vedno bolj ustvarjati prostor za svoje postopno propadanje kot tuje družbene sfere — postajati mora realni okvir vse bolj neposrednega ustvarjanja interesov delovnega človeka.

(Pres-servis)



Kisel Mirko — konstruktor orodij za embalažo, ki sicer v teh vročih dneh dela brez srajce tako kot še prenekateri njegovi delovni sotrpini v konstrukciji, kjer je vroče kot v »peklu«

Z eksperimenti je dokazano, da ta hrana ni samo hranljiva, temveč je tudi zelo okusna. Nekateri nemški proizvajalci hrane poskušajo pripraviti alge že v obliki prahu.

V Dortmundu sedaj gradijo prvo tovarno alg v Zvezni republiki Nemčiji. Ona bo oskrbovala tržišče z algami za ljudsko prehrano.

Pres-servis

ZANIMIVOSTI

ALUMINIJASTA EMBALAŽA
V INDUSTRIJI MESA »29.
NOVEMBER«

PRIVREDNI PREGLED —

21. 5. 70 — V mesni industriji »29. november« so uvedli novo embalažo imenovano plastičirano pakiranje v aluminijaste folije. Po besedah Petra Konena, vodje službe za raziskavo tržišča, je trenutno to najmodernejšo pakiranje uvedlo samo nekaj proizvajalcev v Evropi, a v Jugoslaviji le tovarna »29. november«. Zaenkrat se v novo embalažo pakira le jetrno pašteto, a v perspektivi pa je pakiranje tudi drugih vrst proizvodov.

Letos bo izdelanih 12 milijonov kosov jetrne paštete za domače tržišče.

Novo pakiranje je že osvojilo največja jugoslovanska priznanja za embalažo — 2 oskarja na Zagrebškem velesejmu.

NOVA KONZERVA PAŠTETE

Industrija mesa in konzerv iz Subotice »29. november« je prva nadomestila klasično pločevinko iz bele pločevine z novo pločevinko sistema »alu-reak«, v katero polni jetrno pašteto in jo že lahko dobimo na tržišču pod starim imenom »SAVA«.

Njena prvenstvena lastnost in prednost pred klasično pločevinko je, da se enostavno odpira brez vsakega ključa — z enim samim potegom roke. Po spraznjenju jo lahko zmečkamo v roki in odvržemo med običajne smeti.

Izdelana je iz 0,1 mm debele plastificirane aluminijaste pločevine z tiskano litografijo

v šestih barvah. Izdeluje se popolnoma avtomatsko na najmodernejši liniji firme »HAMASHANSELLA« iz ZR Nemčije. Zmogljivost je 80 kosov v minuti.

Tako pakirana jetrna pašteta »Sava« je letos dobila dva oskarja za embalažo 70.

Pres-servis

LETNI DOPUST — IZVOR NOVIH MOČI

Predno odpotujete na letni dopust, se spoznajte s krajem, kjer boste preživeli najlepše dni v letu. V ta namen uporabite prospekte, enciklopedije in turistične publikacije, da si pridobite čimveč znanja o ljudeh, običajih in prirodi kraja. V tem proučevanju angažirajte tudi radovednost otrok, ki si na ta način širijo horizonte znanja in bogatijo svoj mali svet. Ko ste že v kraju, kjer preživljate dopust, se izogibajte sprehodov po vročem asfaltu, sprehajajte se raje v zakotnih, ne toliko obljudenih stezjah. Izogibajte se tudi vožnji z avtomobilom, železnico in avtobusi. Med sprehodom se pogovarjajte z otroci, vključite jih v pogovor z meščani in čim več se gibajte. Otrokom predlagajte, da pišejo dnevnik, snemajte znamenite objekte, spomenike in pejsaže; vse to bodo prijetni spomini, s katerimi se boste radi srečali v hladnih zimskih dneh. Zbirajte kamenčke, školjke, korenine dreves zanimivih oblik in barv. To so izredni spomini, kateri vedno najdejo prostor v hišni vitrini. Otrokom svetujte,

naj zbirajo insekte in biljke karakteristične za kraj, v katerem letujete.

V teku šolskega leta jim bodo vsi ti predmeti zelo dobrodošli.

Vsak naš kraj se lahko pohvali z izrednim predelom primernim za letni dopust. Primorje, na primer, se odlikuje z nižinami, izrednimi otoki in morjem, katerega temperatura je od 23 do 26 stopinj Celzija. Okoli 300 večjih mest ob Primorju obdajajo peščene plaže, kulturni spomeniki, zgodovinska mesta, v katerih poleti letuje okoli 500 tisoč gostov, kar daje poseben pomen tem mestom. Zelo je važno tudi to, da na Primorju vladajo ena-

ke temperature, kar se ne dogaja v planinah, kjer dnevne temperature dosegajo razliko tudi do 15%. Toda Slovenske Alpe, Dinarski masiv, Gorski kotar in drugi gorski predeli se odlikujejo z lepimi gozdovi in jezeri, kot sta Blejsko in Bohinjsko. Naša domovina ima okoli 250 jezer, med katerimi so nekatere tudi večja in ki lahko nadomeščajo tudi morje. Na primer, Ohridsko in Dojransko, medtem ko se s posebno lepoto lahko pohvali 17 Durmitorskih jezer, med katerimi je najlepše Crno jezero. Nahaja se v preko 1700 m nadmorske višine. Poiščite te gorske »oči« in zadovoljstvo gotovo ne bo majhno.

No, brez obzira, kateri kraj boste izbrali, izkoristite vse možnosti, da se spoznate z ljudmi in znamenitostmi kraja. Tako aktiven odmor veliko bolj koristi vsakemu članu družine, kot pasivno ležanje na morskem soncu, dolgo spanje in zadrževanje v hotelih ali v kateremkoli penzionu. Tak način odmora, bo imel koristno delovanje tudi na najmlajše, ki so vedno radovedni in so tudi vedno pripravljene, da spoznajo nekaj novega, kar se jim globoko vtisne v spomin. Vse to bodo zvedeli na dopustu s pomočjo staršev, ki morajo prednjačiti, otroci bodo vse to koristili kasneje v življenju, in to je največja korist počitnic.

Na izlet z aluminijasto folijo

UPORABNOST ALUMINIJASTE FOLIJE ZA IZLETE
V NARAVO

Celodnevni izleti so s prostimi sobotami postali naša življenska navada. Ljudje vseh industrijskih dežel počnejo podobno. Umakniti se mestu, oditi k potokom daleč po zelenih dolinah, prav pod vnožje gora ali še višje z nahrbtnikom, živeti vsaj dan brez mesta, brez ropota strojev, brez elektrike in brez umetnega udobja, to je želja tisočih delovnih ljudi.

Kako živeti v naravi brez kuhalnikov, plina, bencina, roštilja, oglja in skladovnic posode in drugega aluminija? Brez vsega tega se ima lahko človek prav tako imenitno — ali še bolj. Biti mora nekoliko iznajdljiv in imeti aluminijasto folijo.

UPORABNOST ALUMINIJASTE FOLIJE

Aluminijasta folija je kot papir tenko valjana aluminijasta pločevina, ki jo prodajajo v papirnicah za okrasno zavijanje. Danes se jo na veliko uporablja v vseh vrstah embalaže. Včasih se je uporabljala le kositrna folija ali »štanjol papir«. V gospodinjstvu se jo s pridom uporablja pri shanjevanju zelenjave in mesa (tudi v hladilnikih). Živilo zavito v folijo je dalj časa sveže, ker je podobno termos steklenici, ki na istem principu gladkih in svetlih površin odbija svetlobne in toplotne žarke. Za izlete pa je še bolj pomembna, ker nam nadomešča hladilnik med potovanjem in na samem izletu nadomešča pečice za pečenje in posodo za kuhanje in serviranje. Pečenje ali kuhanje v foliji je sila enostavno in zelo kakovostno, ker živilo obdrži vse svoje sokove in aromo.

Na primer: biftek se dobro stolče, napopra, soli, namaže z oljem, zavije v folijo in da v žerjavico ognja, ki smo ga zakurili iz navadnega dračja (ni potrebno ogelje). Čez nekaj minut bo meso pečeno, mehko in nadvse okusno. Na ta način lahko spečemo vse druge dobrote iz mesa, lahko tudi celega piščanca, ki ga že

doma očistimo, napolnimo z zelenjavo in mladim krompirčkom, namažemo z oljem in morda še z gorčico, dobro zavijemo v folijo in damo v žerjavico. Pri vsakem zavijanju moramo predvsem paziti na robove, te moramo dvakrat zaviti, da ne izteče sok. Piščanec je tako v 45 minutah pečen, tako kot v najboljši pečici. Enako lahko spečemo ribo, zajca itd. Če si

čimi jagodami, brusnicami, malinami in gobami je kraljevsko razkožje tu. Če imate na izletu tudi otroke, jim dajte ostanke folije in oni bodo po svoje modelirali in kuhali ter si razvijali domišljijo v popolnoma novem okolju brez parketa, šip in porcelana.

EDINA SKRB

Ko človek gre v naravo, ko se sprosti in postane del nje,



»Ne sovražim piknika — vendar nekoliko komforta le mora biti, ali ne?«

želimo speči jajčka, odrežemo palico z rogovilo, med rogovilo napnemo folijo in jo oblikujemo v ponev. Za kavo, čaj ali juho oblikujemo malo globlje. Če se želite posladkati, naredite še poslastice iz sadja. V jabolko zavrtate luknjo, da ga očistite pešk, v odprto daste sladkor, rozine ali orehova jedra. V hruško damo košček čokolade ali košček banane. Vsak sad zase zavijemo v folijo in pečemo dokler se ne omeha, za tem ohladimo in serviramo.

Če vse te možnosti obogatimo še z borovnicami, rde-

pa ne sme nikoli pozabiti, da je človek — da je razumno bitje. Če bi na to več dali, ne bi bilo toliko gozdnih požarov in drugih ogromnih škod, ki jih povzročajo človeška malomarnost. Zato pomni! Če le moreš kuri ogenj tam, kjer ni trave. Nikoli ne kuri v gozdu in ko odideš ogenj pogasi. Nikoli ničesar ne odmetavaj v potoke, smeti zažgi ali jih skrij pod kamne ali v gosto grmovje. Tudi če jih daš v papirnat vrečo in neseš domov v smetnjak ne bo to za kulturnega človeka nič smešnega.

G. S.



Zahtevam, da mi povečate dnevnice, ker so dnevi daljši!

GLAS SATURNUSA, glasilo delovnega kolektiva tovarne Saturnus, Ljubljana, Ob železnici 16, tel. 313-666 — Ureja uredniški odbor: Marjan Bajc, Izanc Marjan, Slavko Gerlica, Slavko Vrzal, Jože Švigelj — Odgovorni urednik: Slavko Gerlica, telefon 313-666-78 — Tiska Tiskarna PTT Ljubljana — Rokopisov ne vračamo

Naše garderobe

Na tisoče ljudi, ki delajo in se menjavajo v naši tovarni, je težko poznati po obrazu, še manj pa po značajih. Zato ni čudno, da se v zadnjem času po naših garderobah spet pojavljajo tatvine in s tem jeza in nevolja oškodovanih.

Pri raziskovanju vzrokov tatvin po garderobnih omaricah, se je ugotovilo, da delavci, še bolj pa delavke, ne posvečajo dovolj pažnje zapiranju svojih omaric. Omarice enostavno pozabijo zapreti ali pa jih zapirajo z neprimernimi, to je s slabimi obešankami. Veliko ključavnic je enakih, zaradi česar so bili delavci že opozorjeni, da morajo takšne obešanke zamenjati. Pri kontrolnem pregledu je bilo ugotovljeno, da obešanke še vedno niso zamenjane. Nekaterim tudi posebna osebna opozorila za zamenjavo obešank ne zadostujejo, ko pa jim zmanjka nova obleka ali čevlji, ura ali denar, ne morejo razumeti, kako si kdo upa krasti in zahtevajo, da se tatovi poiščejo, če pa to ni mogoče, da se jim škoda povrne.

Iskanje tatov je večinoma brezuspešno. Plačevanje škode pa tudi za podjetje ni tako enostavna stvar. Takrat mora vsak delavec neizpodbitno dokazati, da je imel omarico v redu zaklenjeno. To pa pomeni, da ni dovolj privedi s seboj 2 priči, ki potrdita tisto, kar zatrjuje oškodovanec, ampak se izvede še kontrola vseh izjav z ogledom ključavnice odnosno ključa, z zaslišanjem osebe, ki čisti in obenem pazi na garderobe in podobno.

Zaradi tega ponovno opozarjamo vse delavce, da morajo omarice vestno in dobro zapirati in se ob lastni malomarnosti ne zanašati na poštenje sodelavcev, ki jih po pregovoru prilika naredi tatu lahko zmoti njihova slabo zaklenjena omarica. Najprej moramo biti sami do sebe vestni in pošteni, potem šele lahko zahtevamo vestnost in poštenje od drugih. Če ne bomo dali prilike, da bi nam kdo kaj na lahek način odnesel, nam ne bo treba jokati, istočasno pa bomo prihranili mnogo dela službam, ki skrbijo za red in disciplino v podjetju.

40 let od ustanovitve športnega aktiva »SATURNUS«

Letošnjem letu je 40. obletnica obstoja športnega aktiva v naši tovarni. Prva sekcija je bila kolesarska in je bila v sklopu matičnega društva »Delavsko kolesarsko društvo Maribor«, ki je bilo prvo in edino društvo bivše Jugoslavije včlanjeno v Avstrijski zvezi delavskih športnih društev.

Društvo je imelo 12 članov in 9 članic, ki so aktivno sodelovali in trenirali. Za takratne razmere je bilo to razmeroma veliko, kajti imeti kolo, je bilo že premoženje. Sprva tudi mi nismo imeli vsi koles. Nabavili smo si jih na posredovanje organizacije pri firmi »Stayr« in to na obročke. Kolo je stalo okoli 150 din. Če pomislimo, da je bila mesečna plača kvalificiranega delavca 1500 dinarjev, je bilo to zelo drago.

Poleg rednega treninga smo ob prostih nedeljah prirejali tudi izlete. Eden prvih izletov je bil obisk tovarišev v tovarni »Titan« v Kamniku, od tam pa skupno z njimi v Kamniško Bistrico.

V mesecu juliju — ne spominjam se točno datuma — med 12. in 15. je bila že prva dirka za naslov »klubskega prvaka«. Dirka je bila na takratnem konjskem dirkališču, to je na današnjem aerodromu. Cestne dirke še nismo

smeli izvesti, ker nismo bili verificirani v takratnem Kolesarskem savezu. Dirka je kljub slabemu vremenu uspela dobro in srečno. Organizacija je bila odlična, po vseh pravilih starta, kontrole, časomerilca. Tudi prva pomoč je bila na cilju, le na mehanika smo pozabili, zato sta morala dva dirkača kar sama pobirati dolge konjske žeblje iz gum.

Tudi po končani sezoni društveno življenje ni zamrlo, kajti poleg kolesarske sekcije je delovalo tudi tamburaško društvo in klub piparjev (fajfen klub). Vsak član tega kluba je moral imeti fajfo, če je bil kadilec ali ne. Ob srečanju z drugim fajfarjem je moral fajfo vedno pokazati. V nasprotnem primeru pa 5 din kazni v kolesarsko blagajno. S tem denarjem, članarino in drugimi prispevki od plesne šole in vinskih trgovcev smo zbrali toliko denarja, da smo kupili resnično in pravo dirkalno kolo. S tem

kolesom in dobrim dirkačem smo se udeležili leta 1931 razpisane cestne dirke za naslov »Centralnega prvaka v Mariboru«. Naš tovariš Gregovec Jože pa je po diskvalifikaciji favoriziranega člana matičnega društva zasedel prvo mesto in osvojil pokal, ki še danes krasi vitrino Športnega aktiva.

Za kolesarskim aktivom smo organizirali še nogometno sekcijo, ki se je tudi udeleževala tekem z drugimi športnimi aktivi delavskih organizacij vse do II. svetovne vojne.

Takoj po vojni pa se je športno delo znova začelo. To delo nadaljujejo uspešno še danes s tem, da se še vedno ustanavljajo nove sekcije — zadnje je bilo Planinsko društvo, ki je začelo z dobrim uspehom.

Ob svojem 50-letnem udeleževanju v športu želim mladim še mnogo uspehov.

Jože Papler

Učinkoviti na športnem tekmovanju ZZB

Zveza združenj borcev — invalidska komisija občine Ljubljana-Moste-Polje organizira od leta 1960 vsako leto športno tekmovanje. To tekmovanje se odvija med invalidi, ki živijo na območju naše občine in športniki — (delavci), ki so zaposleni v gospodarskih organizacijah v naši občini.

V letošnjem letu je bilo izvedeno športno tekmovanje pod geslom »25-letnica osvoboditve« združeno s počastitvijo občinskega praznika in »Dneva borca«. Tekmovali smo v dneh od 10—31. maja in sicer: kegljanje, balinanje in streljanje z zračno puško.

Tekmovalo je 33 ekip s 163 tekmovalci iz 16 gospodarskih in drugih organizacij.

Zmagovalne ekipe so za dosežena prva tri mesta v posameznih športnih panogah prejele spominska darila (pokale). Najboljši trije tekmovalci v kegljanju in streljanju pa simbolična darila.

Po danih poročilih za tekmovanje so posamezne ekipe osvojile naslednja mesta:

Kegljanje

V kegljanju je tekmovalo 14 ekip:

— prvo mesto je dosegla ekipa »Saturnus« z 2.405 podrtimi keglji

— drugo mesto je dosegla ekipa »Slovenija ceste« z 2371 podrtimi keglji in

— tretje mesto je dosegla »Emona« z 2354 podrtimi keglji.

Balinanje

V balinanju je sodelovalo 6 ekip:

— prvo mesto je dosegla ekipa »Saturnus«

— drugo mesto je dosegla ekipa »Invalid«, ki pa ne prejme pokala in se ga podeli četrto plasirani ekipi »Kemične tovarne«

— tretje mesto je dosegla ekipa »Javna skladišča«.

Streljanje

V streljanju je sodelovalo 11 ekip:

— prvo mesto je dosegla ekipa »Invalid« z 802 krogi

— drugo mesto je dosegla ekipa »Gradisa« z 784 krogi

— tretje mesto pa je dosegla ekipa »Želez. postaja Ljubljana-Moste« z 760 krogi.

Najboljši posameznik v kegljanju je bil Mlakar Franc, Javna skladišča, ki je podrl 470 kegljev.

Drugi je Sobočan Franc, »Emona«, ki je podrl 456 kegljev.

Tretji je bil Matko Ivan, »Slovenija ceste«, ki je podrl 449 kegljev.

Najboljši posameznik v streljanju je bil Vršaj Stane, ki je dosegel 178 krogov.

Drugi je bil Šnajder Ludvik, ki je dosegel 175 krogov.

Tretji je bil Zadnikar Jože, ki je dosegel 169 krogov.

V imenu občinskega združenja ZB invalidske komisije se zahvaljujem vsem sodelujočim, posebno pa občinski skupščini in vsem tistim kolektivom, ki so finančno podprli to tekmovanje.

Vse priznanje gre tudi sodnikom in ostalim organizatorjem, ki so poskrbeli, da se je tekmovanje nemoteno odvijalo.

S tem tekmovanjem smo dostojno proslavili 25-letnico osvoboditve in zmage nad fašizmom, kot tudi naš občinski praznik in v bodoče tudi ostalim ekipam kot posameznikom želim veliko uspehov.

Šterk Peter



STARA FOTOGRAFIJA: Ker smo sredi sezone za pohode na gore, smo kot staro fotografijo vzeli iz albuma Vikija Jarca in to s pohoda na Triglav 23. avgusta leta 1953. Že takrat so Saturnužani radi hodili po hribih, čeprav je bilo potrebno veliko več pešačiti, ker so bile prometne zveze še zelo slabo razvite. Na fotografiji: sedijo Janez Turk, Majda, Ivanka Margon in Viki Jarc, stoji



Spomin na zabavno igro debeli: suhi, kjer so zmagali, kljub hudi pripeki, debeli

OTVORITEV KOČE NA MALI PLANINI

Našemu Planinskemu društvu je začelo vreme že v začetku nagajati. Enkrat dež, drugič prehuda vročina in tretjič sredi vročega julija po pol metra novega snega v hribih. Če bi se vodstvu društva šlo kdo bo koga, bi izletov glede na te muhaste spremembe ne prestavljali, ker pa je osnovni smoter navajanje delovnih ljudi na gore, je prav, da so izleti organizirani tako, da so varni in, da je vsem nepozabno prijetno.

En tak prosti sobotni dan, ko je v petek še lilo kot iz škafa in smo zato izlet na Porezen prestavili, smo izkoristili za uradno otvoritev planinske kočice na Mali planini. Razobesili smo plakate in vabili stare in mlado, kar leze in gre. Obetalo se nam je kar veliko obiskovalcev, toda ljubljanska megla jih je v soboto zjutraj prikovala na postelje (to je kraj, kjer umrje največ ljudi) tako da »drena« res ni bilo. S kombijem smo do žičnice potegnili nekaj nujne opreme, od žičnice do naše kočice pa smo se lepo tovariško namučili z rokami in nogami. Vreme je kar vriskalo. Kočo smo popravili, prezračili posteljnino, pobrali daleč naokrog vse smeti, da je bila v tem lepem dnevu prava krasotica — še posebno pa potem, ko smo ji z zelenjem okrasili govorniški oder in jo opremili še z mikrofoni (»gulaže«) ter

zvočniki. Ta dan je bila kočica res tako gosposka, da jo nobeden od nas ta trenutek ne bi zamenjal z najlepšimi hišami spodaj nekje v dolini pod meglo. Praznično pa smo se držali tudi mi. Pripravljali smo se za uradno otvoritev kot za največji miting.

Nani je imel skrb za čevapčiče, Štefan za pijačo, Ščurk za okolico, Jožica in Anica pa sta se pomučili s posodo in še prej nekaj vsem skuhalo — kar tako na hitro.

Od nadvse pomembnejših oseb iz našega velikega kolektiva jih ni bilo prav veliko. Svojo vejico pomembnosti so temu dnevu pridali predsednik športnega aktiva Janez Deisinger, predsednik in oče smučanja Viki Jarc, ki je koči podaril dve lepi sliki za na steno, in seveda tudi predsednik našega novorojenega društva tov. Jože Arh. Seveda bomo vsi hribovstvu predani trpinici še dolgo hva-

ležni tem trem možem za njihovo prijetno prisotnost in za njihove tople besede, ki so jih dali ob otvoritvi. »Ustanovili smo planinsko društvo z namenom, da združimo vse navdušence za gorsko naravo in zato, da ti navdušijo še druge delovne ljudi in jim pomagajo, da se goram in vsem tem lepotam približajo in jih izkoristijo za krepitev in bogatitev svojega duha in telesa. V ta namen smo vzeli

v najem to skromno kočico, ki jo na današnji dan dajemo v uporabo vsem članom našega delovnega kolektiva.« S temi besedami je otvoritev bila opravljena in na vrsti je bil krst kočice. Od vseh predlaganih imen je dobilo največ glasov ime »ORLOVO GNEZDO«. Tako je naši kočici ime Orlovo gnezdo, ki je sicer obdano z zelenimi pašniki in smrekami, pa vendar blizu prepadnih sten, kjer so svoje

davne čase gnezdili tudi orli.

S tem praznikovanjem še ni bilo konec. Sonce, sinje modro nebo in ravno taki cvetovi encijana, ki so bili na gosto potreseni okrog kočice, pa še dišeče murke in vse polno še drugih nadvse lepih krasot in dobrot, nam ni dalo mirovati. Rajali smo, kot rajajo samo srečni ljudje in dobri tovariši.

G. S.



Planinci na Poreznu

Letošnjo sezono pohodov na gore smo začeli z nižjimi turami. Ena takih je bila določena tudi že v juniju za obisk bolnice Franja in na Porezen (1622 m). Ker se je letos zimska muhavost zavlekla in so se zato kasneje odpirale tudi gorske postojanke smo bili prisiljeni ta izlet preložiti na vroči julij.

Prav prijetna skupinica 16 članov in članic se nas je odločilo za obisk teh naših izredno zanimivih krajev. Lepo jutro in vožnja po lepi Poljanski dolini in naprej do

Cerknega je bil odličan začetek naše skupne poti. Samo mestece Cerkno, ki leži v globoki dolini pod Poreznom, in njegova okolica nas res nista navduševala z kakimi poseb-

nostmi modernega sveta, ne z impozantnimi hoteli, ne s cestnimi ladjami. Navduševala pa sta nas s svojo mirno lepoto, spokojno tihoto in spominom na preteklost — na 25 let in več nazaj. Cerkno je znan kraj iz NOB, kjer je bilo močno središče partizanstva. V njegovi okolici je delovalo več tehnik, v eni od njih je delal naš Jure Vabšek, ki je bil tudi na našem izletu. Ves prerojen nam je pripovedoval spomine na te kraje, kjer je bilo prelito toliko kr-

vi, da ima človek še danes občutek, da čuti njen dah, ki ga ispareva zemlja.

Bolnica »Franja«, ki smo jo obiskali v soboto dopoldan je tudi eden od naših najizrazitejših spomenikov revolucije in upora proti okupatorju. Dobro smo si jo ogledali, čeprav nekateri že po večkrat, in dobro se nam je vtisnila v spomin.

Po počitku ob studenčku smo se zakadili v strme bregove Porezna. Dolgo nismo nameravali hoditi v tisti vročini; le primeren prostor v senci in ob vodi smo iskali, da bi tam počakali na popoldanski hlad. Toda to iskanje nas bi kmalu uničilo. Točno opoldne, ko je bilo sonce ravno v zenitu, smo se vzpenjali po strmini. Naša kri se je približevala vrelišču in hosto nad nami smo s pogledi naravnost goltali. Tudi v gozdu ob hladni vodi se še dolgo nismo ohladili, ko pa smo za nekaj časa lepo zaspali in ob štirih popoldne šli spet v juriš proti vrhu, smo se poču-

tili prerojene. Prijetna hoja se je ta dan začela šele v drugi polovici poti, kjer so bila le prostrana travnata pobočja po katerih se je hodilo kot po mahu in preko katerih se je zibal prijeten hlad. Bolj je zmanjkovalo dneva, višje smo bili in bolj so nas božali hladni zračni tokovi. Zvečer smo v domu ob čaju in pivu zadovoljni ugotavljali, da je bila to čudovita pot in da navsezadnje niti težka ni bila.

Ko smo se v nedeljo dopoldan poslavljali od oskrbnika planinskega doma in od Porezna smo se na njegovem zadnjem robu prevrtanem od bunkerjev iz 1. svetovne vojne, ustavili in sedli v travo. Tovariša Jureta Vabška smo prosili, da nam pripoveduje o dogodkih iz zadnje svetovne vojne, ki so se dogajali na tem področju. Po bogati obnovi spominov, smo sestopili po severovzhodnem pobočju na Petrovo Brdo in od tu do Sore, kjer smo se za zaključek še namočili.



Udeleženci izleta na Porezen, tik pred odhodom v dolino. Iz fotografije je lepo vidna pestrost udeležencev, ki so dva dni živeli skupaj v naravi in veselem razpoloženju, kar se ne da primerjati z nobeno drugo obliko športne aktivnosti v našem kolektivu. Po tem sodeč ima planinsko društvo v našem kolektivu še lepe razvojne možnosti



Posnetek iz letošnjega tekmovanja pod Prisojnikom, kjer so naši smučarji osvojili pokal v trajno last. (Pisali smo že v Biltenu)

Po gamsovih stezah s Korošice

V soboto, 25. in v nedeljo, 26. julija je imelo naše planinsko društvo izlet v naše čudovite planine. Ze rano zjutraj se nas je zbrala skupnica, ki je šla 9 ljubiteljev gora, kar pa je malo glede na število vpisanih članov v društvo. Polni pričakovanj, da doživimo nekaj prijetnih ur v naravi, v prelepem gorskem svetu, ki ga ne kali hrup motorjev in sploh civilizacija, smo se podali preko Luč, Ljubnega in ob bistri Savinji do gostišča »Rogovilec«. Tu nas je čakalo presenečenje — nevihta. Nihče od nas ni pričakoval po tako vročih poletnih dneh dež. Toda mi smo kljub temu dali v nahrbtnike palerine in se s tem zavarovali pred dežjem. Ko je nevihta pojenjala, smo nadaljevali pot po Robanovem kotu do planšarije, ki je zadnja obljubena »strela« v tem kotu.

Robanov kot je ledeniška dolina s pravim planinskim cvetjem in obdana z visokimi vrhovi kot so Devička, Krofička in najvišja med njimi Ojstrica (2349 m).

Robanov kot pa je obenem tudi naš nacionalni park, po katerem je speljana lepa pot, pa vendar za motorna vozila prepovedana, ker se želi s tem zavarovati naše naravne lepote in ohraniti gorski mir.

Po kratkem počitku na planšariji, smo se začeli vzpenjati proti Ojstrici, toda nismo niti dobro prišli pod njeno vznožje, ko nas je ponovno zajel dež. Stisnili smo se v skalnato votlino pod slap, v kateri se nas je čez nekoliko trenutkov nabralo

še več; pridružili so se nam namreč tudi planinci planinskega PTT društva iz Celja. Bolj smo si želeli konec padavin, bolj je lilo. Zato smo se vrnili nazaj na planšarijo, ko pa smo le malce pojedli in si odpočili, je že izza vrhov pokukalo sonce. Hitro smo se odpravili na strme vrhe. Sprva je šlo seveda počasi, me dekleta smo pač malo počasnejša, toda vroča želja biti del narave in biti z njo tudi na samih vrhah, nam je vlivala moč, da smo prišle na vrh prav tako hitro kot naši fantje. Po triurni hoji, ki pa nam je vedno bolj postajala prijetna in vedno bolj smo uživali v plezanju po klinih, smo sestopili na vrh Korošice. Od tam pa le nekaj minut do

koče, ki nam je nudila zavetje in kjer smo prespali. Biti na vrhu gore, ki se ti zdi od spodaj tako mogočna in ti si proti njej kot nihče, je čudovit občutek. Vse pod teboj je tako majhno, pa vendar slikovito in občutek imaš, da si postal del gore in da skupaj z njo s ponosom v srcu opazuješ svet pod seboj.

Drugo jutro smo kmalu po sončnem vzhodu odšli na Ojstrico. Po eno in pol urni hoji smo se dvignili za 541 m in tako stopili na vrh Ojstrice, ki je visoka 2349 m. Od tu je bil čudovit razgled na okoliške hribe; prav tja do primorskih hribov in Avstrijskih Alp se je videlo. Počasi smo se začeli spuščati na Korošico in po kratkem odmoru smo odšli proti Kamniški Bistrici. To je bil začetek najbolj pestrega dela našega izleta. Želeli smo si pestrosti in divjine; zato smo se odločili za smer, ki je sicer kazala, da pelje v dolino, toda ni bila markirana. Po tridesetminutni hoji strmo navzdol nas je spet zajel dež, ki ga je veter prinesel s Krvavca. Ploha je minila in pot smo nadaljevali, pravzaprav ne pot, ker je ni bilo, pač pa z »ostrim vohom« naših fantov. Pot se je vedno bolj strmo spuščala in prišli smo do prve ovire, strme stene, preko katere nam je pomagala gamsova steza in spretnost naših fantov, ki so vzeli iz nahrbtnikov vrvi, jo zavezali od drevesa do sreveša in nato smo se počasi začeli spuščati. Gamsove steze so nas vodile enkrat navzdol, drugič pa spet navzgor, ker pa so zavile tudi v predele, kamor mi nismo hoteli, smo se ločili od njihovih poti in smo zavili v drugo smer, kar preko meljšič. Čudovito se je bilo spustiti po pesku, ki te je skoraj sam nosil navzdol. Tudi planike, ki cveto po robovih skal so nas razveseljevale. Toda nismo jih trgali, pa ne samo zaradi tega, ker so zaščitene, temveč tudi zato, ker še niso doživele vsega razcveta. Po kratki hoji skozi gozd smo prišli do druge stene. »Moramo jo preplezati!«, smo si



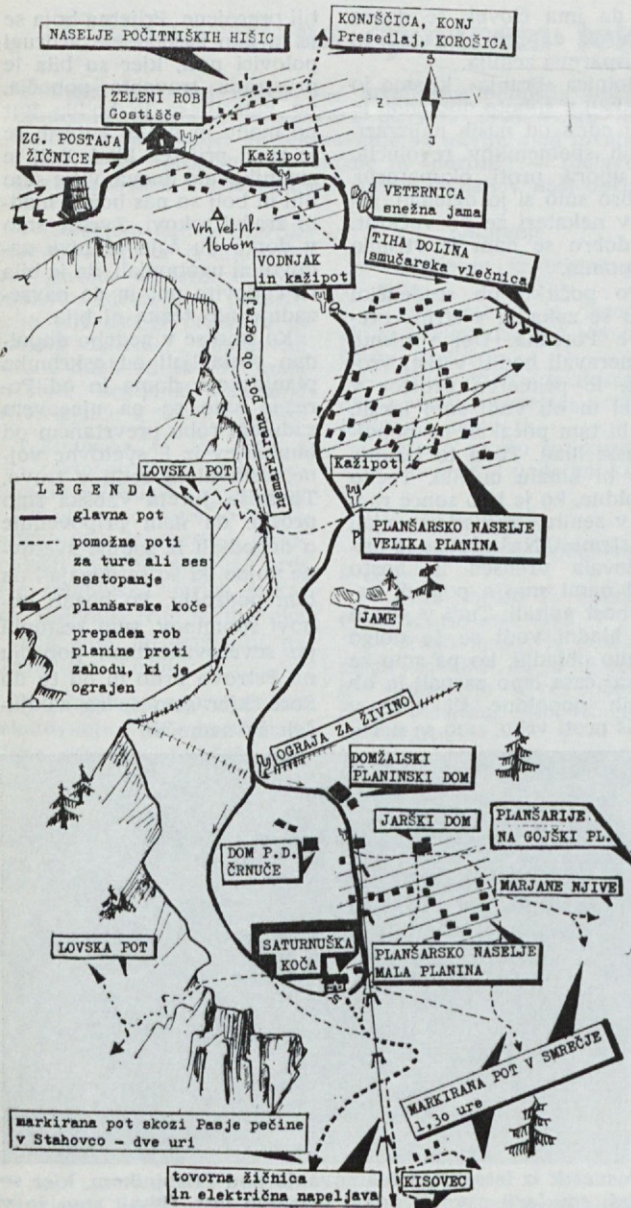
rekli in fantje so ponovno napeli okoli drevesa vrv, drugi konec pa okoli naših pasov in začelo se je počasno spuščanje. Ko smo vsi srečno preplezali še to oviro, smo se po usahlem hudourniku spuščali preko velikih skal in se vedno bolj približevali cilju — Kamniški Bistrici.

Pozno popoldne smo prišli v dolino, po kateri teče Kamniška Bistrica. V hladni vodi smo se malce osvežili, nato pa jo mahnili proti avtobusni postaji. Ob postaji smo si šli pogasiti žejo in zaliti naš uspeh. Za nas je bil to uspeh, kajti nekateri od nas so tako-

rekoč prvič v življenju lezli po klinih in ob »zajli« in tudi po navpičnih stenah še niso plezali. Toda dobre volje, ki nas je spremljala že od vsega začetka, nam tudi v avtobusu ni zmanjkalo. Tu smo se srečali s starimi hribovci in nadaljevali smo s šalami, ki so nam bile zveste prijateljice vso turo.

Bil je to prijeten izlet, v katerem je bilo koristno združeno z lepim in lepih stvari se ne pozabi, tako tudi mi, udeleženci četrtega izleta, ne bomo pozabili ur, ki smo jih preživeli z gorami.

Anica Vidic



POJDITE NA MALO PLANINO

Preživel sem v naši koči 5 dni dopusta. Bili smo trije. Rad bi vam povedal kako lepo je bilo, kako veliko zaleže nekaj dni dopusta v tem mirnem planinskem kraju. Z gotovostjo lahko rečem, da je dopust na Mali planini bolj zdravljenje kot pa počivanje. Ne dovoljuje mi prostor, da bi vam o tem kaj več povedal. Svetujem pa vam, da izkoristite prvi prosti dan in pojdete pogledat. Da boste lažje prišli do naše koče vam prilagam poenostavljeno risbo poti od žičnice do koče na Mali planini (1560 m).

Ključje in vse informacije dobite pri receptorju za počitniške domove ali v uredništvu »Glas Saturnusa«.

Slavko Gerlica

Vsak planinec naj postane saj veliko te ne stane čevlje - hlače - ruzak - kapo drugega ne rabiš s sabo.

Videl boš očake sive če greš z nami na planine, gledal boš z vrhov v doline floro lepo - gamse žive, reke - jezera in skale te vabile bodo v kraje in si želel boš nazaj v naš prelep planinski raj.

Sonce - zrak in hoja v hribe več ne čutiš bolečine; revma - išijas - prehlad vse te zapusti na mah, zdrav si ko deset let preje dekle vsako te ogreje. Hitro zdaj pete obrni se na društvo naše obrni, da postaneš dober član in planinstvu daš elan.

