



GLAS

Saturnus

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA SATURNUS LJUBLJANA - LETO VII - ŠTEVILKA 6 - JULIJ 1965

Centralni delavski svet:

Gradnjo vrstnih hiš moramo čimprej začeti

Že pred časom smo poročali v tovarniškem glasilu o namenu ustanovitve lastne stanovanjske zadrage, ki naj bi članom kolektiva omogočila priti na cenejši način in pod ugodnejšimi pogoji do stanovanj. V to smer so tekli v tovarni in s stanovanjskim skladom občine Ljubljana - Moste Polje potrebni razgovori. Najprej smo morali urediti vprašanje lokacije za združeno gradnjo. S sodelovanjem občinske skupščine smo uspeli dobiti primerno lokacijo v stanovanjski soseski Slape. Ker je predvidena lokacija namenjena gradnji vrstnih hišic, smo se v ta namen obrnili na več podjetij, ki izdelujejo vrstne montažne hiše. Pri proučevanju smo se odločili za podjetje EDILIT, ki ima v svojem programu gradnjo montažnih hiš različnih tipov. Pri izbiri tipov smo se odločili za montažno vrstno hišo v etaži. Tak tip smo izbrali zaradi cenejše izvedbe. Projekt sam sicer ne predvideva podkletitve, vendar je hišice kljub temu mogoče podkletiti in s tem pridobiti na stanovanjski površini. To pogojuje teren, ker je potreben material že na kraju samem. Na dodeljeni lokaciji je dovoljeno po urbanistični ureditvi postaviti le 32 vrstnih hiš. Ker imamo sredstva za 42 hiš, bomo morali takoj začeti iskati nove lokacije za tako gradnjo. Po sprostitvi sredstev za stanovanjsko izgradnjo, bi lahko predvideno število vrstnih hiš še znatno povečali.

Nadaljevanje na naslednji strani

Rezultati prvega polletja zelo dobri

28. julija je centralni delavski svet obravnaval na svojem zasedanju rezultate dela in gospodarjenja v prvem polletju. V uvodni razpravi je tovariš Ferencak seznanil člane z vsebino materialov, ki jih je pripravil računovodski sektor za to zasedanje. Po uvodu se je razvila zelo zanimiva in izčrpna razprava, v kateri so se člani centralnega delavskega sveta lotevali skoraj vseh vprašanj in kar je najvažnejše, iz besed vsakega je vel duh ekonomske enote oziroma oddelka.

Rezultati prvega polletja so smo dosegali. Da smo letošnje prvo polletje zaključili z nje tako kot še nikoli, saj 4,9% naskoka pred planom, smo končno le uspeli prekriti s staro prakso »sušnih« zimskih mesecev, ko plana ni sledico boljše finančno stanje. Za boljše predstavo o tem, kako smo poslovali v prvem polletju letos, nam služi tabela o strukturi dohodka med leti 1960 in 1965.

STRUKTURA DOHODKA OD 1960. DO 1965. LETA

	1960	1961	1962	1963	1964	1965			
						marec	april	maj	junij
Celotni dohodek	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Porabljeni material	53.7	54.0	51.7	57.7	57.0	54.4	54.0	54.2	53.9
Porabljena sredstva	65.2	64.8	62.2	66.8	67.1	63.3	63.1	64.0	63.6
Neto produkt	34.8	35.2	37.8	33.2	32.9	36.7	36.9	36.0	36.3
Dohodek	31.0	28.1	30.7	25.9	26.2	31.0	31.4	36.5	31.0
Čisti dohodek	15.2	23.9	26.1	22.0	22.3	26.3	26.7	25.9	26.3
Osební dohodek	11.3	14.7	15.6	15.3	16.3	17.6	18.0	18.9	18.7
Skladi podjetja	2.7	5.3	4.9	2.9	5.1	6.7	7.1	7.0	7.6

Vse sile za dvig produktivnosti!

Zadnji ukrepi Zvezne skupščine so sprožili vrsto najrazličnejših sprememb v našem celotnem družbeno gospodarskem življenju.

Republiške in občinske skupščine so uvedle vrsto novih predpisov, kar bo vplivalo na gospodarjenje v gospodarskih organizacijah. Vse te spremembe spreminjajo položaj posameznih gospodarskih organizacij oziroma skupin, ki ustvarjajo sredstva narodnega dohodka ter usklajajo potrošnje sredstev z realno gospodarsko zmogljivostjo in realnim

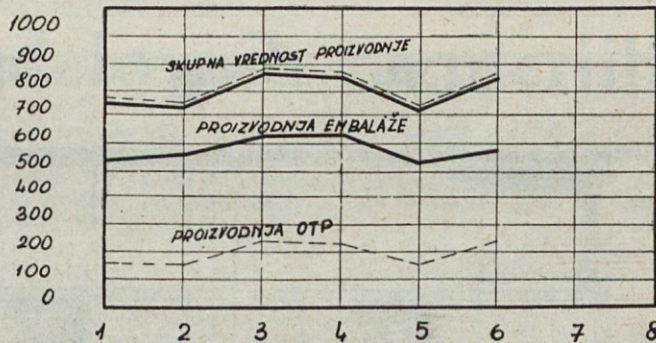
uspehom celotnega družbenega gospodarstva.

Vsaka gospodarska organizacija in ne glede na vrsto mora težiti k izpolnitvi osnovne naloge: k dvigu produktivnosti in osnovnih sredstev. Za dosego tega cilja imajo gospodarske organizacije na razpolago večja sredstva iz delitve dohodka. Uvedene so olajšave v delitvi med podjetjem in družbo. Poleg skrbi za večjo produktivnost pa je zelo družbeno pomembna naslednja naloga: gospodarsko smotno naraščanje osebnih dohodkov in s

tem odločanje o perspektivnem razvoju gospodarske organizacije. Prizadevanja za večjo produktivnost in ekonomičnost ob gospodarsko smotnih odločitvah delitve sredstev delovnih organizacij med osebne dohodke in sklade bodo ustvarila v slehernem kolektivu gospodarsko trdne osnove nadaljnega obstoja in razvoja.

Pred organi upravljanja in pred vsemi zavestnimi silami kot pred vsakim posameznikom stojijo velike naloge. Osnovna je pa vsekakor produktivnost dela. Povečati moramo produktivnost dela, da se bomo približali svetovnemu trgu.

Vrednost porabljenega materiala in tujih storitev je primerjalno tabela, v kateri si lahko zamislimo pot razvoja planirane, neto produkt pa in rezultate posameznih let. obsega v dohodku gospodarske organizacije 50,9% za lažje opazimo, da se vsi elementi ustvarjanje predstave o ti, ki kažejo rezultate dela, uspešnosti poslovanja si ob boljšajo! Peter MARN



Krivulje na gornjem diagramu kažejo, da so proizvodni rezultati v prvih mesecih zelo dobri, in da bi lahko take ali še večje dosegali tudi v največji sezoni. Znano pa je, da so manjši rezultati posledica stalnega pomanjkanja surovin in ostalih reprodukcijskih materialov.

Prijateljski obisk iz Kragujevca

Ni še minilo mesec dni od obiska predstavnikov Crvene Zastave Kragujevac. Morda se boste vprašali: »Kaj pa je v tem novega, saj ne mine dan, da ne bi bil kdo pri nas zaradi različnih vprašanj?«

Tokrat so bili na obisku člani Upravnega odbora naše največje tovarne avtomobilov. Obisk je bil namenjen spoznavanju njihovih kooperantov in izmenjavi mnenj ter izkušenj o samoupravljanju.

Uvodoma je namesto predsednika UO Saturnusa vse navzoče pozdravil inženir Goštinčar, nato pa še glavni direktor tovariš Rakušček. Ori-

sal je vso dolgo pot razvoja naše tovarne in vse dobre ter slabe strani proizvodnje svetlobnih teles.

V nadaljnji razpravi smo izmenjevali različna vprašanja in mišljenja o samoupravnih nalogah UO v podjetjih, o sedanjem in nadaljnjem sodelovanju med njim in našo tovarno itd.

Na koncu je člane UO ZCZ pozdravil še predsednik DS EE oddelka tehničnih predmetov tovariš Matoz in jih povabil, naj si ogledajo našo tovarno in proizvodnjo.

Po končanem ogledu tovarne, ki je trajal celi dve uri, so člani UO ZCZ pohvalili

organiziranost proizvodnje, tempo dela in bili mišljenja, da smo tovarna, ki glede tega zasluži vso pohvalo.

Da ne bi bil obisk le službenega značaja, so predstavniki našega UO povabili člane ZCZ na kosilo, popoldne pa smo jim omogočili še kratek ogled Begunj in vožnjo okoli Blejskega jezera.

Polni lepih vtisov so proti večeru zapustili naše podjetje, naslednji dan pa so obiskali še drugega ljubljanskega kooperanta Avtomontažo.

Ob slovesu so povabili člane našega UO naj vrnejo obisk ZCZ v oktobru, ko bodo praznovali svoj jubilej — 20. obletnico osvoboditve.

Janez Matul

PREBERI TUDI TI!

NE SAMO DELO, PREDVSEM VZGOJA — stran 3, ZAČASNI SKLEPI O ZAKONU DELOVNIH RAZMERIJ — stran 3, AKTUALNA VPRAŠANJA — POLEMICNI ODGOVORI — stran 4, THE METAL BOX COMPANY — stran 6, PRIMER, KI ZASLUŽI, DA BI GA POSNEMALI — stran 7, OB SREČANJU S TOVARIŠEM SE ZAMAKNEŠ V CAS PRED 20 LETI — stran 8, CASOPISI O SATURNUSU — stran 8



Gradnjo vrstnih hiš moramo čimprej začeti

Nadaljevanje s 1. strani

Izdelani projekt nam je že dal predračunske vrednosti za posamezne faze gradnje, ki bodo naslednje:

Temelj do plošče	1.300.000 dinarjev
Postavitev stavbe pod streho	3.600.000 dinarjev
Okna, vrata, stopnišča	560.000 dinarjev
Inštalacija, elektrika, vodovod za sanitarije in kopalnico	390.000 dinarjev
Oprema sanitarij, kopalnice, kuhinje	650.000 dinarjev
S k u p a j	6.550.000 dinarjev

K tej predračunski vrednosti pa moramo pribiti še okoli 10% za komunalni prispevek in bi torej znašala skupna cena na 7.205.000 dinarjev. Ker bi lahko posamezne gradbene faze izvedli v lastni režiji, bi se cena gradnje gotovo znižala za 15–20%. To vprašanje pa bomo morali še temeljito proučiti. To bo ena prvih nalog upravnega odbora naše stanovanjske zadrage.

Da smo lahko izvedli vse priprave za gradnjo vrstnih hiš, smo se glede potrebnih finančnih sredstev dogovarjali pri Stanovanjskem skladu občine Moste — Polje. Ta nam je že odobril za to gradnjo 50% delež, ki znaša 45.000.000. 9.000.000 dinarjev bomo morali zbrati od članov kolektiva, združnikov, ki bodo šli v to gradnjo.

Glede na stvarne možnosti bi gradnjo izvedli v treh letih in sicer v letu 1965 12 hišic, 1966 20 hišic, 1967 10 hišic.

Za leto 1966 smo planirali večje število zaradi tega, ker so se sprostila sredstva, ki jih je moralo do sedaj podjetje odvajati občini.

Da bi čimprej začeli z gradnjo, moramo takoj ustanoviti zadrugo in njene organe, člane kolektiva, ki so zainteresirani za to gradnjo, obveščamo, naj se prijavijo od 7. 8. 1965 do 14. 8. 1965 pri tovarišici ZUZEK FANI — SOCIALNI DELAVKI. Zbiralec prijav bo zbral od prijavitelcev potrebne podatke, ki bodo služili za določanje vrstnega reda — prioritete pri gradnji. Prioriteto gradnje bomo določali na osnovi že izdelanih meril, ki vsebujejo sledeče postavke:

1. Delovna doba v tovarni Saturnus
2. Delovno mesto — strokovnost
3. Število družinskih članov, zaposlenih v našem podjetju
4. Sodelovanje v NOB
5. Vojna in delovna odlikovanja
6. Udejstvovanje v družbenopolitičnem življenju
7. Zdravstveno stanje
8. Invalidnost, delovna in vojna
9. Stanovanjske razmere
10. Stanje stanovanja
11. Lastna finančna udeležba

Zaradi lažjega in hitrejšega zbiranja podatkov prosimo zainteresirane, naj napišejo prošnje s podatki po zgoraj postavljenih vprašanjih. Pripominjamo, da si bomo stanovanjske prilike in stanje stanovanj ogledali zaradi točne preverbe in objektivnega ocenjevanja. Točkovanje aktivnosti v družbenopolitičnem življenju bosta izvedli sindikalna organizacija in ZK našega podjetja.

Centralni delavski svet podjetja je na svoji zadnji seji obravnaval stanovanjsko problematiko v našem podjetju in sprejel sledeče sklepe:

— Takoj pristopiti k gradnji vrstnih hiš, in sicer v letu 1965 12 enot, 1966 20 enot in 1967 10 enot.

Ker lokacija na področju Slap dovoljuje postavitev le 32 vrstnih hiš, moramo takoj iskati novo lokacijo na področju naše občine.

— Za realizacijo prvega sklepa in da bi gradnja potekala nemoteno, je potrebno ustanoviti Stanovanjsko zadrugo, njene organe in pripraviti potrebno dokumentacijo.

— Na podlagi predloga stanovanjske komisije dobi uprava podjetja razpolagalno pravico za 4 stanovanja od 42 planiranih za morebitno nastanitev strokovnega kadra ali, da bi lahko vplivala na določanje višine lastne udeležbe.

— Udeležencem NOB se na priporočilo občinske skupščine stanovanja prepuščajo v doživljenjsko uživanje in jih ne bremenijo postavke v odločbi o dodelitvi stanovanja. Tu so šteti člani kolektiva, borci NOB, ki že prebivajo v naših stanovanjih.

— Letos začnemo vračati samoprispevek podnajemnikom, in sicer tako, da bomo položeno vsoto vrnili v obrokih po 50.000 dinarjev na leto.

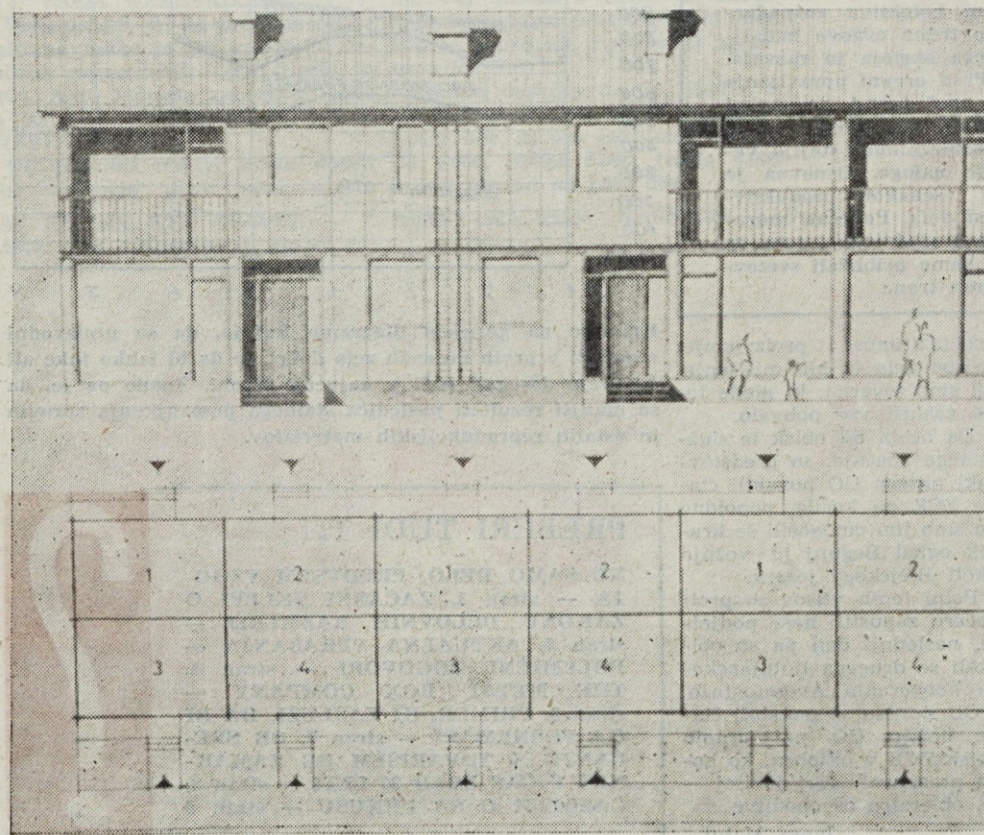
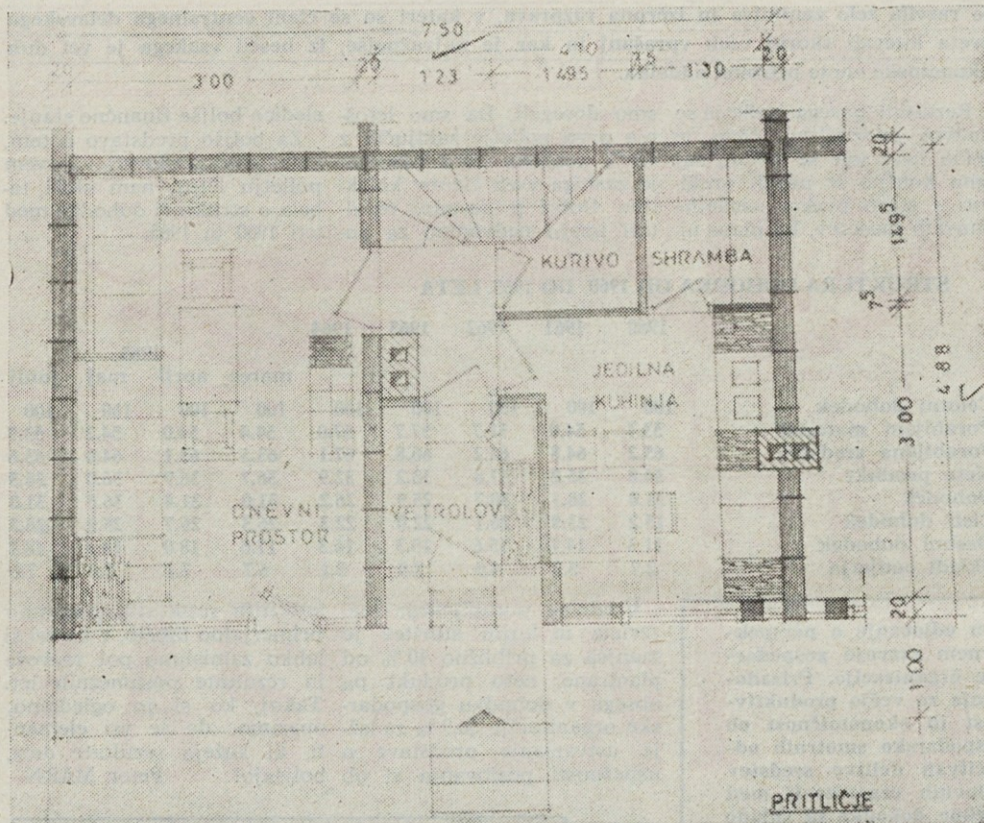
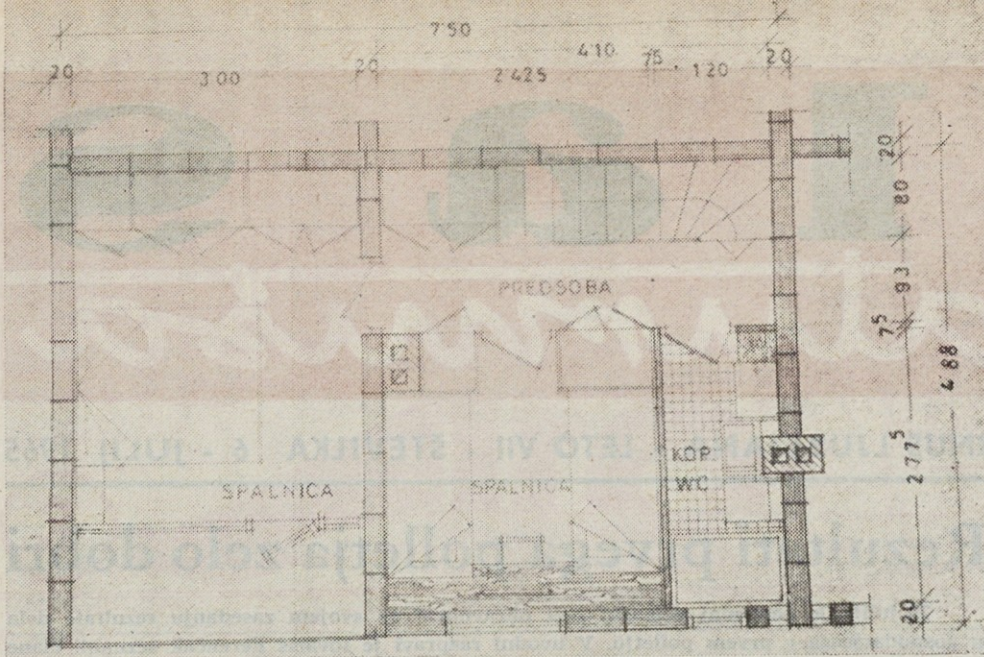
— V letošnjem letu ne bomo reševali prošenj za dodelitev posojila graditeljem stanovanjskih hiš in kupcem stanovanj preko Stanovanjskega sklada, ker podjetje ne razpolaga s potrebnimi sredstvi. Ta posojila bomo dodeljevali v letu 1966 v mejah finančnih možnosti podjetja.

— Tovarišu Kralju iz strojne delavnice se dodeli dvoležična samska soba s tem, da pridobi stanovanjsko pravico tudi njegova žena, ki je zaposlena v našem podjetju.

— Tovarišu Jovičiču se popravi stanovanje za približno 300.000 din, ki jih bo odplačeval kot posojilo. Za izvedbo tega bo poskrbel tovariš Deizinger.

Fani Žužek

Iz priloženih skic lahko ugotovimo, kakšna je izvedba montažnih hiš podjetja Edilit. Predvsem lahko ugotovimo, da so prostori zelo funkcionalno razdeljeni, in da bo bivanje v njih zelo prijetno.



Ne samo delo, predvsem vzgoja

V letošnjem letu niso organizirali mladinske delovne akcije v zveznem merilu. Zato pa je več republiških in lokalnih akcij. Tako že nekaj let organizira Mestni komite Zveze mladine Zagreb, delovne brigade za šolsko mladino pri izgradnji nasipa reke Save. Te akcije so se tudi letos udeležile slovenske brigade. Iz našega aktiva se je v MDB »Sava 65« prijavilo več mladincev. Ker je brigada samo za šolsko mladino, so se je udeležili le naši učenci v poklicnih šolah. Niso pa mogli sprejeti vseh, kajti v MDB ne morejo tisti, ki imajo slabe ocene v šoli, ali ne privolijo njihovi starši in pa šola oziroma delovni kolektiv. Pred odhodom se morajo obvezno zdravniško pregledati in cepiti. Tako so v nedeljo 11. julija odšli v Zagreb z MDB »Ana Zihert« štirje naši mladinci in sicer: Ivan Frbežar, Gorazd Rozman, Dušan Horvat in Dušan Harak. Do sedaj so se naši brigadirji — mladinci vračali iz MDB s pohvalami in udarniškim navizi. Upamo in želimo, da se bodo s tem lahko pohvalili tudi letos.



Delo v brigadi zajema vožnjo peska na nasip ter ravnanje in zbijanje nasipa. Nasip gradijo zaradi tega, da bodo v prihodnje preprečili poplave, ki so lani hudo prizadele Zagreb. Brigadirji bodo stanovali v mladinskem naselju imenovanem »Sedem sekretarjev SKOJ-a« v neposredni bližini Zagreba. Delali bodo 6 ur na dan, nato pa bodo imeli velike možnosti za zabavo, šport in pa predvsem za razne interesne dejavnosti, Avto-moto šolo, tečaj za foto in kino amaterje, tečaj za radioamaterje in drugo.

Že lani so mnogo razpravljali o dosedanjih brigadah, v kakšni obliki in s kakšnim vzgojnim ciljem naj bi v prihodnosti organizirali mladinska delovišča. O tem je razpravljal tudi VIII. kongres ZKJ, ki je ugotovil, da je potrebno nadaljevati s to obliko dela v ZMJ, vendar naj bo vzgojni moment prvenstvena težnja in naloga. V luči teh smernic in zaključkov so organizirali tudi letošnjo delovno akcijo. Težišče dela je usmerjeno predvsem k temu, da bi mladini v času bivanja na akciji omogočili največ idejno-vzgojnega izobraževanja in je samo delo bolj sekundarnega pomena.

Miloš Mikolič

Ko bo prišel angleški strokovnjak, moramo dobro znati angleško

Dva meseca, junija in julija, je 10 članov našega kolektiva obiskovalo tečaj angleščine. Na željo podjetja ga je organizirala Delavska univerza Moste-Polje, vodila pa ga je profesorica jezikov na Visoki šoli za politične vede tovarišica HEDA IVANUŠ. Da bi se v tej kratki dobi čimveč naučili, je bil tečaj intenziven in po avdiovizuelni metodi, to se pravi s pomočjo magnetofona in dia-projektorja. Tečajniki so se morali pri tem precej žrtvovati, saj so morali biti štirikrat na teden po delu štiri ure v učilnici, kar v teh poletnih dneh ni bilo prav nič prijetno. Nekaj tečajnikov je prenehalo z učenjem, ker so bili nekajkrat odsotni in niso mogli več slediti pouku.

Podjetje je moralo organizirati ta tečaj, ker pričakujemo iz Anglije strokovnjaka za izdelavo orodij. S svojim bogatim znanjem bo dva meseca pomagal našim tehnikom in orodjarjem. Prav zato so tečajniki tudi iz EE Razvoja in delavnic, ker bodo v neposrednem stiku z njim. Vendar nam mora biti jasno, da se jezika ne da naučiti v dveh mesecih in da smo s tečajem dobili le osnovno znanje, za kaj več pa se bomo morali še učiti.

Miloš Mikolič

Iz uradnih listov

Stevilka 25/65
Zakon o gospodarskih prestopkih (prečiščeno besedilo)

Stevilka 26/65
Temeljni zakon o prekrških (prečiščeno besedilo), Odlok o premoženjskih pogojih za priznanje svojstva edinega hranilca

Stevilka 28/65
Temeljni zakon o zakonski zvezi (prečiščeno besedilo), Uredba o najvišjem znesku odškodnine za izgubo ali poškodbo prtljage ali blaga pri prevozu po železnicah,

Stevilka 29/65
Zakon o spremembah temeljnega zakona o prometnem davku

Stevilka 30/65
Pravilnik o obračunavanju in plačevanju prispevkov iz osebnega dohodka delavcev

Stevilka 32/65
Odredba o spremembi in dopolnitvi odredbe o pogojih, kdaj lahko kupujejo posa-

mezni veliki potrošniki kmetijske pridelke od individualnih proizvajalcev tudi izven trgov

Stevilka 22/65 SRS
Zakon o prometnem davku od nepremičnin in pravic, Zakon o odmeri vodnega prispevka za leto 1965.



Ob dveh

Pepe, čevelj si izgubil

Nič huđega, ga bom že jutri nazajgrede pobral — ali ne vidiš, da je ura že dve.

Miloš Mikolič

Začasni sklepi po zakonu o delovnih razmerjih

PREDPISI TEMELJNEGA ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH DAJEJO DELAVCEM VEČ PRAVIC, STROŽEJE PA SO TUDI DOLOČBE O NJIHOVIH DOLŽNOSTIH IN ODGOVORNOSTI

Z 8. aprilom 1965 je začel veljati novi temeljni zakon o delovnih razmerjih. Ukinil je nešteto predpisov, ki so veljali do njegove uveljavitve. Tako so bili v prvi vrsti ukinjeni Zakon o delovnih razmerjih iz leta 1961 in na podlagi njega izdani predpisi ter vsi ostali zakoni in predpisi o delovnih razmerjih, če so v nasprotju z načeli novega Temeljnega zakona. Posledica tega je, da so ob veljavo tudi določbe našega statuta in drugi splošni akti, v kolikor so v nasprotju z novim zakonom o delovnih razmerjih. Delovne organizacije pa so po določbah novega Temeljnega zakona dolžne v roku enega leta po njegovi uveljavitvi, vskladiti svoje statute in druge

splošne akte z določbami novega Temeljnega zakona o delovnih razmerjih. Vse do 8. aprila 1966 imamo torej čas, da prilagodimo statut in druge splošne akte novim predpisom, med tem časom pa smo dolžni delovna razmerja urediti z začasnimi sklepi, kot to izrecno predpisuje novi Temeljni zakon o delovnih razmerjih.

Naša delovna skupnost je že začela izpolnjevati dane naloge. Na spremembi statuta in ostalih samoupravnih aktov dela stalna komisija, ki jo je imenoval CDS že koncem meseca maja. Nadalje je CDS ob upoštevanju novih predpisov že sprejel sklep o civilnopravnih razmerjih, ki se ne štejejo za delovna ter tri pravilnike in sicer: Pravilnik o letnih dopustih, Pravilnik o nagrajevanju vajencev v poklicnih šolah ter Pravilnik o štipendiranju. Posamezne EE pa so v mesecu juliju obravnavale šečasne skle-

pe in dale k osnutkom svoje pripombe in predloge. Centralni delavski svet je nato na svoji seji 28. 7. 1965 pregledal zbrani material in po opravljeni obravnavi sprejel naslednječasne sklepe:

- sklep o nastopu delavca na delo, njegovem poizkusnem delu in o organih za sprejemanje na delo
- sklep o sprejemanju delavca na delo za določen čas
- sklep o dolžnostih in odgovornosti delavca pri delu
- sklep o prenehanju dela delavca.

Poglejmo, kaj predpisujejo gornjičasni sklepi:

SPREJEMANJE DELAVCA NA DELO; POIZKUSNO DELO; ORGANI ZA SPREJEMANJE DELAVCA NA DELO

Vprašanje sprejema delavca na delo mora biti urejeno tako, da ima vsakdo možnost konkurirati na vsako delovno mesto, če seveda zadosti pogojem, ki jih delovno mesto zahteva. Ta pravica, ki pripa-

da posamezniku že po ustavi, je delavcu dosegljiva predvsem s tem, da je obveščen o prostih delovnih mestih v podjetju. Zato se prosta delovna mesta javno razpišejo. Razglas se izvrši ali v dnevnem tisku, ali pa na razglasni deski na sedežu podjetja. Sprejet je bil predlog osnutka, da se prosta delovna mesta objavijo najprej na razglasni deski na sedežu podjetja. V kolikor pa bi ostal tak razglas brezuspešen, ali je že naprej računati s tem, se objavijo prosta delovna mesta v dnevnem tisku.

Glede starostne dobe delavca je bilo sklenjeno, da mora biti delavec star najmanj 15 let, če hoče nastopiti delo v naši delovni organizaciji. Izpolnjevati pa mora še pogoje splošne zdravstvene sposobnosti. Pred 15 leti starosti se sprejme v podjetje le vajenec, za katerega pa je predpisana zgornja starostna meja, ki ne sme presegati 16

let. Vendar vajenec ni v delovnem razmerju z delovno organizacijo, temveč je učenec poklicne šole in velja zanj poseben pravilnik, o vsebini katerega je bilo govora že v prejšnji številki GLASA Saturnusa.

Poizkusno delo, ki je bilo do sedaj predvideno za posamezne primere, ostane kot obvezno v veljavi s tem, da traja največ 2 meseca za vse delavce, ne glede na njihovo kvalifikacijo ali delovno dobo. Nadzor nad delavcem med poizkusno dobo opravlja neposredni vodja njegove delovne skupine, kočno pa odloči o njegovem uspehu DS EE. Ko je delavec prestal poizkusno dobo, je njegovo del. raz. sklenjeno za nedoločen čas, razen v primeru, da je bilo že ob njegovem vstopu na delo pisмено izrecno dogovorjeno drugače. Vstop na delo za nedoločen čas pomeni, da preneha delovno razmerje delav-

Nadaljevanje na 5. strani

Aktualna vprašanja - polemичni odgovori

Najrazličnejši ukrepi, ki jih naši najvišji organi sprejemajo že od lanskega leta naprej, predvsem pa zadnji sili-jo gospodarske organizacije v vedno intenzivnejše gospodarjenje. Glavni pogoj za intenzivno gospodarjenje je nedvomno visoka produktivnost. V naši rubriki smo v zadnjih številkah skušali najti odgovore na različna vprašanja o delitvi dohodka in osebnih dohodkov. Za to številkko pa menimo, da je najprimernejša tema o produktivnosti. Na zastavljena vprašanja so nam odgovorili inženir Lovro Verčko, Janez Smrajc, Ivan Primožič in Lado Drnovšek.

Vprašanja:

1. Ugotavljamo, da se v zadnjih letih produktivnost ni večala tako hitro kot proizvodnja. Vemo pa, da bi se produktivnost tudi morala hitro večati. Kje so po vašem mnenju vzroki za ta nesorazmerja?

2. Gospodarski ukrepi, ki so bili sprejeti lansko leto in letos, silijo gospodarsko organizacijo v intenzivnejše gospodarjenje. Kako se je ta usmeritev uveljavila v naši proizvodnji in kakšni so rezultati?

3. S katerimi ukrepi nameravate v najbližji prihodnosti še izboljšati proizvodne rezultate?

LOVRO VERČKO

Po rezultatih zadnjih let, t. j. od leta 1960 lahko ugotovimo mnogo pozitivnih številk, kot so sledeče:

tehnološki oddelek, organizacijski oddelek, kontrole in raziskovalne laboratorije, servisna služba, študij gibov in časa itd.

leto	proizvodnje		proizvodnje na zaposl.	
	količina	vrednost	količina	vrednost
1961	10,1	5,9	1,7	-2
1962	37,2	33,2	31,1	28,3
1963	19,8	27,9	1,4	7,6
1964	22,4	38,5	2,1	15,7
1965				
januar	11,5	16	4,1	9,4
februar	1,1	-9,1	4	-9
marec	8,7	23,4	10,5	26
april	8,4	-0,2	9,5	0,7

Te številke nam tudi kažejo, da se je naša organizacija v zadnjih petih letih spremenila. Iz ene tovarne je nastalo več tovarn, industrijska skupnost.

Za dobro delo tako velike organizacije moramo imeti več služb v proizvodnji in tudi zunaj nje.

Iz številke razberemo, da produktivnost v minulih letih ni padla, rasla pa je počasneje kot proizvodnja. To je popolnoma razumljivo, ker smo morali z obstoječim tehnološkim procesom in na istih strojih in napravah z novimi ljudmi (za cca 50% več) ustrezno povečati tudi proizvodnjo.

Tu ni nekega nesorazmerja ali nepravilnega dela, pač pa nismo bili kos vsem nalogam. Glavna od teh je bila proizvodnja, ki smo jo večali ob možnih investicijah po zahtevah tržišča in ob obstoječih pogojih.

Ze davno smo ugotovili, da imajo naši proizvajalci tradicijo pri svojem delu, in da so dosegli rezultate v proizvodnji, ki jih ne morejo še preseči z večjimi napori, vsaj trajno ne brez nove tehnologije ali uvedbe modernejših strojev.

Medtem pa nismo večali le število neposrednih proizvajalcev, ampak smo morali znatno okepliti službe, ki jih do nedavnega nismo imeli. Gre za novo ustanovljen razvojni oddelek s prototipno delavnico, strojno in ročno orodjarno in konstrukcijo,

Ce bežno pregledamo, kaj smo v tem času naredili, da je Saturnus dobil sedanje oblike, lahko ugotovimo, da je naše delo tudi v proizvodnji več kot uspešno.

V tem času smo preselili, rekonstruirali in ponovno povečali obrat konzerv v Zalo-gu. Povečali in osvojili smo proizvodnjo pokrovov, Saturnusu smo priključili obrat plastike v Polju, izdelali smo obrat tehničnih predmetov in rekonstruirali oziroma premestili stroje v obratu embalaže.

Razen vseh teh velikih del smo proizvodnjo povečali za dvakrat in z njo se je razširil tudi asortiman. Trdimo pa, da je boljša tudi kvaliteta.

Vedno smo ugotavljali in razpravljali o naših slabih točkah, ki jih še vedno nismo rešili, in ki nam še vedno predstavljajo glavno skrb, to so vprašanja, ki zadevajo organizacijo same proizvodnje. Nestalni in šibki plani, nepozna preskrba materiala, ne-usklajen asortiman ter tudi slabo vzdrževanje strojev in orodij so bile glavne napake, ki so slabšale dosežene uspehe ter so še tudi danes največji problem v podjetju.

Novi gospodarski ukrepi so primorali tudi naše podjetje v intenzivnejše gospodarjenje, ki se pri nas kaže v uporabi materialov, katere nam lahko nudi domača industrija, pa smo jih do sedaj uvažali.

Natančno izdelane materialne bilance brez rezerv mate-

rialov, skrbnejše planiranje proizvodnje, ki je vezano na zmanjšano delovno silo, zagotavlja racionalnejšo in bolj gospodar. proizvodnjo, boljšo storilnost in večjo rentabilnost.

Tu ne bi mogli odkriti posebnih novosti, pač pa moramo uvesti večjo disciplino in dati večji pomen planir-nju proizvodnje. Organizacijsko moramo uskladiti službe prodaje in nabave, kar naj bi zagotavljalo izvedbo določenih planov, ki bi bili vezani na termine. Z večjimi nakladi bomo omogočali boljšo kvaliteto ter večjo rentabilnost. Terminalska služba bi morala opravičiti svoj namen, tako da bi bilo čimmanj sprememb.

Urejeno proizvodnjo pa morata budno spremljati vzdrževanje strojev in vzdrževanje ter izdelava orodij.

JANEZ SMRAJC

Menim, da ni nujna vzporedna rast proizvodnje in produktivnosti dela. Prav gotovo se produktivnost tam, kjer so velike rezerve, lahko dviga hitreje kot v podjetjih, kjer teh rezerv ni.

Menim, da naše podjetje sodi v [kategorijo] podjetij, ki so v produktivnosti, predvsem s stališča fizičnega dela na konici in so tu praktično zelo majhne rezerve.

Zato ni računati, da bi lahko v prihodnosti produktivnost dela bistveno povečevali na račun fizičnega naprežanja. Večjo produktivnost moramo iskati v boljši organizaciji dela, novih tehnoloških postopkih in še predvsem v avtomatizaciji oziroma v mehanizaciji proizvodnje.

Tudi proizvodnja izdelkov manjših serij in obširen

Ko bi zagotovili vse te osnovne pogoje, bi lahko začeli obdelovati sama delovna mesta in tehnologijo po modernih prijemih s študijem delovnega mesta oizroma s študijem gibov in časov. Ta študij in izpolnjevanje rezultatov pa lahko da nenadejane rezultate v sami produktivnosti.

Toda samo s takim delom ne bomo mogli odpraviti vseh pomanjkljivosti in trenutnih grl v proizvodnji. Potrebne bodo tudi racionalne investicije, ki bodo temeljito ekonomsko obrazložene in bodo zagotavljale večjo proizvodnjo ob manjšem številu delovne sile.

Menim, da v prihodnosti ne smemo večati števila zaposlenih z namenom, da bi povečali proizvodnjo. Najti moramo druga pota, ki so bila nakazana v odgovorih na zastavljena vprašanja.

asortiman, kar je karakteristično za proizvodnjo v našem podjetju, običajno ne moreta biti visoko produktivna.

Gospodarski ukrepi, sprejeti z namenom, preusmeriti podjetje iz ekstenzivnega v intenzivno gospodarjenje, ne predstavljajo za naše podjetje neko posebno novost. Intenzivnemu gospodarjenju smo namreč že v preteklosti posvečali glavno pozornost. To dejstvo je prav gotovo rodilo določene pozitivne rezultate, ki pa niso posledica samo spremenjenih predpisov, pač pa že pred tem pravilno vodene politike gospodarjenja operativnega vodstva podjetja in organov delavskega samoupravljanja.

Kot sem že omenil v 1. točki, bomo pri nas lahko povečali produktivnost in dosegali boljše proizvodne

rezultate le z boljšo organizacijo dela, uvajanjem novih in boljših tehnoloških postopkov ter še predvsem z uvajanjem mehanizirane in avtomatizirane proizvodnje. Na mehanizacijo in avtomatizacijo spričo pomanjkanja sredstev za investicije ne moremo računati. Zato moramo boljše proizvodne rezultate in večjo produktivnost graditi le na boljši organizaciji dela, novi in boljši tehnologiji, na večjih proizvodnih serijah ter manjšem asortimanu izdelkov. Velike serije in manjši asortiman pa sta odvisna od zahtev tržišča. Toda kljub temu se bomo morali usmerjati k rešitvi tega problema.

LADO DERNOVŠEK

Kolektivi so že prišli do spoznanja, da si naša industrijska proizvodnja ne more obetati prihodnosti, če se ne bo začela v svojih ekonomskih in tehničnih dosežkih hitreje približevati mednarodnim normam. Toda kljub temu spoznanju smo o tem marsikje brez moči. Večkrat enostavno ne vemo, kako bi se stvari lotili, ker nam manjka strokovne sposobnosti, da bi obvladali zahteve modernega tehnološkega procesa, organizacije sodobne proizvodnje ter dela s kadri, ki so nam tako nujno potrebni. V moderni proizvodnji odpade vse več delovnega časa na kontrolo proizvodnih procesov in na vzdrževanje opreme. To nam dokazuje, da je potrebno večje znanje neposrednih proizvajalcev in strokovnih delavcev. Strokovno izobraževanje ima vsekakor važno mesto v povečanju produktivnosti.

Kljub stalnim izboljšavam tehnoloških postopkov in organizacije dela, ta dva činitelja, še vedno preveč zane-marjamo, vendar sta za večjo produktivnost zelo važna. Storilnost nam zmanjšuje tudi večkrat neosnovano spreminjanje planov, zaradi česar smo slabo pripravljeni v proizvodnji. Prav takrat, ko proizvodnja dobro teče in ko bi morali dosegati dobre rezultate, začnemo s proizvodnjo drugih artiklov, čeravno še prejšnji niso gotovi in sami zmanjšujemo rezultate. Nepravilno pojmovanje demokracije, katero hočemo večkrat izkoristiti tako daleč, da smo pri opravljanju svojega dela včasih nedisciplinirani, kar nam prav tako občutno kvari rezultate dosežene produktivnosti.

Novi gospodarski ukrepi, ki so bili sprejeti v lanskem in letošnjem letu so nas vzpodbudili k večji produktivnosti, znižanju stroškov in večji kvaliteti proizvodnje.

Kot v celotnem podjetju, tako smo tudi v našem ob-



Aktualna vprašanja - polemčni odgovori

ratu intenzivneje zastavili sile, z namenom, da bi povečali produktivnost. Poiskati moramo čim več rezerv, katerih je dovolj v proizvodnji in v ostalih službah. Nekaj dobrih rezultatov smo že dosegli. Če pogledamo izkoriščenost zmogljivosti, vidimo, da smo jih povečali povprečno za 18%. Izkoristek kapacitet je 78%. Če pa bi imeli na razpolago aluminijasto pločevino za alupo pokrove in elektrolitsko za kronske zamaške, bi dosegli 90% izkoristek. Hkrati smo povečali tudi produktivnost dela, kvantiteto in kvaliteto proizvodnje ter prihranek materiala.

● Rezultate nameravamo še povečati s tem, da bomo

začeto delo nadaljevali pri izboljšanju proizvodnega procesa. Odpravili bomo največje napake, ki nas spremljajo pri tehnološkem postopku, v organizaciji dela in pri uporabi materiala. Povečali bomo izkoristek zmogljivosti strojne opreme, za kar je tudi namenjena.

Izboljšali bomo kvaliteto naših izdelkov, pri čemer nam bo občutno pripomogla kontrolna služba našega obrata, ki bo še vestneje zasledovala kvaliteto izdelkov in nam pokazala stanje, na podlagi katerega bomo ukrepali.

Od strokovnih kadrov bomo predvsem zahtevali, da bodo temeljito in pravočasno pripravili delo neposred-

nim proizvajalcem, ki lahko proizvedejo še več, če je za proizvodnjo vse pripravljeno. Z doseženimi uspehi ne sme-

mo biti zadovoljni, ker bi v tem primeru zastareli. Proizvodnja ne pozna končnih meja!

IVAN PRIMOŽIČ

Gibanje proizvodnje in produktivnosti v zadnjih letih v obratu tehničnih predmetov nam kaže naslednja tabela:

Leto	Proizvodnja indeksi	Produktivnost indeksi
1963	100,0	100,0
1964	146,4	109,3
1965 (4 mes.)	162,7	123,4

Iz navedenih podatkov vidimo, da se je proizvodnja v letu 1964 v primerjavi z letom 1963 povečala za 46,4%, produktivnost pa v istem obdobju za 9,3%. Proizvodnja v prvih štirih mesecih letošnjega leta pa je v primerjavi z letom 1964 večja za 11,3% in produktivnosti v letu 1964 kaže, da smo proizvodnjo povečali predvsem s povečanjem števila zaposlenih, z boljšim izkoriščanjem strojnih zmogljivosti in skoraj nespremenjenimi tehnološkimi postopki. Pri uveljavljanju večjega števila novih sodelavcev je povzročilo, da odstotek večanja produktivnosti ni bil še večji. To nam potrjujejo, glede na produktivnosti tudi precej ugodnejši rezultati v letu 1965. Ugotovimo lahko, da so rezultati za prikazano obdobje dobri, pri tem pa se moramo azvedati, da produktivnost ni nikdar tako visoka, da ne bi mogla biti še višja.

Gospodarski ukrepi, ki so bili sprejeti lansko leto in letošnje leto so prizadeli tudi obrat tehničnih predmetov: sredstva za uvoz reprodukcijskega materiala so se znatno znižala; sredstev za investicije ni, nastopile so tudi motnje pri preskrbi z domačimi surovinami in produkcij-

skimi materiali, povečali so se pritiski in želje po izdelavi artiklov za izvoz, cene artiklov so zamrznjene, itd. Naj naštejem nekaj dobrih

strani teh ukrepov, ki so se odrazili v našem obratu: zelo se je pospešilo delo na zamenjavi uvoznega reprodukcijskega materiala in surovin z domačimi ter smo že dosegli znatne uspehe. Bolj štedimo z domačimi in uvoznimi materiali. Ko govorimo o proizvodnji, ne govorimo več samo o količinah in kvaliteti, temveč tudi o ekonomičnosti proizvodnje; vedno večji podarek dobivajo artikli za izvoz.

Ne občutimo pa samo dobrih strani teh ukrepov, ampak tudi slabe: Cene domačih materialov, s katerimi smo zamenjali uvozne, so večkrat tudi enkrat in več dražje od uvoznih. Investicij ni in s tem tudi modernizacije proizvodnje. V prvem polletju ne bomo dosegli predvidenega povečanja proizvodnje, temveč bomo ostali na nivoju lanske proizvodnje.

V bližnji prihodnosti, to je v drugem polletju so pred obratom tehničnih predmetov naslednje glavne naloge:

- povečati proizvodnjo od sedanjega mesečnega povprečnega plana 200 milijonov dinarjev na 250 milijonov in več,
- osvojiti v proizvodnji nove izdelke (žaromet in sve-

tilke za vozila Zastava 1300, žaromet za Citroene in še nekatere druge), za katere je osvajanje v obratu razvoj in delavnice v končni fazi.

— urediti proizvodnjo tako, da bomo razen tehnično tudi ekonomsko sposobni vključiti se v mednarodno delitev dela, ker so pred nami prva večja naročila za izvoz.

Povečanje proizvodnje po predvideni količini, kvaliteti in produktivnosti zahteva intenzivno reševanje vseh problemov, ki zadevajo proizvodnjo. Naštel bi le najpomembnejše. Čim prej morajo pričeti obratovati nove naprave: lakirnica za parabole, kompletna naprava za lakiranje ohišij in drugih delov za žaromete ter verižni transporter, ki bo povezoval vse oddelke v OTP. V zvezi s tem bo treba seveda osvojiti nove oziroma sodobnejše tehnološke postopke. Nikakor ne smemo zanemariti študija in izboljšave sedanjih tehnoloških postopkov. Pripravljamo poenotenje, oziroma zmanjšanje asortimana materialov, ki jih uporabljamo v proizvodnji. Razširiti in poglobiti moramo sodelovanje s kooperanti predvsem zaradi kvalitete. Se bi lahko našteval naloge, ki stojijo pred nami, toda ustavimo se pri ljudeh, ki delamo v proizvodnji, ali za proizvodnjo. Občutek odgovornosti, discipline in odnosov vsakega posameznika moramo dvigniti na nivo, ki ga zahteva sodobna industrija. Ti trije elementi morajo postati sestavni del našega dela. Za dvig produktivnosti dela niso dovolj samo novi stroji in novi tehnološki postopki, temveč tudi ljudje — proizvajalci z znanjem in visokim čutom odgovornosti. To pa mora biti berzpogojno vezano tudi na dvig standarda vsakega posameznika.



Začasni sklepi po zakonu o delovnih razmerjih

Nadaljevanje s 3. strani

ca praviloma le z odpovedjo.

Novost, ki jo je sprejel začasni sklep, pa je v sprejemanju delavca na delo. Odslej se namreč zahteva, da mora biti delavec pisмено obveščen, da je sprejet na delo, in da tega obvestila ni mogoče več preklicati. Že na podlagi sprejetega obvestila in ne šele z nastopom dela je torej delavec sprejet na delo. Sprejet pa je za nedoločen čas, če seveda ni bil prvotni dogovor drugačen.

Sprejem delavca na delo predlaga DS EE, kar izrecno določa začasni sklep. Sprejem sam pa izvrši kadrovska služba podjetja. Nespremenjena je ostala določba dedanjskega statuta, da vodilne delavce sprejema na delo Upravni odbor. Sprejem delavca na delo po predhodnem predlogu EE je utemeljen, saj so EE prve zainteresirane za pravilno izbiro delavcev, zato naj sodelujejo pri tem.

DELO ZA DOLOČEN ČAS

Praviloma se sprejme delavca na delo za nedoločen čas, izjemoma pa tudi za določen čas, kot to zahteva narava dela. Delo za določen čas pride v poštev predvsem v primerih, ko gre za pomožna in nekvalificirana dela, vezana na rok. Povsem nov primer takega dela, ki ga predvidi Temeljni zakon o delovnih razmerjih, pa je nadomestovanje odsotnega delavca. Odsotni delavec ima torej lahko namestnika, katerega pa si seveda ne more postaviti sam, temveč stori to delovna organizacija, če smatra za potrebno. Namestniku preneha delo v delovni organizaciji z dnem, ko se vrne na delo delavec, katerega je nadomeščal. Ostalim začasno sprejetim delavcem pa preneha delo v delovni organizaciji ali s potekom roka, če so bili sprejeti za določen čas, ali pa z dnem, ko so delo opravili, če je bilo tako

dogovorjeno.

Pri sprejemanju delavca na delo za določen čas mora delovna organizacija paziti zlasti na to, da je njen dogovor z delavcem izrecno in pisмено sklenjen ž ob nastopu delavca na delo. V obratnem primeru se šteje, da je delavec sprejet na delo za nedoločen čas. Isto velja tudi za primer, da delavec nadaljuje z delom še potem, ko je dogovorjeni rok potekel, ali ko je določeno delo opravil, ali ko se je vrnil na delo delavec, ki ga je nadomestoval.

DOLŽNOSTI IN ODGOVORNOSTI DELAVCA PRI DELU

Novi Temeljni zakon o delovnih razmerjih ne govori več o disciplinskih prestopkih in nerednostih, temveč o izpolnjevanju delovnih dolžnosti in o ukrepih zoper kršilce omenjenih dolžnosti. Imenovani zakon govori še o materialni odgovornosti de-

lavca. Materialna odgovornost pomeni odgovornost za škodo, katero mora delavec povrniti delovni organizaciji, če je škodo povzročil naklepoma ali iz nepazljivosti. Po novih predpisih ima torej nepazljivost oziroma malomarnost delavca za posledico njegovo odškodninsko odgovornost. Skladno z navedenimi predpisi je bil sprejet tudi začasni sklep naše delovne organizacije o delovnih dolžnostih in odgovornosti delavca pri delu. Omenjeni sklep predvidi naslednje delovne dolžnosti delavca:

DELOVNE DOLŽNOSTI DELAVCA PRI DELU

- držati se mora delovnega reda in discipline
- dolžan je upoštevati varstvene ukrepe
- uporabljati mora predpisana zaščitna sredstva
- gospodariti mora s sredstvi podjetja kot dober gospodar

● prevzeti mora odgovornost za svoje delo in prevzeti škodo, ki bi jo povzročil z nevestnim delom.

Posebne delovne dolžnosti pa so tiste, ki jih mora izvršiti delavec že glede na delovno mesto, na katerem dela in tudi tiste, ki mu jih odredi delodajca.

KRSITVE DELOVNIH DOLŽNOSTI JE TREBA PRIJAVITI

Kršitve delovnih dolžnosti posameznega delavca so končno v škodo vsemu delovnemu kolektivu. Zato ni pravilna brezbržnost ostalih delavcev. Delavci ne smejo biti pasivni, ko vidijo kršilca delovnih dolžnosti. Na primer: delavec kljub opozorilom noče uporabljati predpisanih zaščitnih sredstev in opušta varstvene ukrepe pri svojem delu. Vzemimo, da omenjena malomarnost delavca povzroči obratno nezgodo, kar ima za posledico. Nadalj. na naslednji strani

Obiskali so nas THE METAL BOX COMP.

METAL BOX, največje angleško podjetje za proizvodnjo embalaže, je lastnik 40 domačih tovarn in nadaljnjih 40 tovarn na različnih straneh sveta. V svojih tovarnah v Angliji zaposluje nad 30.000 delavcev, nad 20.000 delavcev pa še v ostalih tovarnah po svetu.

Razen tega sodeluje METAL BOX na licenčni bazi z mnogimi vodečimi tovarnami v svetu. Tako je v Evropi v povojnem času uspel razširiti svoj vpliv v Franciji na največje francosko podjetje CARNO, v Nemčiji na podjetje SCHMALBACH, v Holandski na podjetje THOMAS & DRIJVER, itd.

Skupen promet od prodaje v lanskem letu je znašal 116,913.000 din Lstg.

To so nekako osnovne številke, ki karakterizirajo podjetje, katerega zastop-

niki so 12. in 13. julija obiskali naše podjetje. To so bili g. Stutchbury — exportni direktor, g. Black — tehnični direktor za tovarne izven Anglije in g. Chiswell-Jones — generalni direktor sestrške firme SUPERBOX.

Med svojimi izvajanci so ti zastopniki povedali, da je METAL BOX v lanskem letu potrošil 500.000 ton pločevine in iz te izdelal 5 milijard konzervnih škatel.

Obisk omenjenih gospodov je sledil predhodnemu dopisovanju, njegov namen pa je bil dogovoriti se za tehnično in poslovno sodelovanje. Med bivanjem pri nas so si gostje ogledali našo tovarno, obiskali še Tvornico embalaže na Reki ter nam predvajali dvoje filmov, ki so jih prinesli seboj, film o proizvodnji in uporabi škatel za

pivo ter film o uporabi Twist-off pokrovov. Razgovorom in zaključkom je prisostvovala tudi zastopnica Zavoda za mednarodno tehnično sodelovanje tovarišica Zmaga Bizjak.

Ugotovljeno je bilo, da so pogoji za sodelovanje, vendar bi ga METAL BOX želel razširiti tudi na druge jugoslovanske proizvajalce embalaže in sicer preko naše tovarne. Preden pa bo prešel METAL BOX na sodelovanje, moramo urediti dvoje osnovnih pogojev:

1. vprašanje nabave in kvalitete bele pločevine.
2. standardizacijo izdelkov.

V razgovorih z gospodi iz METAL BOXA so člani našega kolektiva dobili tudi še druge, za nas koristne podatke in pojasnila.

Lovro Verčko



Civilnopravna razmerja ki niso delavna

Novosti temeljnega zakona o delovnih razmerjih z veljavnostjo od 8. aprila 1965 so določila členov 133, 134 in 135, ki ustanavljajo v delovnih odnosih izjemo v tem, da se nekatera dela ne štejejo za delovno razmerje, temveč za civilnopravno razmerje, ki temelji na pogodbi med delavcem in delovno organizacijo. Taka razmerja se ustanavljajo za priložnostna ali občasna dela v trajanju največ 3 dni, ki po svoji naravi ne zahtevajo uvedbe posebnega delovnega mesta. Razen teh spadajo sem še druga občasna dela ali dela manjšega obsega, ki po svoji naravi in pomenu za organizacijo enako ne zahtevajo, da bi se uvedlo posebno delovno mesto. Za našo tovarno pridejo v poštev zlasti druga navedena dela, to so dela, katerih narava in pomen za delovno organizacijo sta taki, da je mogoče zadostiti potrebam delovne organizacije, ne da bi se uvedlo posebno delovno mesto. Za ta del. mesta pa je predpisan še poseben pogoji, da jih smejo opravljati samo tisti delavci, ki jim delo ni edini in ne glavni vir dohodkov za preživljanje, niti ne dobe iz takega dela onih pravic, ki sicer izvirajo iz delovnega razmerja.

Glede na gornja določila zakona je povsem jasno, naj bi taka civilnopravna raz-

merja sklepali z delovno organizacijo predvsem strokovnjaki in tudi drugi delavci, katerih delo ne vpliva toliko na redni delovni proces, da bi se zahtevala stalna in polna zaposlitev navedenih delavcev. Od zasedbe teh delovnih mest nikakor niso izključeni upokojniki in je njihova nadaljnja zaposlitev vsekakor mogoča, če so izpolnjeni predpisani pogoji. S takimi delavci sklene torej delovna organizacija v smislu citiranih predpisov civilnopravno razmerje, t. j. posebno pogodbo, s katero se predpišejo obveznosti, ki jih mora delavec izvršiti ter plačilni in ostali pogoji. Še pred tem pa je delovna skupnost dolžna točno določiti, na katerih delih je mogoče ustanoviti civilnopravna razmerja, kar vnese delovna skupnost tudi v svoj statut.

V smislu gornjih določil je naša tovarna že postopala. Po sklepu CDS, sprejetem koncem meseca maja, je bil UO pooblaščen za določitev delovnih mest, za katera se bodo uvedla civilnopravna razmerja. UO je v smislu tega pooblastila odločil, da spadajo med civilnopravna razmerja delovna mesta strokovnih svetovalcev, stenodaktilografov, samostojnih korespondentov z znanjem tujih jezikov in čuvajev.

JOZE ARH

Ne hodimo boski po obratih!

Varnostna služba podjetja je ugotovila, da se je v zadnjem času občutno povečalo število poškodb na prstih nog. Do takih poškodb prihaja zaradi tega, ker delavke in delavci kakor tudi študenti v poletnih mesecih nosijo razne vrste sandal, jpank in dru-

ge vrste obutve odprte izvedbe. V naši tovarni je dovoljeno nositi na delovnih mestih po obratih samo nizke zaprte čevlje, razen, če ni to s pravilnikom drugače urejeno. Zato varnostna služba opozarja vodstvene delavce obratov, naj kontrolirajo obutev.

Začasni sklepi po zakonu o delovnih razmerjih

Nadaljevanje s 5. strani

sledico večjo škodo ter sproži še odškodninsko in upravno kazensko odgovornost podjetja kot pravne osebe in odgovorne osebe. Vse to povzroči lahko delavec, ki nameno ali iz malomarnosti ne upošteva predpisov o uporabi zaščitnih sredstev. Zato je povsem pravilno, da se takega nediscipliniranega delavca prijavi, kar je dolžan storiti predvsem delovodja, enako pa vsak delavec, ki je kršitev zaznal. Prijavitelj izvrši prijavo po pooblaščenim osebi, ki je vsakokratni šef EE, kot to predpisuje začasni sklep. Pooblaščen oseba ima nalogo, da izvrši poizvedbe in nato svoje ugotovitve predloži posebni komisiji. Komisija imenuje po posameznih EE DS EE. Komisija pretrese zbrano gradivo, zasliši kršilca delovne dolžnosti, in nato dostavi predlog DS EE, da izreče zoper storilca primeren ukrep.

UKREPI ZOPER KRŠILCE DELOVNIH DOLŽNOSTI

Zoper kršilce delovnih dolžnosti se smejo izreči naslednji ukrepi:

- pismeni opomin
- pismeni javni opomin
- pismeni zadnji opomin

Odpadle so torej dosedanje disciplinske denarne kazni, za kar menimo, da je pravilno. Sedanji ukrepi so bolj vzgojni. Ne dajo več možnosti kršilcu delovnih dolžnosti, da s plačilom malenkostnega denarnega zneska poravnava vso škodo, ki je nastala zaradi njegove kršitve družbene discipline. Sedanji ukrepi pozivajo kršilca, da se popravi, ker zadnjemu javnemu opominu sledi izključitev kršilca iz delovne skupnosti. Pojasnjujemo, da sklep predvidi, da se posamezni ukrepi uporabljajo tako, kot to zahteva teža kršitev in stopnja krivde ter odgovornosti storilca. Torej ni predpisano, da se ukre-

pi zoper posameznega kršilca uporabljajo strogo po vrstnem redu, in da se mora zoper vsakega kršilca najprej uporabiti opomin. Obratno, zoper kršilca je mogoče celo takoj uporabiti skrajni ukrep, izključitev, če to zahteva teža storjene kršitve in stopnja storilčeve krivde in njegova odgovornost (na primer, ko gre za tatvine ali druge naklepne poškodbe družbene imovine, ali za neopravičene izostanke od dela, daljše od 3 dni).

KDO IZREKA UKREPE ZOPER KRŠILCE DELOVNE DOLŽNOSTI

Začasni sklep predvidi, da izreka opomin, javni opomin in zadnji javni opomin DS EE na predlog komisije, na drugi stopnji pa odloča na pritožbo kršilca CDS. Izključitev delavca iz delovne skupnosti pa izreče kot skrajni ukrep na prvi stopnji enako DS EE, na drugi stopnji pa CDS. O izključitvi odloča nadpolovi-

na večina članov s tajnim glasovanjem.

Kršitve delov. dolž. delavcev stranskih obratov in ostalih, ki niso vključeni v EE, pa obravnava na predlog direktorja ali tudi njegovega pooblaščenca Upravnih odbor, ki izreče zoper nje tudi zgoraj našete ukrepe. Na drugi stopnji rešuje zadeve imenovanih kršilcev CDS.

ZASTARANJE PREGONA KRŠILCEV DELOVNIH DOLŽNOSTI IN ZASTARANJE IZVRŠITVE UKREPA

Postopek zaradi kršitve delovnih dolžnosti se sme izreči zoper delavca najkasneje v 6 mes. od storitve, sicer nastopi zastaranje pregona. Izvršitev ukrepa za zastara v 30 dneh od pravnomočnosti sklepa, s katerim je bil ukrep izvršen.

PRENEHANJE DELA DELAVCA

Delavcu preneha delo v delovni organizaciji zlasti v naslednjih primerih:

- če delavec sam odpove
 - če se sporazume z delovno organizacijo o prenehanju dela in času prenehanja
 - če se delovno mesto odpravi, zmanjša obseg dela ali če delovna sposobnost delavca ne zadovoljuje
 - če doseže delavec pokojninsko dobo predpisano z zakonom
 - če je invalidsko upokojen
 - če ga delovna skupnost izključi.
- Če delavec sam odpove, se mora držati odpovednega roka. Odpovedni roki se ravnaajo po doseženi delovni dobi delavca in so naslednji:
- do 5 let delovne dobe znaša odpovedni rok 1 mesec;
 - od 5 do 10 let delovne dobe znaša odpovedni rok 2 meseca;
 - od 10 do 15 let delovne dobe znaša odpovedni rok 3 mesece;
- Nadalj. na naslednji strani

Primer, ki zasluži, da bi ga posnemali

V tem članku ne bo govora o proizvodnji, planu ali dobičku, pač pa o poštenju, ki nam vsem služi za primer. Bilo je 25. maja dopoldne. Točneje okrog ene ure dopoldne, ko sem slišal poziv preko zvočnika, naj se javim v skladišču OTP.

Prvi hip se mi je čudno zdelo, saj ni navada, da bi me kdo klical po ozvočenju. No, zadeva se je hitro razjasnila.

Pred tem časom sem bil v garderobi in sem tam pozabil denarnico z denarjem in dokumenti. Na srečo jo je našla snažilka Anka Turkal, ki je takoj ugotovila, čigava je. Odnese jo je v pisarno skladišča, od koder so me potem poklicali. Ko sem se ji zahvalil in ji ponudil majhno nagrado za njeno poštenje, se je branila vzeti, češ da ni to ni takega in da ne mara tujih stvari itd. Verjel sem ji, saj je to sama dokazala, ko mi je vrnila izgubljene stvari.

V denarnici sem imel 6000 dinarjev, osebno in mesečno karto za vlak in še neke druge stvari.

Izguba denarja me ne bi prizadela tako kot izguba dokumentov, saj vemo, kakšne sitnosti nastanejo, pa tudi pota in stroški pri nabavi novih. Zvedel sem tudi, da moj denar ni osamljen primer, da se je lansko leto zgodilo nekaj podobnega, le da je šlo takrat za večjo vsoto denarja, ki ga je poštna najditeljica — ista oseba vrnila človeku, ki ga je izgubil. Po vsem tem je, upam, poseben komentar odveč, dejstva so najboljši komentar, vendar se lahko vsi vprašamo, ali bi vsi mi storili isto, ali ne bi koga premagala skušnjava in bi »pozabil« vrniti stvari, ki niso njegove.

Menim, da nas je večina enakega mnenja, da bi. Pa bi to storili prav vsi?

Jože Špehar

Zastonj reklama!

Vjesnik u srijedu - džepni rešo!

Covjek danas više ne putuje samo s tranzistorom u džepu da sluša muziku ili vjesti kada ga je volja. Može putovati i s rešoom u džepu. Razmaženi ste, volite popiti kavu ili čaj tek što otvorite oči. Poduzete »Saturnus« iz njuju.

Ljubljane proizvodi malene i praktične električne rešoe ko-ji stanu u džep. Vrlo su prikladni za putovanje. Na vama je da se snadžete kako i kada da ih upotrijebite. Naime, po- negdje to u hotelima zabra-ćeno.

Začasni sklepi po zakonu o delovnih razmerjih

Nadaljevanje s 6. strani

od 15 do 20 let delovne dobe znaša odpovedni rok 4 mesece;

od 20 do 25 let delovne dobe znaša odpovedni rok 5 mesecev;

od 25 let dalje delovne dobe znaša odpovedni rok 6 mesecev.

V primeru sporazumnega prenehanja dela lahko preneha delavcu delovno razmerje tudi pred potekom odpovednega roka. O tem odloči šef EE, ne pa za vodilne delavce, za katere daje zadevno soglasje UO.

UO ali šef EE pa ne odločata o prenehanju delovnega razmerja delavcu, če naj se to izvrši zaradi tega, ker se njegovo delovno mesto ukli- nja, ali se zmanjša obseg dela ali pa delovna sposobnost delavca ne odgovarja več. V naštetih primerih, ko gre za važne rešitve, odloča namreč najvišji organ samoupravljanja delovne organizacije CDS. Glede prenehanj delovnih razmerij v primerih, ko de-

lavec doseže predpisano pokojninsko dobo, ni posebnih problemov. Isto velja za primer, ko postane delavec nesposoben za delo zaradi invalidnosti. V navedenih primerih razumljivo preneha delovno razmerje delavcu z dnem, ko mu je vročena pravnomočna odločba Zavoda za socialno zavarovanje.

Primer prenehanja delovnega razmerja delavcu zaradi njegove izključitve iz delovne skupnosti in postopek, ki je za tako izključitev predpisan, smo pojasnili že v poglavju O dolžnostih in odgovornostih pri delu.

PRENEHANJE DELA S POTEKOM ODPOVEDNE DOBE

Prenehanje dela na podlagi odpovedi je najbolj običajen primer. Na podlagi odpovedi preneha delavcu delo v delovni organizaciji z dnem poteka odpovednega roka. Začasni sklep pa predvidi pri tem prenehanju dela možnost, da se podaljša odpoved-

Joj kako boli

POŠKODOVALI SO SE

V juniju se je pripetilo v naših obratih 19 poškodb na delu, med potjo na delo oziroma z dela pa 3.

Posamezni oddelki imajo naslednje število poškodb:

Zalog	7
Štancarija embalaže	3
Okrogli oddelek	1
Tiskarna	1
Štancarija OTP	3
Brusilnica	3
Montaža OTP	2

ROZALIJA PIRC — 2. 6. 1965. Pri štancanju kontaktov za smerno svetilko je z levo roko zašla med vpenjalno in vodilno ploščo orodja ter v tem trenutku sprožila stroj. Poškodovala si je palec leve roke. Vzrok poškodbe sta nezkušenost in nepazljivost.

JOŽE GRIL 3. 6. 1965. Ponesrečenec je premaknil kovinski zaboj, pri tem pa se je urezal v prstanec leve roke. Poškodoval se je zaradi nepazljivosti pri delu.

JOŽE KOREN 3. 6. 1965. Ponesrečenec je vstavljal valj v tiskarski stroj. Ko je hotel valj pričvrstiti, se je udaril v zapetje desne roke. Do poškodbe je prišlo zaradi nepravilnega delovnega postopka.

SONJA BIČEK 3. 6. 1965. Pri gumiranju mandolink je zašla z roko v nevaren prostor pod orodje. Poškodovala si je kazalec desne roke. Poškodba je nastala zaradi nezkušenosti in premajhnega znanja.

FRANC VEHOVEC 9. 6. 1965. Po brušenju je z ročnimi kleščami odstranjeval del jeklenega telesa. Urezal si je desno roko. Nepravilni de-

lovni postopek je bil vzrok tej poškodbi.

FRANC KREMZAR 11. 6. 1965. Pri prenašanju pločevine si je pretegnil mišičje desne roke. Poškodba je nastala zaradi neustreznega delovnega postopka.

MARIJA PAJK 16. 6. 1965. Ponesrečenka je štancala okrogle plošče za parabole. Pri jemanju teh plošč izpod stroja je zadela z roko ob pločevino naloženo ob stroju in si jo poškodovala v zapetju. Poškodba je nastala zaradi neprimerno urejenega delovnega mesta.

ANICA FUMIC 17. 6. 1965. Ponesrečenka je rezala pločevino na škarjah. Ko je hotel odstraniti odpadke, ji je pločevina zdrsnila iz rok in ji poškodovala podlaket leve roke. Hiter tempo dela.

MARIJA BOKAVSEK 17. 6. 1965. Ponesrečenka je šla iz menze na dvorišče, kjer je zadela z desno nogo ob pločevino. Poškodovala si je gleženj. Vzrok poškodbe sta bila ne previdnost in neurejen prostor, kjer varilci spravljajo pločevino.

MARIJA VEGI 20. 6. 1965. Ponesrečenka je vlagala doze v zaboj in se pri tem urezala v sredinec desne roke. Poškodba je nastala zaradi neustreznega zaščitnega sredstva.

FRANCKA KOLAR 21. 6. 1965. Ponesrečenka je štela pločevino. Pri tem ji je zdrsnila in ji padla na palec desne noge, ter ji ga poškodovala. Do poškodbe je prišlo zaradi neustreznih obutve.

MARIJA ČOŠIČ 22. 6. 1965. Ponesrečenka je prenašala pločevino k stroju za obrezo-

vanje vogalčkov. Ker je vzela naenkrat preveč pločevine, ji je ta zdrsnila iz rok in ji poškodovala desno nogo pod kolenom. Zaradi nepravilnega delovnega postopka.

ANICA ČANADI 22. 6. 1965. Ponesrečenka je hodila po obratu bosa in pri tem stopila na varnostni trikotnik. Poškodovala si je stopalo leve noge. Brez komentarja.

HASIM HASANAGIĆ 24. 6. 1965. Na transportnem voziku nepravilno naloženo orodje je padlo ponesrečencu na palec desne noge in mu ga poškodovalo.

TONCKA KOPRIVSEK 26. 6. 1965. Ponesrečenka je v bencinu umivala obroč in se pri tem urezala v dlan desne roke. Poškodbo je povzročila neprevidnost.

POLDA ZAVRL 26. 6. 1965. Pri štancanju nastavkov za nosilec kaloriferja se je ponesrečenka urezala v palec in kazalec desne roke. Do poškodbe je prišlo zaradi motnje v tehnološkem postopku.

EDVARD SREBRNJAK 26. 6. 1965. Ponesrečenec je ročno razširjeval obode konzervnih doz Ø 73, in se pri tem porzal po kazalcu desne roke ter dlani leve roke. Do poškodbe je prišlo zaradi nepravilnega delovnega postopka.

DIMITRIJ STOJIC 26. 6. 1965. Ponesrečencu je pri brusilnem stroju nenadoma postal slabo. Padel je in si poškodoval glavo.

KRISTINA KOCMAN 26. 6. 1965. Ponesrečenka je obrezovala aluvi pokrovčke in se urezala v kazalec desne roke. Do poškodbe je prišlo zaradi zastarelega načina dela.

ni rok delavcu, toda največrušil disciplino pri delu in obenem motil ostale delavce pri delu, zaradi česar je bil odstranjen od dela pred koncem odpovednega roka).

ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST DELAVCA ZARADI KRŠITVE ODPOVEDNEGA ROKA

Če delavec krši odpovedni rok in predčasno samovoljno zapusti delo, odgovarja za škodo, ki jo je s tem povzročil delovni organizaciji. Tako določa povsem pravilno začasni sklep. Razen tega pa predpisuje sklep še odškodninsko odgovornost delavca, ki je po nalogu delovne organizacije začasno zapustil delo, pri tem pa je sam zakrivil omenjeni ukrep delovne organizacije (na primer v odpovednem roku je delavec

pripada to nadomestilo za čas, ko je odsoten brez svoje krivde (na primer vojaške vaje, javne funkcije).

Oba zgoraj omenjeni določbi sta umestni, ker ščitita red in disciplino ter naprtita povzročiteljem povrnitev škode, ki jo je utrpela delovna organizacija zaradi njihovih kršitev delovnih dolžnosti.

OPRAVIČLJIVA ODSOTNOST DELAVCA, KO SI ISČE DRUGO ZAPOSILITEV

V času odpovednega roka ima delavec pravico, da med delovnim časom odhaja iz podjetja v namenu, da si najde zaposlitev v drugi organizaciji. V ta namen se prizna delavcu po 3 ure tedenske odsotnosti s tem, da se glede časa odsotnosti predhodno sporazume s svojim delovodjem in o tem obvesti pisarno kadrovskega sektorja.

Za gornjo odsotnost pripada delavcu nadomestilo osebnega dohodka enako, kot mu

ZAKLJUČEK

Kot smo lahko razbrali iz pojasnil, dajejo novi predpisi v resnici več pravic delovnemu človeku, nalagajo pa mu obenem tudi nove dolžnosti in večje odgovornosti. Vse pa je v namenu napredka naše proizvodnje in v korist nas vseh.

Končno omenjamo, da pripravljamo še začasen sklep o določitvi delovnega časa, njegovem skrajšanju in podaljšanju ter o nočnem delu. Omenjeni sklep bo dan v ob- ravnavo posameznim EE in v odločanje CDS pozneje.

Jože Arh

Ob srečanju s tovarišem se zamakneš v čas pred 20. leti

20. obletnica osvoboditve in veličastne proslave po vsej naši domovini so narekovale tudi naši sindikalni podružnici, da je organizirala ob Dnevu borca 4. julija interno proslavo s podelitvijo priznanj članom ZB, ki so aktivno sodelovali v NOB. Ni

to namenjeno tebi, v čast 20. obletnice osvoboditve, v čast težkih in hudih dni borbe, v čast zmage nad fašizmom.

Prostor je bil kmalu poln, prišli so vsi.

Po prvem napitku v čast »Dneva borcev« je sprego-

v imenu uprave, čestital »Dan borca« in podelil navzočim spominsko knjigo s posvetilom. S tem je bil svečani del končan. Zanimivo je bilo pogledati po dolgi mizi, ko so posamezni borci tiščali skupaj glave in obujali spomine na tiste dni. H katerikoli grupi si pristopil, povsod se je govorilo o borbi, o zasedah, napadih, puntih, žrtvah, o veselih in žalostnih dneh našega praznovanja. Vsak ima svojo zgodbo, vsak je doživel dogodek, ki jih ni moč pozabiti, a planejo na dan ob takih dnevih srečanj borca z borcem, ko pustiš vse tegobe dandanašnjega dne ob strani in se zamakneš v spomine pred

Ko se je naš vrli točaj že dobera utrudil s prinašanjem hladnih pijač na mizo, je že na enem koncu mize sprva bolj pianissimo, a kasneje forte fortissimo zaorila borbena pesem v noč, da je prav prijetno odmevalo od strmih sten soteske.

Sele ko je »roštilj« ugasnil in je vrli točaj dobera namočil naša od petja suha grla, smo se v veseljem razpeloženju in z edino mislijo, da bi bila taka srečanja še večkrat odpeljali domov. Za odhodnico pa nam je trio »Just« še enkrat zaigral »Naj zaori, pesem o svobodi...«

N. N.



Udeleženci tovariškega srečanja so pozorno in hkrati zamišljeni poslušali uvodni govor tov. Rakuščka.

bila lahka naloga zbrati vse aktivne udeležence NOB, posebno, ker smo se bali, da ne bi koga pozabili povabiti. Lahko rečem, da so naši podatki o članih ZB popolni, saj so bili spiski kaj hitro nared, tako da je organizacijski odbor takoj pričel z delom pri organizaciji tovariškega srečanja borcev naše tovarne. V nekaj dneh so naši požrtvovalni tovariši zaključili vse priprave.

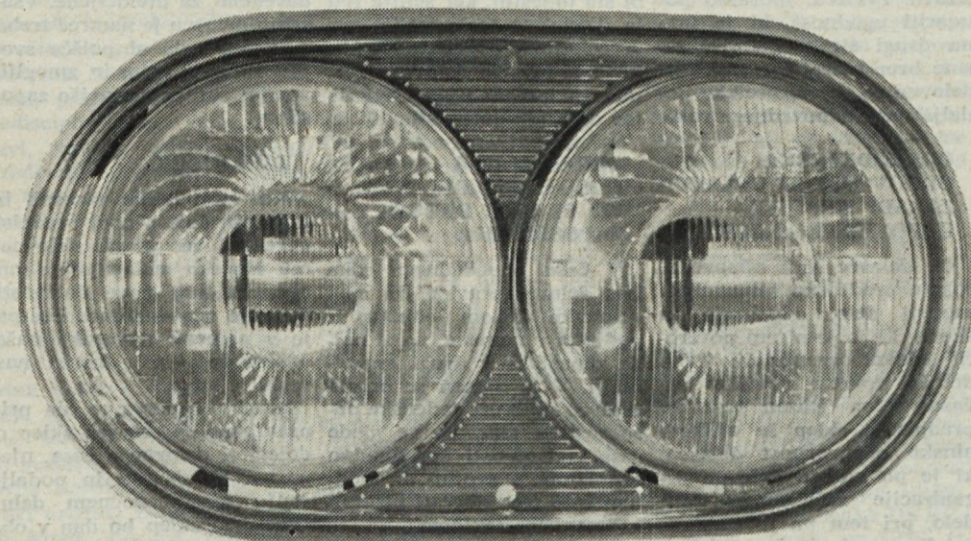
voril o pomenu praznika, o naši borbi za svobodo, o naši borbi za graditev in rast socialistične države tovariš Rakušček, ki je v imenu vseh družbeno-političnih organizacij tovarne, kot tudi

Tovariško srečanje je bilo v Gostinci, kjer je bila postavljena dolga miza za vse povabljenе. V prijaznem okolju zelene soteske je rahlo žuboreči potok služil našemu vrlému natakarkarju in bivšemu borcu kot naravni hladilnik za vse tekoče dobrote od malinovca do brandyja.

Ko nas je kombi pripeljal na veliko zeleno trato, je srce kar samo zaigralo ob pogledu na potok, na drugi strani pa na belo oblečene »Emonce« pri kadečem se »roštilju«. Kaj se ne bi razveselil, posebno če veš, da je



Razpeloženje je bilo vsak trenutek živahniješe, smeh in pesem sta odmevala pozno v noč.



Fotografijo žaromete za Zastavo 1300 smo naredili pred skraj letom dni. Sedaj pa proizvodnja že redno teče.

OSEBNE NOVICE

NOVI SODELAVCI

Veselko BOSANČIČ, Radoslav ZEC, Franjo PUCLIN, Matjaž ZOREC, Marjan JANEŽIČ, Franc AVSENAK, Jože KOZELJ, Stefanija PINTARIČ, Alojz DUŠA, Jakob MATIČIČ.

Novim sodelavcem želimo, da bi se v kolektivu prijetno počutili.

ODSLI IZ KOLEKTIVA

Po sporazumu, na lastno željo:

Sabina ZRIM, Zdenka BUKVIČ, Bogomir POTOČNIK, Justi KRULJEC, Muhamed

JONOZOVIČ, Terezija HERMAN, Asim BEGOVIČ, Marjan DRAGAN, Jožefa JERSIN.

Samovoljno:

Mara KONCILJA, Janez LUZNDAR, Terezija JEZA, Anica GREBENC, Jože DIVJAK.

v JLA:

Ivan MARINKO.

POROCILI SO SE:

Marija SUSTARSIČ poročena »BREZOVNIK«, Marija VAJDIČ poročena »BOGO-SAVLJEVIČ«

Mladoporočenkam in mladoporočencem iskrene čestitke.

Časopisi o Saturnusu

Privredni vjesnik

Novosti embalažne proizvodnje

Na razstavnem prostoru tovarne SATURNUS iz Ljubljane smo se pogovarjali s šefom prodaje tovarišem Feliksom Rojcem in s prodajnim referentom Zoranom Zalokarjem. Pogovarjali smo se o sodelovanju te znane tovarne, ki proizvaja embalažo in avtoopremo.

Na spomladanskem velesejmu v Zagrebu je tovarna SATURNUS razstavljala veliko število izdelkov široke potrošnje in proizvodnje embalaže. Razstavljali pa so tudi dele za avtomobilsko in motorno industrijo, predvsem žaromete. Med razstavljenimi izdelki moramo omeniti

tudi elektrotermične aparate.

SATURNUS je na spomladanskem velesejmu razstavljala tudi nekaj novosti. Najprej moramo omeniti zelo uspešno izvedbo električnega kuharstva »Mojca«, istočasno pa ne smemo pozabiti tudi na nove pločevinaste škatle iz črne in bele pločevine.

Najzanimivejši izdelek, ki ga je pokazal SATURNUS pa je bil nedvomno stroj za zapiranje steklenic z aluvi vijaki. Stroj so skonstruirali v tovarni in že v prvih dneh sejma zainteresiral mnoge obiskovalce.

Privredni vjesnik

Vedno bolj vsklajen razvoj proizvodnje avtoopreme

Podpisan je dolgoročni dogovor med poslovnim združenjem ČIS in tovarno TOMOS iz Kopra. Konec aprila so se sestali predstavniki podjetij za proizvodnjo avtoelektričnih izdelkov — člani poslovnega združenja ČIS, s predstavniki tovarne motornih koles TOMOS v Kopru. Podjetja »RUDI ČAJAVEC«, »ISKRA«, »SATURNUS« in »21. OKTOBER« so s tovarno TOMOS sklenila dolgoročni dogovor o sodelovanju pri proizvodnji delov za motorje in avtomobile ter pri drugih proizvodih. Po tem dogovoru, ki bo veljal sedem let, bo »ISKRA« — Nova Gorica proizvajala za Tomos štiri vrste magnetnih zaganjačev, »SATURNUS« žaromete, smerne svetilke in napisne

ploščice, »RUDI ČAJAVEC« vse sklopke in sirene ter »21. OKTOBER« ostale električne dele. Obseg kooperacijskih poslov bo letno dosegel 700 milijonov dinarjev.

Dolgoročni dogovor ne predvideva točnih količin in dobavnih rokov za posamezne proizvode. To bodo pogodbene stranke urejale vsako leto s posebnimi pogodbami. V pogodbi so določeni pogoji za kontrolo kvalitete in sprejem izdelkov, o pravičah prodaje, o patentnem pravu, o dokumentaciji cen, morebitnih penalih in podobno. V razgovorih so izhajali predvsem iz sedemletnega plana proizvodnje v Tomosu.

»GLAS SATURNUSA«, glasilo delovnega kolektiva tovarne Saturnus Ljubljana. Ob železnici 16, tel. 33-666. Ureja uredniški odbor: Jože Finspiler, Janez Herzog, Peter Marn, Janez Ošaben in Elizabeta Vide. Glavni urednik: Jože Einspiler. Odgovorni urednik: Peter Marn. Tiska tiskarna ČP »Gorenjski tisk« Kranj. Rokopisov ne vra-