

SATURNUS

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA SATURNUS, LJUBLJANA

LETO XXVI — ŠTEVILKA 10 — NOVEMBER 1985

PRED SPREJEMANJEM PLANOV

Pogum za korak naprej

Današnje gospodarske in politične razmere v Sloveniji in Jugoslaviji so značilne po tem, da se vsi zavedamo globoke gospodarske krize, v kateri se nahajamo. Le malo ljudi še tišči glavo v pesek in verjame, da je mogoče po starem naprej, da je mogoče nadaljevati z neracionalnim trošenjem sredstev, da je mogoče še več jemati tistim, ki ustvarjajo in dajati potuho tistim, ki tega nočejo. Jasno je, če hočemo opraviti kakršenkoli premik v zaželeni smeri, moramo pred seboj razgrniti bilanco in pogledati nanjo z novih vidikov. Potrebno je spremeniti delitev tistega, kar ustvarimo, to je našega družbenega proizvoda. Še pomembnejši je nov pogled na ustvarjanje. Samo tako lahko sedanjemu trenutku, ko pripravljamo nove srednjeročne in letne plane, postane prelomen. V preteklih letih je naš razvoj bistveno zaostajal za svetovnim in evropskim. Tehnološka zaostalost, stopnja inflacije, ki ne sodi v evropski prostor, nizka produktivnost in pomanjkanje lastnega kapitala in ob tem še neustrezna ekonomska politika, so se odrazili na našem osebnem in družbenem standardu.

Razumevanje svetovnih procesov in enakopravno vključevanje vanje, tako na področju mednarodne menjave, uvajanja novih tehnologij, posebno pa na področju znanja, ki danes vse bolj zamenjuje kapital, nam bo omogočalo doseči cilje, ki si jih kot družba zastavljamo.

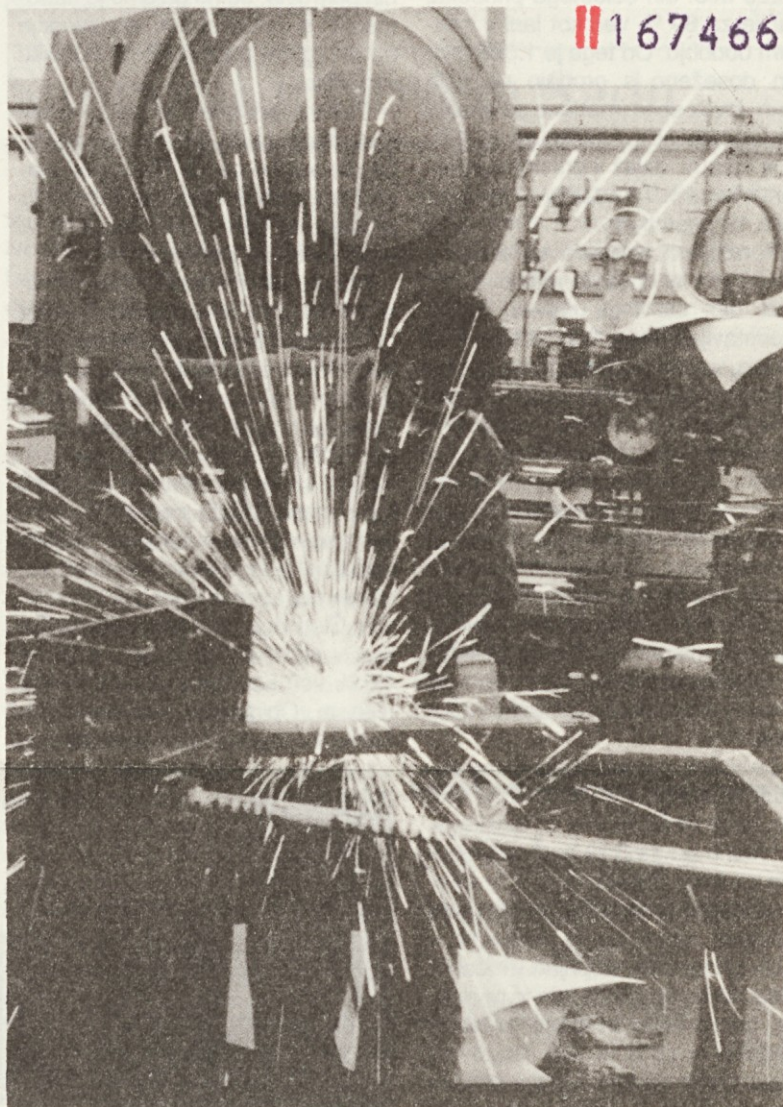
Ta cilj pa ni le slediti razvoju drugih, ampak nadoknaditi tudi tisto, kar smo v preteklih letih zamudili. Samo to lahko prinese ponoven ugled našemu samoupravnemu socialističnemu sistemu.

Tudi, ko bomo obravnavali naše planske dokumente za prihodnje in nadaljna štiri leta, moramo imeti pred seboj jasne lastne cilje, ob uresničevanju le teh pa bomo zasledovali širše družbene cilje. Planski akti, ki nam bodo predstavljeni v pisni ali ustni obliki, niso je delo službe, ki se ukvarja s pripravo teh

aktov. To so smeri razvoja naše delovne organizacije in njenih posameznih delov, kot so jih začrtali naši poslovodni delavci. Z njihovimi strokovnimi izkušnjami in znanjem, ter ob upoštevanju predlogov iz posameznih oddelkov in služb, smo jih pripravili tako, kot mislimo, da jih boste najlažje razumeli, odgovorno potrdili, ter se po svojih močeh zavzeli za njihovo uresničitev. Poslovodni delavci za predlogi, ki vam jih bodo posredovali, stoje z vso svojo družbeno in politično odgovornostjo. Njihova uspešnost dela se bo merila prav po doseganju planiranih ciljev.

Osnovni cilji, ki so opredeljeni s konkretnimi številkami in podprti z bilančnimi izračuni, temeljijo na naslednjih opredelitvah. Realna rast družbenega proizvoda oz. dohodka, brez katere ne more biti razvoja delovne organizacije, bo temeljila na kvalitetnih dejavnikih. To pomeni, da bo nadaljni razvoj lahko temeljil le na uvajanju novih programov, ki zahtevajo več znanja ali pa proizvodnjo ob večji stopnji avtomatizacije proizvodnega procesa, ne pa na širjenju enostavnega fizičnega dela. S tem bomo dosegli povečanje produktivnosti dela, večji dohodek na zaposlenega in skozi to omogočili tudi izboljšanje standarda vsem zaposlenim. Tak razvoj je tudi pogoj za izboljšanje kvalifikacijske oz. izobrazbene strukture zaposlenih. Bistvena postavka nadaljnega razvoja v kvalitetnem gospodarjenju bo tudi zniževanje stroškov na enoto proizvoda. Višina zalog oziroma njihovo sorazmerno počasno obračanje je do sedaj pomembno vplivalo na višino porabljenih sredstev. Drug pomemben del pa je porabljen material in energija. Prav energetskim prihrankom je namenjena ena prvih investicij (rekonstrukcija tiskarne).

Opredeljen je tudi nadaljni prostorski razvoj Saturnusa, kjer bo najpomembnejša preselitev dejavnosti strojegradnje in orodjarne na lokacijo ob Letališki cesti ter širitev proizvodne dejavnosti v Zalogu.



1167466

*Članom kolektiva,
našim upokojujencem
in poslovnim partnerjem
čestitamo
ob prazniku republike*

Poleg gospodarskega in prostorskega razvoja načrtujemo tudi znatnejše izboljšave v delovnem okolju, saj slabi delovni pogoji danes marsikje ogrožajo zdravje. Gospodarski razvoj pa bo zagotovil tudi uspešnejšo dejavnost na področju zdravstvenega varstva (preventive), počitniške dejavnosti in splošno našega skupnega standarda. Doseganje načrtovanih ciljev pa ne bo mogoče brez razvoja tistih funkcij, ki se opravljajo v delovni skupnosti skupnih služb, posebno ne brez razvoja in-

formacijskega sistema. Ta mora dati osnovo za odgovorno vodenje poslovne politike ter za strokovno ukrepanje ob prilagajanju spremembam, ki bodo nujno nastopale znotraj in izven našega poslovnega okolja.

Trenutek, ko bomo s sprejetjem družbenih in lastnih planov razvoja potrdili nove usmeritve, bo torej plebiscit za naš boljši jutri, hkrati pa izraz poguma, ki ga črpamo tudi iz sedanje krize.

Bojan Falež

Devetmesečno poslovanje

Saturnus je v 9. mesecih s prodajo izdelkov in storitev dosegel 8.229 mio. din celotnega prihodka, kar je za 69 % več kot lani v enakem obdobju. Od tega je 1.566 mio. din doseženo s prodajo na tujih trgih. Izvoz se je (merjeno po enakih deviznih tečajih) povečal za 11,8 % in je njegov delež v prihodku povečan z lanskimi 17 odstotkov na letošnjih 19 odstotkov.

Porabljena sredstva so porasla za 63 % in dosegla višino 5.970 mio. din. Od tega največji delež predstavljajo materialni stroški (surovine, material, energija). Ker je vrednost porabljenih sredstev naraščala počasneje kot celotni prihodek, se je izboljšala ekonomičnost poslovanja. V porabljenih sredstvih je obračunana amortizacija osnovnih sredstev v skupni višini 365 mio. din. V kolikor bo poslovni rezultat do konca leta to omogočal, bo delež amortizacije še bistveno večji, saj nam to zmanjšuje nekatere davčne obveze, s tem pa se poveča akumulacija za lastno uporabo.

Dohodek v celotni delovni organizaciji je dosežen v višini 2.259 mio. din, ter je za 89 % višji od lanskega, še vedno pa za 5 % pod načrtovanim za letos. Obveznosti, ki bremene dohodek so porasle več kot sam dohodek, vzrok pa je predvsem v višjih prispevnih stopnjah. Pričakujemo, da bo do konca leta to neskladje odpravljeno in bodo presežki sredstev v DPS in SIS družbenih dejavnosti vrnjeni gospodarstvu (sprejet začasni zakon v skupščini SFRJ).

Čisti dohodek v višini 1.638 mio. din je večji del razporejen za osebne dohodke (1.110 mio. din), ti so v skupnem znesku porasli za 102 % in presegli planirane za 13 %, s tem je začasno prekoračena tudi dovoljena rast po družbenem dogovoru in samoupravnem sporazumu, ki zahteva zaostajanje za rastjo dohodka. Po razporeditvi dela čistega dohodka v sklad skupne porabe in rezervni sklad je ostalo za poslovni sklad 295 mio. din, to je le 14 % več kot lani v 9 mesecih.

TOZD TOVARNA EMBALAŽE

TOZD Tovarna embalaže je v 9 mesecih dosegla 132 mio. din fizičnega obsega proizvodnje (merjeno v statističnih cenah), kar je za 15,6 % manj kot lani v 9. mesecih in bistveno pod načrtovano višino. Hkrati z znižanjem proizvodnje je upadla tudi fizična produktivnost dela.

Zmanjšanje proizvodnje je najbolj opazno pri konzervah in samostojnih pokrovi, delno pa smo jo nadomestili s povečanjem proizvodnje na okroglem oddelku in na oddelku vazelin.

Celotni prihodek v višini 4.342 mio. din je za 51 % višji od lanskega, še vedno pa za 15 % pod planiranim. Skoraj v celoti je dosežen s prodajo na domačem trgu, le 2 % predstavlja konvertibilni izvoz.

Porabljena sredstva TOZD, v višini 3.646 mio. din so le za 1 % nižja od porasta celotnega prihodka in se torej ekonomičnost poslovanja praktično ni spremenila. Dosežen dohodek v višini 697 mio. din je za 55 % višji kot lanski 9. mesečni in kar za 18 % pod planiranim. Tako kot v vseh TOZD se tudi tu kaže vpliv povečanih prispevnih stopenj iz dohodka in je skupni znesek zunanjih obveznosti dosegel 138 mio. din. Čisti dohodek je tako obračunan v višini 467 mio. din, to je za 47 % več kot lani in za 24 % pod planom. Ob znatno višji stopnji inflacije je dosežen čisti dohodek za-

dostoval za osebne dohodke, ki so večji za 87 %, za rezervni sklad in deloma sklad skupne porabe, ne pa za oblikovanje kakršnega koli poslovnega sklada.

Neplačani prihodki so konec septembra meseca znašali 190 mio. din. To je za 33 % več kot lani, kar ni bistveno vplivalo na primerljivost poslovnega uspeha.

TOZD TOVARNA AVTOOPREME

TOZD Tovarna avtoopreme je v 9. mesecih dosegla 172 mio. din fizičnega obsega proizvodnje (merjeno v statističnih cenah). S tem je dosegla za 17,1 % višjo proizvodnjo kot lani v 9. mesecih in je presegla plan za 7,5 %. V tem obdobju je doseženo tudi znatnejše povečanje produktivnosti dela.

S prodajo izdelkov je doseženo 2.935 mio. din prihodka, to je za 94 % več kot lani v 9. mesecih in 8 % več kot je bilo planirano. Delež izvoza v celotnem prihodku je dosegel 50 %, od tega je polovica izvoza v celotnem prihodku je dosegel 50 %, od tega je polovica izvoza na konvertibilni trg. Vrednostno je izvoz (merjen po enakih deviznih tečajih) večji za 15,5 % in sicer izvoz v okviru kooperacije za 18,4 % direktni izvoz za 24,3 % in izvoz na klirinško področje za 12,2 %.

Porabljena sredstva v višini 1.914 mio. din so večja za 86 %, kar

pomeni tudi izboljšanje ekonomičnosti poslovanja. Največji del porabljenih sredstev so seveda materialni stroški, ki so porasli za 95 %. Povečanje proizvodnje se je ugodno odrazilo na dohodku, ki je dosežen v višini 1.021 mio. din in je za 112 % večji od lanskega in je presegel tudi načrtovano višino. Čisti dohodek, zaradi že omenjenega porasta obveznih prispevkov, izkazuje nižjo rast od dohodka. Osebni dohodki so v 9 mesečnem obdobju dosegli 375 mio. din, kar je 117 % več kot v lanskimi 9. mesecih in 24 % nad planom. Po obračunu sredstev za sklad skupne porabe ter rezervni sklad je ostalo še 295 mio. din za poslovni sklad, to je 61 % več kot lani, planirana višina pa ni dosežena.

Neplačani prihodki v tem obdobju so znašali 79 mio. din, kar je toliko kot lani konec septembra in manj kot v začetku leta, kar je ugodno vplivalo na poslovni rezultat.

TOZD ORODJARNA IN VZDRŽEVANJE

TOZD Orodjarna in vzdrževanje je dosegla celotni prihodek v višini 516 mio. din, kar je 91 % več kot v 9. mesecih, ni pa dosežena planirana višina. Največji del prihodka izhaja iz interne realizacije storitev (63 % ali 329 mio. din od česar tekoče vzdrževanje orodij predstavlja 100 mio. din). Drug pomemben vir je interna realizacija novih orodij, ki je bila dosežena v višini 60 mio. din. Osnovna proizvodnja za zunanjo prodajo ter ostale zunanje storitve skupaj predstavljajo 109 mio. din.

Porabljena sredstva so obračunana v višini 186 mio. din. Njihov porast (za 75 %) je nižji od rasti celotnega prihodka, s čemer se je izboljšala ekonomičnost poslovanja. To se je ugodno odrazilo v dohodku, ki je večji od lanskega 9 mesečnega za 102 % in je dosegel 329 mio. din, še vedno pa ni dosegel planirane višine. Ugodne stopnje rasti so deloma tudi posledica sorazmerno nizkega obračunanega dohodka v lanskimi 9. mesecih. Tako kot v ostalih TOZD je opazno povečanje davčnih in prispevnih stopenj, ki pa naj bi se v zadnjem četrtletju bistveno znižale. Čisti dohodek v višini 227 mio. din je večji del (84 %) razporejen za osebne dohodke, ki so višji od lanskimi za 113 % in presegajo planirano višino. Ostanek je razporejen v obezni rezervni sklad in v manjši meri v sklad skupne porabe, medtem ko za poslovni sklad ni ostalo sredstev.

Neplačani prihodki (12 mio. din) niso bistveno vplivali na poslovni rezultat. Pomembnejši vpliv imajo zaloge nedokončanih proizvodov, katerih realizacija se vsako leto znatno poveča v zadnjih mesecih leta, to pa naj bi tudi letos izboljšalo rezultat v zaključnem računu.



Akcijska konferenca komunistov

Ocena stanja in naloge ZK pri nadaljnjem razvoju delovne organizacije, to je bila tema akcijske konference ZK, ki je 5. novembra zasedala pozno v popoldne. V dolgem uvodu je glavni direktor skušal poslovanje in težave Saturnusa predvsem pojasniti v kontekstu gospodarskih razmer v širši družbi. Celotna kovinsko predelovalna industrija v Sloveniji je v težavah, veliko je izgubašev, raste zadolževanje, zaloge so se povečale v letošnjem letu za 23 odstotkov, reakcija na zaostrene razmere pa je bila velika rast cen izdelkov kovinske industrije, ki je v desetih mesecih letošnjega leta znašala kar 121 odstotkov. Saturnus je v tem srednjeročnem obdobju, čeprav ni v celoti dosegel zastavljenih ciljev, vendarle napredoval, v nekaterih pogledih tudi bolj kot ostala slovenska industrija - povečal se je na primer delež akumulacije in skladov v dohodku, dosegli smo povprečno raven osebnih dohodkov v gospodarstvu SRS (pred letom 1980 smo bili pod povprečjem). Porasla pa je stopnja odpisanosti osnovnih sredstev od prejšnjih 60 odstotkov na 80 odstotkov, kar je posledica premajhnega investiranja. Ob nihanju proizvodnje embalaže, ki bo letos zaradi slabe letine padla na raven leta 1980, je za to srednjeročno obdobje značilna stalna rast proizvodnje svetlobne opreme in uspešno uveljavljanje novega programa strojegradnje.

Ne glede na to, da je znano in več ali manj tudi priznано, da splošne gospodarske razmere in ekonomska politika otežujejo gospodarjenje delovnih organizacij, pa so člani akcijske konference in ostali prisotni, kot je bilo opaziti iz razprav, vendarle bolj usmerjeni k razmišljanju o notranjih slabostih, ki že zdaj zmanjšujejo uspešnost naše delovne organizacije, posebno pa lahko ovirajo napredek v prihodnjih letih.

Ta razmišljanja se razlikujejo od tozda do tozda, pač glede na različno problematiko. Komunisti orodjarne so na svoji osnovni organizaciji predvsem razpravljali o problematiki delitve dohodka med TOZD-i in DSSS; rešiti je treba stimulativnost in ureditev plačila uslug, ki jih TOZD opravlja za ostali TOZD. Na ravni DO se je treba dogovoriti o nadaljnji strategiji razvoja strojegradnje, ki naj temelji na kvalitetni raziskavi trga. Na področju razvoja je potrebna skupna akcija za intenziviranje tehnološkega razvoja in posodabljanje opreme. V Avtoopremi, kot trenutno najuspešnejši temeljni organizaciji, so se precej ukvarjali z vprašanjem diferenciranosti nagrajevanja glede na uspešnost temeljnih organizacij,

spraševali so po ukrepih za izboljšanje poslovanja Embalaže in o vračanju dolgov tozdu AO, ki so menda dosegli že 70 milijard din. Med splošnejšimi saturnuskimi problemi so našli nezadovoljivo opredeljenost funkcij razvojnih služb na ravni DO in TOZD, pomankljivo spremljanje ekonomskih pokazateljev uspešnosti, vzgajanje kadrov iz saturnuskih vrst, slab odnos do dela. V TOZD Embalaža poleg lastnih težav in slabosti niso pozabili omeniti tudi težave pri sodelovanju z Orodjarno. Med odprtimi vprašanji so omenili posodabljanje sporazumov in urejanje odnosov s Plutalom in, prav tako kot AO, nedefiniran odnos med razvojnimi službami DO in TOZD. V DSSS so komunisti izpostavili naloge, ki se za vse TOZD opravljajo v skupnih službah. Med problemi je bila posebej omenjena organiziranost delovne organizacije in medsebojne povezave poslovnih funkcij s posebnim poudarkom na vodenju, razvoj delovne organizacije, funkcija in organiziranost razvojne službe, poslovno informativni sistem, trženje in izobraževanje. Ukrepi za reševanje problemov naj bodo vključeni v planske dokumente, temeljijo pa naj na analizi vzrokov obstoječega stanja, poenotenju politike poslovanja na ravni delovne organizacije in prevzemanju odgovornosti za izvajanje prevzetih nalog.

(Ne) enotnosti v delovni organizaciji je bilo nasploš posvečenih

veliko besed; ko težimo k večji uspešnosti, ko iščemo perspektivne proizvodne programe, moramo imeti pred očmi celotno delovno organizacijo, ne le posamezne temeljne organizacije ločeno druga od druge. Ob tem je bil tudi večkrat poudarjen pomanjkljiv pretok informacij med delavci kolektiva, med komunisti in tudi med samimi poslovnimi delavci.

Razprave so kot navadno posegale v več področij dela Saturnusa,

zaključek pa sledi šele kasneje. Sklenjeno je bilo, naj se v 14 dneh pripravi gradivo o razvojnih ciljih v naslednjem srednjeročnem obdobju (za to je zadolžen glavni direktor), na osnovi katerega bo predsedstvo akcijske konference določilo roke in nosilce nalog, v januarju pa naj bo pripravljeno gradivo o problematiki sistema delitve osebnih dohodkov. Oboje bo temelj za izdelavo akcijskega programa ZK.

V.C.

Simpozij v Novem Sadu

Posvetovanje jugoslovanske industrije za predelavo sadja in zelenjave

Po dolgoletni tradiciji so se tudi v tem letu v začetku oktobra zbrali v Novem Sadu strokovnjaki z raznih fakultet, ustanov in tovarn za predelavo sadja in zelenjave. Namen posvetovanja je bil izmenjava izkušenj in informacij o novih dosežkih v preteklem letu.

Simpozija so se iz Saturnusa udeležili Teodor Kralj, Slavko Jazbec in Viki Kamnikar. Slednji je predstavil temo »Primerjanje karakteristik domače in uvožene tesnilne mase za pokrove tipa SAPO Ø/82«. Želja Saturnusa je, da bi proizvajal pokrove pretežno z domačimi surovinami. Tako že več kot štiri leta skupaj z Tehnološko fakulteto iz Novega Sada preverjamo lastnosti domačih tesnilnih mas za ta tip pokrova. Problem nastane pri povečevanju premera pokrova, zaradi česar se povečuje sila odpiranja. Vedeti pa moramo, da je »mera« za odpiranje moč v roki gospodinje. To pomeni, da morajo biti kvaliteta pokrova, pogoji zapiranja in drugi tehnološki parametri tako izbrani, da dobimo

kvaliteten proizvod in da gospodinja lahko odvijte pokrov.

Rezultati eksperimenta nam povejo, da ni bistvenih razlik med uvoženo in domačo tesnilno maso. Torej se v proizvodnji pokrovov SAPO Ø 82 lahko uporablja domača tesnilna masa, vendar je potrebno v proizvodnih obratih za predelavo sadja in zelenjave uvesti merjenje momenta zapiranja in hkrati s tem regulirati zapiralke.

Toliko je bilo o proizvodnji in zapiranju s SAPO pokrovi povedanega na simpoziju v Novem Sadu; posebej s tematiko zapiranja s Twist-off pokrovi pa se bo ukvarjal simpozij, ki ga bo v maju prihodnjega leta organiziral Saturnus.

V. Kamnikar

Posodobitev organiziranosti orodjarne in strojegradnje

TOZD 7 je sklenil pogodbo s sve-tovalno organizacijo Iskra Zorin za postavitve funkcionalne organizacije v orodjarni in strojegradnji.

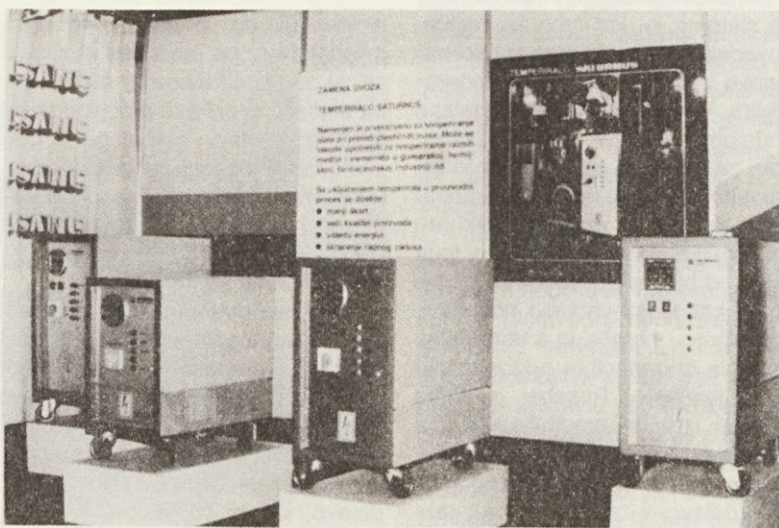
Obdelali bomo primarno organizacijo, kapacitete, tehnološko pripravo, planiranje in ko-ordinacijo dela ter pripravo materiala.

Strokovnjak Iskre Zorin bo deset mesecev po enkrat ali dvakrat tedensko v Saturnusu, kjer bo z našimi sodelavci najprej analiziral stanje, potem pa izdelal predlog sprememb, ki jih bomo uvedli v prakso.

Zavedamo se, da nam lahko izkušeni strokovnjak nudi le oporo pri posodabljanju organiziranosti in da bomo morali teže dela v glavnem nositi sami. Zato bomo že v fazi snovanja novih modelov organiziranosti vključili vse tiste delavce, ki bodo nosilci v fazi izvajanja. Cena sve-tovalnega projekta znaša 1.550.000 din. Verjamemo, da bomo v prihodnjih 10. mesecih sposobni izvesti nujne spremembe, ki jih od nas terja razvoj ostalih področij Saturnusa.

Jožko Čuk

Sejem gume in plastike v Sarajevu



Sejem je potekal od 4. do 8. novembra letos. Sejamski prostor je bil letos povečan in razmeroma dobro pripravljen. Saturnus je dobil novo lokacijo in ureditev razstavnega prostora je bila korektna. Razstavili smo temperirne naprave TNV-3/90°, TNV-6/90°, TNV-9/90° in TNO-6/180°.

Posebno pozornost so obiskovalci posvetili temperirni napravi na olje za ogrevanje do 180° C. Zanimali so se tudi za razširitev proizvodnega programa v Saturnusu tudi na drugo opremo, ki se uporablja na področju predelave plastike. Spraševali so za sušilce granulov in transportetje, posebej pa za polnilne stroje za polnjenje v plastične vrečke.

Janez Žabjek

Kje je naš informacijski sistem?

V zadnjem času pogosto slišimo kritike na račun informacijskega sistema v Saturnusu. Nekatere teh kritik so sicer zlonamerne in ne temeljijo na resničnih dejstvih, v splošnem pa je res, da naš informacijski sistem, tak kot je, ni dober. Izhodne informacije so, zlasti za vodstvene nivoje, pomanjkljive. V teku je načrtovanje novega informacijskega sistema s sodobnejšim in zmogljivejšim računalnikom, kot je sedanj, zato bi bilo nujno narediti podrobno analizo obstoječega stanja, sicer se utegne zgoditi, da bomo vse dosežanje napake vgradili tudi v nov informacijski sistem. Pri tem je treba ločiti pojem informacijskega sistema od oddelka za avtomatsko obdelavo podatkov, kajti računalniška obdelava je samo del celotnega informacijskega procesa. Oddelek AOP je odgovoren za projektiranje in izdelavo posameznih aplikacij, medtem ko so za operativno izvajanje le-teh odgovorni vsi udeleženci v tem procesu. Namen tega sestavka ni analiza trenutnega stanja, temveč prikaz vseh tistih kritičnih točk v sedanjih organizaciji, ki bistveno vplivajo na kvaliteto obdelave podatkov.

Vsak informacijski sistem mora temeljiti na dobro zasnovanem in enotnem modelu za vrednotenje najrazličnejših poslovnih dogodkov s področja nabave, proizvodnje, prodaje itd. Samo tako lahko spremljamo, ocenjujemo in analiziramo poslovanje vsakega elementa v poslovnem sistemu. Obstoječi model tega ne omogoča, saj imamo množico najrazličnejših cen (za vrednotenje proizvodnje obstoja 11 različnih cen), ki bolj zamegljujejo kot prikazujejo resnično stanje. Razen tega tudi metodologija za izračun posameznih cen ni vselej enotna.

Pri razvoju informacijskega sistema čutimo pomanjkanje temeljnih usmeritev, ki bi bile del poslovne politike delovne organizacije. Tudi same naloge za organizacijo novih aplikacij so mnogokrat premalo definirane, kar podaljšuje čas izdelave in zmanjšuje uporabno vrednost izhodnih podatkov.

Pomena kvalitetnih vhodnih podatkov za dobre informacije najbrž ni potrebno posebej poudarjati, pa vendar na posameznih področjih ne dosegajo zadostne kakovosti. Boljši so tam, kjer smo uspeli uveljaviti sodobnejši interaktiven vnos podatkov preko terminalov. V nekaterih primerih vnos podatkov še naprej poteka po starem sistemu (pisanje dokumentov - prenos v računski center - luknjanje), čeprav je sicer obdelava organizirana za interaktiv-

ni vnos. Ugotavljamo tudi, da nismo dosegli, da bi vsak sam vnašal svoje podatke preko terminala, temveč je za to določen samo eden, ki je s tem postal »luknjača« na nekoliko višji ravni. Pri nekaterih udeležencih informacijskega procesa je še premalo prisotna zavest, da je podatek prav tako pomemben element poslovanja kot material, energija, denar (tako je na primer pri nabavi materiala potrebna tudi informacija o njegovi ceni). Uporabnost vhodnih podatkov se je v zadnjih letih zmanjšala tudi zaradi tega, ker se je pomemben del prodajnih podatkov (sporazum TSS - AO) spremenil iz dnevniških v mesečne. Poseben problem predstavlja veliko število podatkov, ki bremenijo spominske enote računalnika, podaljšujejo obdelavo in zmanjšujejo preglednost izhodnih informacij. Tako so podatki o starih proizvodih in materialih še vedno vpisani v datoteke, čeprav jih že vrsto let ne izdelujemo ali uporabljamo. Številni artikli so dvakrat, trikrat ali večkrat vpisani pod različnimi imeni. Te težave bi bile omiljene s standardizacijo nazivov, saj bi tako lažje ugotavljali, za katere materiale že imamo vpisane podatke. S tem problemom so se začeli v zadnjem času intenzivno ukvarjati v TOZD Avtooprema, medtem ko v oddelku strojogradnje že od samega začetka uporabljajo sistem označevanja proizvodov in materialov. Ostaja pa množica preko 60.000 izdelkov, polizdelkov in materialov, kjer bo treba izločiti neaktualne oziroma podvojene postavke.

Koncept sedanjega informacijskega sistema je, kot smo že večkrat povedali, postopno prenašanje obdelave podatkov k samim uporabnikom. V ta namen je bila izdelana vrsta programov za preglede podatkov za potrebe razvoja, prodaje, saldakontov in še nekaterih, vendar ugotavljamo, da se uporabniki teh možnosti ne poslužujejo. Prav tu je eden od bistvenih ključev za izboljšanje kakovosti vhodnih podatkov, kajti samo uporaba in s tem stalna kontrola informacij je pogoj za njihovo kvaliteto. Posebej je treba omeniti izračun predkalkulacij. Ta obdelava je organizirana interaktivno, kar pomeni, da naj bi jo uporabniki (delavci v računovodstvu, razvoju, prodaji) sami izvajali preko terminala ter v nekaj minutah dobili predkalkulacijo za katerikoli proizvod. Aplikacija uporablja obstoječe podatke o kosovnicah, materialih, cenah in delovnih operacijah, ki pa jih lahko poljubno spreminjamo ter tako dobimo več variant izračuna. Obstaja tudi vrsta obdelav, za kate-

Začenjamo javno razpravo

V junijsko-julijemskem Glasu Saturnusa smo brali obrazložitev k osnutkom pravilnika o osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke na podlagi ugotavljanja delovne uspešnosti. V sklepih besedi obrazložitve je bilo rečeno, da bomo javne razprave o osnutkih pravilnikov opravili v mesecu avgustu, v prvi polovici septembra pa naj bi bili pripravljene predlogi pravilnikov.

Še pred dopusti se je izkazalo, da so bile napovedi preveč optimistične. Postalo je jasno, da samo o osnutku sistema ugotavljanja delovne uspešnosti brez usklajenih in dorečenih meril uspešnosti ne bo mogoče začeti in voditi razprav, pa čeprav je v pravilnikih zapisano, da o izbiri meril in njihovih razponih odločajo delavski sveti. Delo, ki naj bi bilo opravljeno med razpravami, se je premaknilo pred razpravo. In prav je tako. Ob pisanju organizacijskih predpisov za izračun posameznih meril uspešnosti so bile v vodilnih, vodstvenih in strokovnih krogih razčiščene dileme o merilih in njihovih razponih. Dogovorjena je organizacija zajemanja in posredovanja podatkov o doseženih uspešnostih delavcev v računski center, vloga odgovornih delavcev v TOZD za delovanje sistema v temeljni organizaciji (sredi novembra, ko to pišem, še ne velja za TOZD-3) ter naloge oddelka za razvoj sistema za delitev OD v kadrovske službi. Ta bo prevzel nadzor nad delovanjem in izvajanjem sistema ter koordina-

cijo za to področje v delovni organizaciji.

Od srede septembra opravlja veliko delo tudi računski center. Zaradi uveljavitve novega pravilnika delavci reorganizirajo programe za izračun osebnih dohodkov. Zagotavljajo, da bodo s 1. 2. 1986 pripravljene in preizkušeni programi za izračun delovne uspešnosti po novem pravilniku. Da bo to res, nam zagotavlja akcija, ki je v teku. Za mesec oktober, november in december bo izdelan preizkusni izračun osebnih dohodkov za 150 delavcev vseh struktur iz vseh temeljnih organizacij po osnovah in merilih predlaganega pravilnika.

Ker smo pred javno razpravo o predlaganih pravilnikih, preletimo bistvene spremembe, ki jih novi pravilniki prinašajo.

1. Delavec, ki bo dosegel normo pod 100 odstotki, bo dosegel uspešnost 0, kar pomeni, da bo za to dobil samo osnovno plačo (točke iz grupe dela krat vrednost točke). Do sedaj je nedoseganje norme pomenilo zniževanje osnove za nedosežen odstotek.

2. Delavcu, ki bo dosegel normo (temu bomo rekli, da je dosegel merilo) 100 % ali več, se mu bo uspešnost izračunala tako, da se bo k doseganju merila prištelo še 10 %, vendar delavčeva uspešnost ne bo mogla biti večja od 30 %.

To določilo bo povzročilo pri delavcih, ki delajo po normi, mnogo vrčje krvi, vendar moramo upoštevati naslednje: norme za ročna dela, ki

re se zdi, da jih ne znamo prav izkoristiti - n. pr. mesečne preglede stroškov po stroškovnih mestih ali pa statistične prikaze proizvodnje in prodaje, ki so na razpolago 2. delovni dan v mesecu za pretekli mesec. Z morebitnimi manjšimi dopolnitvami teh in še nekaterih drugih obdelav bi lahko hitro dobili dragocene informacije.

K vsemu temu moramo dodati še zastarel koncept nekaterih obdelav, ki so bile prenesene s prejšnjega računalnika IBM / 360-20. Pozneje ni bilo nikoli dovolj časa za predelavo teh aplikacij, zato porabimo več strojnega časa za njihovo obdelavo, kot bi bilo potrebno. Med temi posebej izstopa obračun osebnih dohodkov, ki bi ga morali kar najhitreje reorganizirati. V prvi polovici letošnjega leta so tekli pogovori s predstavniki delovne organizacije Intertrade, ki naj bi prevzela organiziranje in obdelavo osebnih dohodkov. Do tega trenutka se žal še nismo dogovorili, čeprav smo za izde-

lavo posnetka stanja in informiranje izvajalcev v Intertradu porabili skoraj toliko časa, kot bi ga za reorganizacijo obračuna osebnih dohodkov v našem oddelku.

Strojna oprema, s katero razpolaga računski center, že postaja ozko grlo, predvsem zato, ker ne omogoča priključitve večjega števila terminalov. Operacijski sistem in programski jeziki, ki jih uporabljamo, niso med najsodobnejšimi, vendar trdim, da je vpliv teh pomanjkljivosti na kvaliteto celotnega informacijskega sistema majhen v primerjavi s prej naštetimi. Hitrejši računalnik bi pač omogočal, da bi iste napake, ki obstajajo sedaj, obdelali hitreje.

Kritične točke informacijskega sistema, ki so prikazane, nikakor niso nerešljive; prepričan sem, da bi z nekaj več volje in sodelovanja uspeli v razmeroma kratkem času dvigniti kvaliteto informacij na ustrežno raven.

Edo Martinčič

so postavljene po WF metodi, se dosti več kot za 10 % tako ne presegajo (so izjeme). Ko govorimo o avtomatih in polavtomatih ter o procesnih operacijah, pa si moramo priznati, da je preseg norme na teh delih nesmiseln, saj tempo diktira naprava. Z dobro strežbo napravi se lahko le približujemo tehnični ali tehnološki kapaciteti stroja, v nobenem primeru pa jih ne moremo preseči; če jih, pa jih le na račun kvalitete. Z uveljavitvijo pojma uspešnosti pa bo mogoče stimulirati delo na teh strojih, kjer bo ob doseganju kapacitet avtomata priznana maksimalna uspešnost delavca, to je 30 %.

3. Delavci po normi v TOZD-3 in TOZD-5 bodo prejeli še dodatne odstotke (do 6 %) uspešnosti na osnovi zmanjšane izmeta. Osnova za primerjavo bo ustvarjen izmet v preteklem obdobju.

4. Uspešnost delavcev, ki je sedaj merjena po ekonomskem normativu, bo z novim pravilnikom merjena z najmanj dvema in največ tremi individualnimi ali skupinskimi merili, ki jih bo določil delavski svet. Sedanja ekonomska normativi so z redki-

mi izjemami navzdol vredni 8 % (fiksni), predvideno pa je, da bo uspešnost teh delavcev merjena v razponu od 0-30 %, tako kot to velja za delavce po normi.

5. Do sedaj je bila stimulacija TOZD (do 35 %), podeljena odvisno od prisotnosti vsem delavcem v TOZD v enaki višini. Z novim pravilnikom bo zamenjana ta stimulacija s »kolektivno uspešnostjo« (do 20 %), ki pa jo bomo prejeli v odvisnosti od svoje osebne uspešnosti.

6. Delavcu, ki zaradi organizacijskih zastojev ne bi mogel delati, bo priznana uspešnost 10 % in ne tako kot do sedaj povprečni preseg norme.

7. V TOZD-ih se različno obračunava čas, ki ga delavec prebije na sejah samoupravnih organov. Z novim pravilnikom bo veljalo, da se bo ta obračunal po povprečni uspešnosti delavca.

8. Čas malice se sedaj obračunava za delavca po normi kot režija, za delavce, ki so merjeni po ekonomskem normativu, pa tako kot je obračunanih 7,5 ur. Predvideno je, da bo čas malice obračunan za vse

enako, to je z 10 % uspešnostjo.

Naštete so le spremembe, ki prizadevajo vse delavce v Saturnusu. Več o delitvi osebnih dohodkov in pravilnikih boste našli v junijsko-julijski številki Glasa, in ker smo pred javno razpravo, bi bilo dobro, da članek še enkrat preberete.

V omenjeni številki ni o osnutku pravilnika TOZD Orodjarna in vzdrževanje posebej nič napisanega, zato še kratka razlaga tega pravilnika. V razponih meril se pravilnik TOZD-7 ne razlikuje od drugih pravilnikov, ima pa to posebnost, da področje individualnih in skupinskih meril (to je tisti del razpona od 0-30 %) deli v tri dele, kjer vplivnost količine dela vpliva na uspešnost delavca s 70 %, z 20 % kakovost dela in z 10 % gospodarnost pri delu. Taka razporeditev moči delovanja meril pa ne velja za delavce v konstrukciji, ki so se odločili, da dajo večji poudarek kvaliteti dela in predlagajo razmerja: 50 % za količino, 40 % za kakovost ter 10 % za gospodarnost.

Doseženo uspešnost posameznih delavcev bodo ocenjevali s po-

močjo opisne metode, vendar ne brez objektivnih meril. Merila za količino so: doseganje norm, doseganje planov obratov in izpolnjevanje rokov pri nalogah. Za ocenjevanje uspešnosti za kakovost jim bo služila evidenca o številu porabljenih ur za nadomestitev izmeta in dodelav, pri vodjih pa tudi doseganje normalne razporeditve delavcev po uspešnosti, ki je v TOZD-u obvezna.

Uspešnost delavcev v TOZD-7 naj bi bila povezana z uspešnostjo drugih temeljnih organizacij s kolektivno uspešnostjo. Različne skupine v TOZD-7 sprejemajo kot svojo kolektivno uspešnost tudi del uspešnosti drugih dveh TOZD, izjema je strojogradnja, ki je po kolektivnem merilu vezana le na rezultate svoje temeljne organizacije.

Pri razlagah pravilnika in poskusnih izračunih uspešnosti smo uporabljali povprečne vrednosti v razponih meril, te pa v seštevkih predstavljajo nižjo vrednost, kot znaša sedanja stimulacija. Zato se širijo govorice o nižjih osebnih dohodkih. Vedeti pa je treba, da ob uveljavljanju kakršnihkoli sprememb sistema delitve osebnih dohodkov mora biti spoštovano načelo, da ob izplačilu osebnega dohodka po novem ne sme delavec prejeti nižjega osebnega dohodka, kot ga je prejel pred spremembami. To bo zagotovljeno ob uveljavitvi pravilnika z dvigom vrednosti točke, kar pa ne pomeni bistvenega povišanja mease sredstev za osebne dohodke, pač pa le njihovo prerazporeditev v korist individualnih in skupinskih meril. Povsod tam, kjer se danes presega norme nad 30 % (kjer se ne držijo začasnega sklepa o maksimalnem doseganju norm), pa bo potrebno izvesti dodatnečasne ukrepe, ki bodo tudi predmet razprav in sklepanja na zborih delavcev.

Pojavljajo se tudi trditve, da je predlagan sistem zaradi določenih zgornjih mej razponov zaprt sistem. Naj poenostavljeno razložim zakaj sistem ni zaprt.

V pravilniku uporabljena merila in njihova srednja vrednost uspešnosti so poslovni cilji temeljnih organizacij. Če se cilji v daljšem časovnem obdobju presegajo v taki meri, da je priznana uspešnost maksimalna, je potrebno cilje zvišati, istočasno pa se mora dvigniti raven osebnih dohodkov - v našem primeru točka - saj naj nam bi nadpovprečno doseženi poslovni rezultati tudi omogočali. Za delovanje in stalno odprtost sistema nagrajevanja uspešnosti pa je temeljnega pomena sposobnost temeljnih organizacij, vzdrževati raven osnovnega dela osebnih dohodkov (vrednost točke) kot socialno kategorijo, medtem ko je sistem nagrajevanja delovne uspešnosti temu nadgradnja, ne pa njen pripomoček.

Vita Cajnko

Marjan Čakš

GLAS SATURNUSA 5

TEŽAVE TOVARNE BELE PLOČEVINE

Le z večjo proizvodnjo do nižjih cen

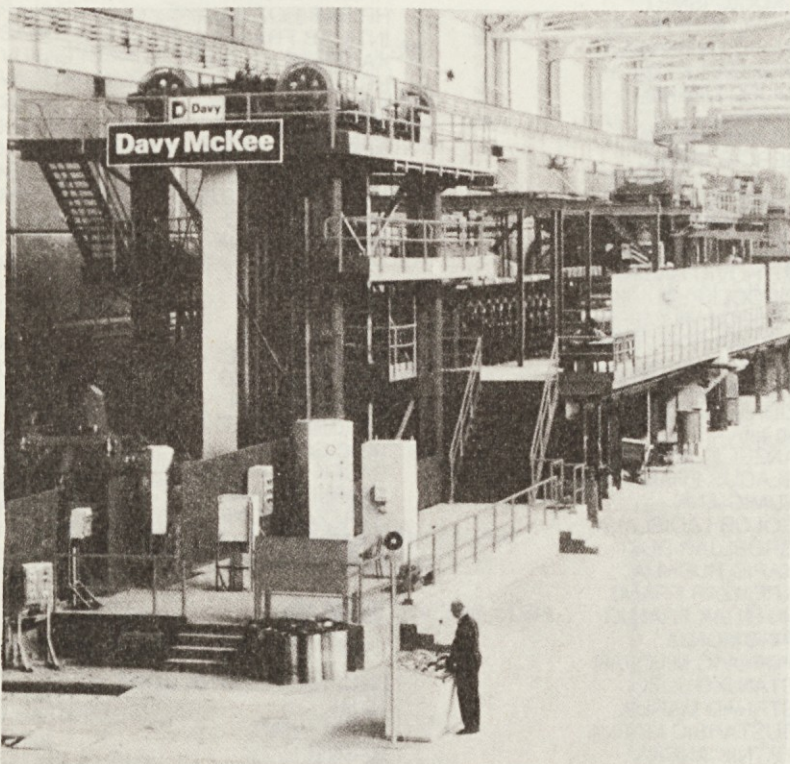
Dve leti je od takrat, ko so iz tovarne Zorka Šabac začele prihajati prve plošče bele pločevine. Začetni problemi s kvaliteto, predvsem gre za preveliko naoljenost, ki je povzročala težave tudi v saturnuski proizvodnji, se zdaj izboljšujejo; kljub temu pa je tovarna bele pločevine danes v velikih težavah. Gra-

jena je za proizvodnjo 150 000 ton letno, investitorji so namreč računali na jugoslovansko letno potrošnjo okrog 90 000 ton, hkrati pa še na potrošnjo v sosednjih državah, ki nimajo lastne tovrstne proizvodnje. Vendar je Zorka v dveh letih naredila le 65 000 ton bele pločevine; njene zmogljivosti so zasedene 25-

odstotno, ob tem pa je obremenjena s 37 milijoni dolarjev dolgov. To vpliva na njihovo ceno in jugoslovanske delovne organizacije zato še vedno kupijo letno okrog 47 000 ton cenejše bele pločevine na Zahodu. Cene tuje pločevine še padajo zaradi svetovne krize v črni metalurgiji.

Tako sta povedala direktor in namestnik direktorja Zorkine tovarne bele pločevine na tiskovni konferenci 14. novembra, na kateri so bili prisotni tudi predstavniki Plutala, Droge in Saturnusa. Če bi vse delovne organizacije v Jugoslaviji kupovale domačo belo pločevino, menijo v Zorki, bi lahko bolje izkoristili svoje kapacitete in tudi ustrezno znižali cene. Zato se zavzemajo za zvišanje carine za uvoženo belo pločevino, za zmanjšanje ali ukinitév carine za hladno valjane trakove, ki jih Zorka zaenkrat še uvaža, in za večje izvozne stimulacije.

Kljub dvomom o upravičenosti velike investicije (sredstva so prispevale mnoge delovne organizacije, ki v proizvodnji uporabljajo belo pločevino, med njimi, sicer le desetino predvidene vsote, tudi Saturnus), je na koncu pogovora nekako prevladalo stališče, da je za tovarno, ki že obratuje, pač treba iskati rešitev. Tovarni, kot je naša TOZD Embalaža, ki nima lastnih deviz, je Zorka vendarle prinesla določene prednosti, saj smo z belo pločevino v zadnjih dveh letih bolj preskrbljeni. Ali je tolikšno pomanjkanje deviz za TOZD Embalaža res tako nujno in nepopravljivo dejstvo, pa je preobsežno in prezahtevno vprašanje, vsaj v sklopu tega zapisa.



Pravice iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja

(nadaljevanje iz prejšnje številke)

Pravice na podlagi invalidnosti

V novem sistemu pokojninskega in invalidskega zavarovanja je bistveno spremenjen pojem invalidnosti. Po dosedanjih predpisih je bilo merilo za invalidnost vprašanje, ali lahko zavarovanec še naprej opravlja svoje delo, to je dela in naloge, h katerim je razporejen, s polnim delovnim časom in brez naporedne nevarnosti, da bo zaradi tega postal invalid. Če zaradi trajnih sprememb svojega zdravstvenega stanja ni mogel več opravljati tega dela, je postal delovni invalid in je kot tak uveljavil pravice iz invalidskega zavarovanja. Po novem zakonu pa invalidnost obstaja le, če pri zavezancu zaradi trajnih sprememb v zdravstvenem stanju pride do zmanjšanja ali izgube delovne možnosti za opravljanje vseh del in nalog v temeljni organizaciji, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi ali z delom pridobljenim možnostim.

Bistvena elementa invalidnosti sta torej:

- trajna sprememba v zdravstvenem stanju zavarovanca, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali ukrepi medicinske rehabilitacije (ugotavlja se po končanem zdravljenju);

- zavarovanec zaradi teh sprememb v zdravstvenem stanju ne more več opravljati poln delovni čas del in nalog, h katerim je razporejen niti katerikoli del in nalog, ki ustrezajo njegovi strokovni usposobljenosti v celotni temeljni organizaciji.

V novem sistemu delavec, ki ne more več opravljati svojega dela in ga zato prerazporedijo na druga dela, za katera je določena enaka stopnja strokovne izobrazbe, vendar nižji osebni dohodek, nima pravice do nadomestila iz invalidskega zavarovanja. V takšnem primeru sploh ne gre več za izgubo ali zmanjšanje delovne možnosti, temveč za stanje, ki ga imenujemo »sprememba delovne možnosti«. **Novi zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju in spremljajoči dokumenti jasno kažejo, da kadar želimo primerno zapolniti delovnega invalida, ne ostajamo pri ugotovitvi »česa vsega on ne zmore«, pač pa ugotavljamo »kaj zmore«, kakšne so njegove preostale delovne sposobnosti.**

Zmanjšanje delovne možnosti obstaja, če zavarovanec ne more s polnim delovnim časom in z normalnim delovnim naporom, ki ne ogroža njegovega zdravstvenega stanja, opravljati nobenega dela v temeljni organizaciji, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi. Če lahko ta dela še opravlja najmanj polovico delovnega časa ali jih lahko opravlja v kakšni drugi temeljni organizaciji najmanj polovico delovnega časa, govorimo o preostali delovni možnosti. Če pa zavarovanec nima preostale delovne možnosti, gre pri tem za izgubo delovne možnosti.

Zavarovanci, pri katerih nastane invalidnost, se glede na preostalo delovno zmožnost razvrščajo v tri kategorije invalidnosti:

- v I. kategorijo invalidnosti se razvrstijo zavarovanci, pri katerih nastane izguba delovne možnosti;

- v II. kategorijo invalidnosti se razvrstijo

zavarovanci, ki lahko najmanj polovico polnega delovnega časa opravljajo svoje ali drugo ustrezno delo in se ne morejo s prekvalifikacijo oz. dokvalifikacijo usposobiti za opravljanje drugega ustreznega dela s polnim delovnim časom;

- v III. kategorijo invalidnosti se razvrstijo zavarovanci, ki lahko po poprejšnji prekvalifikaciji oz. dokvalifikaciji ali brez prekvalifikacije ali dokvalifikacije poln delovni čas opravljajo drugo ustrezno delo.

Za svoje delo se štejejo dela oz. naloge, h katerim je bil zavarovanec razporejen in jih je opravljal pred nastankom invalidnosti ter dela oz. naloge v temeljni organizaciji, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi oz. z delom pridobljeni delovni zmožnosti.

Za drugo ustrezno delo se štejejo dela oz. naloge, ki jih zavarovanec s preostalo delovno zmožnostjo lahko opravlja določen delovni čas z normalnim delovnim učinkom in z delovnim naporom, ki ne poslabšuje njegove invalidnosti ali se za taka dela oz. naloge lahko usposobi s prekvalifikacijo oz. dokvalifikacijo.

Pri ugotavljanju drugega ustreznega dela je treba upoštevati splošno in strokovno izobrazbo ter z delom pridobljeno delovno zmožnost, delovne izkušnje, splošno zdravstveno stanje in druge osebne lastnosti zavarovanca.

Pogoji za priznanje pravice do invalidske pokojnine

Pravico do invalidske pokojnine pridobi zavarovanec, ki postane zaradi bolezni ali kakšne poškodbe popolnoma ali trajno nezmožen za delo.

Invalidsko se lahko upokoji zavarovanec, ki bi se sicer še lahko usposobil za opravljanje drugega dela, vendar mu prekvalifikacija ali dokvalifikacija ni zagotovljena, ker je že dopolnil 50 let. Zavarovanci je pravica do prekvalifikacije ali dokvalifikacije zagotovljena do 45. leta. Če svojega dela niti drugih del, za katera je usposobljena, ne more več opravljati, se zato mora usposobiti.

Prav tako ima pravico do invalidske pokojnine zavarovanec, ki bi lahko še naprej opravljal svoje delo s skrajšanim delovnim časom ali bi lahko brez dodatnega usposabljanja opravljal drugo delo, vendar je že dopolnil starost 60 let (moški) ali 55 let (ženske).

Vsi zavezanci morajo za priznanje pravice do invalidnosti pokojnine izpolnjevati še naslednje pogoje:

- Če je invalidnost nastala zaradi bolezni ali poškodbe na delu, zavarovanec pridobi pravico do invalidske pokojnine ne glede na dolžino pokojninske dobe.

- Če je invalidnost povzročila bolezen ali poškodba, ki je zavarovanca prizadela, ko ni bil na delu, pa je moral vsaj tretjino časa od dopolnjenega dvajsetega leta do nastanka invalidnosti prebiti v pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Zavarovancem, ki so z rednim šolanjem pridobili višjo izobrazbo, se v to obdobje štejejo le leta od dopolnjenega 23. leta starosti, tistim, ki so doštudirali na visoki šoli, pa od dopolnjenega 26. leta starosti dalje.

- Ugodnejši pogoji so predpisani za zavarovance, ki jih je invalidnost prizadela pred dopolnitvijo 30. leta starosti. Če je postal invalid pred 21. letom starosti, se lahko invalidsko upokoji, če je bil ob nastanku invalidnosti pokojninsko in invalidsko zavarovan in je imel vsaj 4 mesece zavarovalne dobe. Zavarovanec, ki ga je invalidnost prizadela med 21. in 30. letom starosti in je s šolanjem po 20. letu pridobil najmanj srednjo strokovno izobrazbo, se lahko invalidsko upokoji, če je do nastanka invalidnosti dopolnil vsaj eno leto zavarovalne dobe.

Pogoji za priznanje pravice do družinske pokojnine

Ob smrti zavarovanca lahko družinski člani pod določenimi pogoji pridobijo pravico do družinske pokojnine. Družinski člani, ki pridobijo pravico do družinske pokojnine, so:

- zakonec in otroci (zakonski ali nezakonski ali posvojenci) - člani ožje družine;

- pastorki, vnuki in drugi otroci brez staršev, starši in posvojitelji ter bratje in sestre, ki jih je zavarovanec preživljal - člani širše družine.

Za priznanje pravice do družinske pokojnine morajo biti izpolnjeni določeni pogoji tako pri umrlem zavarovancu ali upokojencu kot tudi pri družinskem članu, ki jo uveljavlja.

Družinski člani lahko pridobijo pravico do družinske pokojnine, če je umrl zavarovanec do smrti:

- dopolnil vsaj pet let zavarovalne dobe ali najmanj deset let pokojninske dobe ali

- izpolnil pogoje za priznavanje pravice do starostne ali invalidske pokojnine ali - bil uživalec starostne ali invalidske pokojnine oz. pravic na podlagi preostale delovne zmožnosti.

Če je zavarovanec umrl zaradi poškodbe pri delu ali zaradi poklicne bolezni, pridobijo člani njegove družine pravico do družinske pokojnine ne glede na pokojninsko dobo, ki jo je dopolnil do smrti.

Zakon podrobneje ureja določene pogoje, ki jih morajo izpolnjevati posamezne vrste družinskih članov, da lahko pridobijo družinsko pokojnino po umrlem zavarovancu.

Milan Pavliha

Jubilanti



TOZD EMBALAŽA SKUPNA DELOVNA DOBA 10 let

ALAGIČ RAJFA
ALIBEGIĆ MUNIRA
AVSEC JOŽE
BRANDIČ ŠEHIZA
DŽOLIĆ RANKO
GRABNAR ALBIN
HUSANOVIĆ RASMA
ISAILOVIĆ BOGOSAV
JAKOP DARKA
JANDRLIČ ANTON
JAVOR ROSA
JOVIĆ STANA
KARADŽIĆ NAMKA
KLEMENČIĆ PAVEL
KUTLAČA SAVICA
LETIČ JAGODA
LUBEJ BOJAN
NIKOLIĆ JULIJANA
SAMARDŽIĆ AJŠA
ŠKOČIĆ ISMET
ŠIREC MIRAN
VASIČ CVIJANKA
VIDRGAR RADA
ZAJEC DARKO

20 let

BENKO Marija
BERČIĆ FRANC
ČERNE STANE
ČOSIĆ DANICA
GALE STANISLAVA
KUCHAR BOŽIDAR
MITROVIĆ SABINA
PINCOLIĆ LUDVIK
PODBOJ MILOŠ
RUČIGAJ KRISTINA
SEČKAR VINKO
ZAGORC JELENA
ŽIDAN ANTON

30 let

ANZELJČ MINKA
BLAGUŠ FRANČIŠKA
FUMIĆ ANA
GOLOB LADISLAVA
GROBLJAR ROZI
KAPIĆ HUSNIJA
KREMŽAR FRANC
KUTNJAK FRANJO
PIRC SONJA
POPOVIĆ MILOVAN
STANJKO JOŽE
STRNAD Marija
ŠUŠTARŠIĆ Marija
TRTNIK ANČKA

VESELKO ANTON ZAVRL PAVLA ZUPANČIĆ FRANČIŠKA ŽURAN Marija AVBELJ FANI DELOVNA DOBA V SATURNUSU 10 let

ALIBEGIĆ MUNIRA
AVSEC JOŽE
ČURK VERONIKA
ČOSIĆ DANICA
HUSKIĆ SADETA
ISAILOVIĆ BOGOSAV
JOVANOVIĆ DRAGUTIN
KLEMENČIĆ PAVEL
KOLENC JAKOB
KOVAČ MARTA
KUTLAČA SAVICA
LUBEJ BOJAN
SVETEK MARA
VASIČ CVIJANKA
ZAJEC DARKO
ZAJEC VILKO

20 let

BALTIĆ GENOVEFA
BENKO Marija
BERČIĆ FRANC
HRIBAR LUDVIK
HRIBAR ROZALIJA
INTIHAR FRANCKA
KASTELIĆ MILAN
KRALJ ing. TEODOR
KUCHAR BOŽIDAR
LOŽAR ANDREJ
PINCOLIĆ LUDVIK
PODBOJ MILOŠ
PRIMAR SILVESTER
SEČKAR VINKO
SLAPAR Marija
VOKAL JURE
ZRNKO ALOJZ

30 let

BURA IVANKA
DOBRAJČ JOŽE
GOLOB SLAVKO
HRŽIĆ ŠTEFAN
PEVCIN ALFRED
PIRC SONJA
SAŠEK VALENTINA
STANJKO JOŽE
STRAŽAR TONE
TROBIŠ ŠTEFKA
TRTNIK ANČKA



TOZD AVTOOPREMA SKUPNA DELOVNA DOBA 10 let BABIĆ PERO BABNIK NADA

Umetnost kot način, kako živeti polno

Verjetno ni edini v Saturnusu, ki svoje misli in občutke izraža tudi skozi pesem, je pa edini, ki je pesmi v zadnjih letih objavil v našem glasilu - največkrat pod psevdonimom I. I. Smirnof (rusko zveneči psevdonim si je izbral iz ljubezni do ruske literature), kasneje pa že podpisane s kratico I. F. O predstavitvi v Glasu Saturnusa sva se z Ivom Ferbežarjem žal uspela dogovoriti šele sedaj, ko po 21 letih zapuša delovno organizacijo.

Njegove pesmi, pisane v različnih, stilih, v verzih ali nevezane, so vendar po razpoloženju, ki ga izžarevajo, očitno pesmi istega človeka - zamišljenega, tudi nekoliko resigniranega, razmišljujočega o bivanju in koncu bivanja, o svetu in o človeku, ki išče smisel življenja, ali pa živi površno, propadajoč brez haska - kot pravi njegova pesem Drevo življenja: »...na zunaj živi in poje (in vendar spi in veje) in gosti ptice in čebele...«

»Pravzaprav je vprašanje, kaj pomeni polno živeti. Mogoče to pomeni, da se mora človek v tem kratkem življenju ukvarjati s čimveč stvarmi, čimveč spoznati - čeprav je nevarno, da potem na nobenem področju ni posebno dober. Po svoje je lahko polno tudi življenje človeka, ki samo dobro opravlja svoje delo - pa četudi je to na primer zidarstvo. Jaz se rad ukvarjam z umetnostjo, s pisanjem in slikanjem, to je moj način, kako živeti polno.«

Ker pa ni eden tistih, ki pesmi skrivajo v predalu, je to tudi njegov način pogovarjanja, sporočanja. O tem pravi: »Ne iščem resnice, ne skušam delati zaključkov, že tako je preveč ljudi, ki nastopajo s pozicije sile in edine svete resnice. Skozi pesem hočem povedati, kaj čutim in mislim, ne spreminjati svet, saj ga niti ne moreš bistveno spremeniti. Pobuda za pesnjenje pride iz čustvenega doživljanja, a ni nujno, da so to neki veliki, dramatični trenutki

- da pišeš pesmi, ni treba, da si razočaran v ljubezni ali da so te starši vso mladost pretepali. Tudi

zelo majhni, navidez nepomembni dogodki so lahko dramatični.«

Kot je že navada, ga povprašam po začetkih. »Pesmi pišem nekako od osmega leta, veselje do pisanja pa sem imel že v otroštvu, do pisanja in do risanja. V tehnični poklic sem prišel po naključju. Takrat nismo vedeli kaj dosti o poklicih, hotel sem se učiti nekaj v zvezi z risanjem in odločil sem se za grafično šolo. Tako sem tudi prišel v Saturnus. Potem so mi na pregledu po pomoti rekli, da slabo vidim, in ker sem se že menil v Saturnusu, sem šel v kovinarsko šolo. Kasneje sem obiskoval tečaj za likovno umetnost in imel sem srečo, da sem dobil delo v kooerciali, kjer sem se le lahko ukvarjal z grafičnim oblikovanjem.« Kombinacija slikanja in pesništva ni nekaj neobičajnega in Ivo vidi v obeh načinih izražanja tudi precejšno podobnost.

»Blize mi je pesništvo kot proza, ker pesem govori jedrnat, pve samo bistvo - tako kot slika. In v pesmi, ko hoče nekaj povedati, je pomemben način, kako to poveš - pesem mora biti lepa, nuditi mora estetski užitek. Mislim, da prav zato tudi preprosti, manj izobraženi ljudje radi preberejo kakšno pesem in tudi najdejo iskrico v njej - ker je preprosta in lepa.«

V Grosupljem, kjer živi, je bil Ivo pobudnik za ustanovitev literarnega kluba - da bi literaturo približal ljudem in da bi ljudem, ki imajo veselje do pisanja, olajšali pot med ljudi. »Skupno ljudje laže uspejo, pa še drugi imajo lahko od tega korist, če je kulturno življenje bolj razgibano. Septembra nam je bila zaupana organizacija območnega srečanja mladih pesnikov in pisateljev, ki smo jo uspešno pripravili. Za republiško srečanje je bila izbrana tudi ena mojih pesmi.«

Ker že ima izkušnje s kulturno organizatorskim delom v svojem kraju, ga vprašam, kako si predstavlja kulturno »razgovorje« v Saturnusu. »Škoda je, ker se trenutno pri nas na kulturnem področju nič ne dogaja. Včasih ni bilo tako, imeli smo razstave, gledališko skupino, posamezniki, kot je na primer Janez Ošaben in Lado Sluga, so se precej trudili s tem. Da človek razume sliko, pesem, da ve, zakaj je lepa, mora imeti določeno osnovo. V šoli tega ne dobiš dovolj, zato moraš dobiti po drugi poti, biti moraš v stiku z umetnostjo. Če imamo ljudi, ki ustvarjajo, ki hočejo ustvarjati, potem je treba te ljudi zbrati - taki ljudje so pripravljene delati tudi izven delovnega časa. Treba pa je za to nekaj narediti in dati.«

Za konec - katera tvoja pesem ti je najljubša?

»Teško bi se odločil. Trenutno morda pesem Križ, ki je bila izbrana za republiško srečanje mladih pesnikov in pisateljev. To je zame pri-znanje, ki mi veliko pomeni.«

Vita C.

Križ

- 1 naprava iz dveh tramov pribiti koga na križ viseti na križu obsoditi koga na smrt
- 2 ta naprava s podobo Kristusa ali brez nje molče je prenašal križ
- 3 čez vse je naredil križ v oknu so bili križi
- 4 ekspresionistično: trpljenje vzeti križ na svoje rame križ je gledati kako trpi
- 5 že osem križev ima na plečih
- 6 igralna karta križ in pik
- 7 predel ob spodnjem delu hrbtnice križ ga boli
- 8 snopi žita, ki se sušijo na njivi ekspresionistično: vsak ima svoj križ napraviti križ čez kaj

BALTIĆ FATIMA
BIRO BRANKA
ČUKIĆ DRAGAN
ČURČIJA BOSILJKA
DELAGIĆ ZUMRETA
FIRANOVIĆ JANA
HANDANOVIĆ ESADA
ILIĆ VINKA
JEROM JOŽICA
KARADŽIĆ STOJANA
KORIĆ ENES
FRUŠIĆ FRANC
KURTIŃOVIĆ ZDRAVKO
LAZIĆ ČEDOMIR
MAJKIĆ MARA
MOHAR NADA
NEŠOVIĆ RADOSLAV
OBRADOVIĆ SLAVKA
RADIŠIĆ JOVANKA
RADOČAJ LJUBICA
RISTIĆ GOSPA
SAVERNIK LUDVIK
SNOJ MIRJANA
ŠAJINOVIĆ TIHOMIR
ŠARČEVIĆ ŠEFIK
VUKADINOVIĆ DRINA
WERTEL DUŠAN

20 let
KUKOVEC EDI
MARINKO IVAN
MAVEC IVANKA
MIKLIĆ MIRO
ORNIK ERIKA
PAVLIČ ANTON
PAVLOVIĆ ELIZABETA
PINTAR JOŽEF
ŽEJN VERA

30 let
GOLUBIĆ ŠTEFAN
GORJANEC MARIJA
GRAH JELKA
IVANČIĆ MILAN
JANDRLIČ IVAN
KAVČIĆ KRISTINA
KOČAR ANTON
MIKLAVČ JANEZ
MIKLAVČIĆ LEOPOLD
PAPEŽ IVAN
PIRŠ ALOJZ
ŠKEC AVGUST
VARDJAN ing. RADO
ZRIMŠEK NEŽKA

DELOVNA DOBA V SATURNUSU
10 let
BALTIĆ FATIMA

BIRO BRANKA
ČUKIĆ DRAGAN
ČURČIJA BOSILJKA
DELAGIĆ ZUMRETA
GOLUB MILENA
HANDANOVIĆ ESADA
ILIĆ VINKA
JEROM JOŽICA
KAVČNIK JANKO
KRUŠIĆ FRANC
KORTINOVIĆ ZDRAVKO
MAJKIĆ MARA
MAVEC JOŽE
MUDRINIĆ JOVANKA
MULH FERDINAND
NEŠOVIĆ RADOSLAV
OBRADOVIĆ SLAVKA
PESJAK MARJAN
RADOČAJ LJUBICA
SNOJ MIRJANA
ŠAJINOVIĆ TIHOMIR
TOPČAGIĆ EMINA
WERTEL DUŠAN

20 let
ČESEN JOŽE
ČRNE VILI
HVALA FRANC
JELNIKAR KRISTINA
MARINKO IVAN
MATKOVIĆ ANA
PAVLIČ ANTON
PURGARIĆ DRAGA
ŽEJN VERA

30 let
GRABEC POLDE
GRAH JELKA
KOSEC VERA
MIKLAVČ JANEZ
PIRŠ ALOJZ
SMREKAR ŠTEFAN
ZRIM FRANC
ŽELEZNIK JANEZ

TOZD ORODJARNA IN VZDRŽEVANJE

SKUPNA DELOVNA DOBA
10 let
BIRK VOJKO
GALIČ MIRAN
KREGAR FRANC
LUKŠA JOSIP
MAGIĆ ZVONKO

SVETLIN IZIDOR
TOMINC PETER
ŽABJEK JANEZ

20 let
BOLTA JANEZ
ČUČAK MILE
KRENN MITJA
LAMPIČ EDVARD
MOJŠKERC JAKOB
PRAŠNIKAR VILIBALD
TRONTELJ ALOJZ
TRTNIK BOŽIDAR
KARNIČAR MILAN

30 let
GOTOVINA DRAGO
KAMNIKAR MIRO
NOVAK DRAGO
SLAK IVANKA
ŽELEZNIK JOŽE

DELOVNA DOBA V SATURNUSU

10 let
BIRK VOJKO
BUČAR DOMINIK
ČERNE PAVEL
MAGIĆ ZVONKO
TOMINC PETER

20 let
GRUM LEOPOLD
LOVRENČIĆ STJEPAN
MOJŠKERC JAKOB
OSTERMAN FRANC
POGRAJČ RAJMUND
TRONTELJ ALOJZ
TRTNIK BOŽIDAR

30 let
JANEŽIČ JOŽE
KAMNAR MIRO
MERŠOL BOGDAN
SLAK IVANKA

DELOVNA SKUPNOST SKUPNIH SLUŽB SKUPNA DELOVNA DOBA

10 let
ANDREJEVIĆ ZORICA
ČEČELIČ ETELKA
DEČMAN MARIJA
JAKŠA SLAVKA
LEBEN JOŠKO
SARADJEN KOTAR DRAGA
TODOROVIĆ DRAGICA

20 let
ČERNE BORUT
MREŽAR SILVA
VRAŽIČ JELENA
ZALETELJ FRANC

30 let
DIMC ALOJZ
FABIANI IVICA
KOSI JELICA
KRANJČ FRANC
MATJAČIĆ BARA
MEDIĆ JANEZ
MEJAČ FANI
VRZEL SLAVKO

DELOVNA DOBA V SATURNUSU

10 let
KORNIČIČ KATARINA
MANDIČ MILANKA
SARADJEN KOTAR DRAGA
TODOROVIĆ DRAGICA
ŽIVIC SLAVICA

20 let
ČERNE BORUT
KOZLEVČAR OLGA
MREŽAR SILVA
TRENTELJ ZDENKA

30 let
MEDIĆ JANEZ

Zapoveduje se tistemu, ki se ne zna pokoriti sam sebi... A kdor posluša samo druge, ne sliši sam sebe.

Friedrich Nietzsche

Doživel sem glorio na Montažu

Od starejših planincev sem že pred leti slišal o skoraj čudežnem pojavu na gorskem vrhu, ko se planinec v posebnih vremenskih razmerah znajde v rdeče žarečem mavričnem soju, odtisnjem v nadnaravni velikosti na sosednjem gorskem vrhu. Ko sem prišel v Saturnus, mi je o takem svojem doživetju pripovedoval tudi naš planinski predsednik Franci. Ni mi bilo dano, da bi doživel prav takšno »glorio«, čeprav sem od 13. leta dalje nekajkrat prehodil vse naše vrhove. Doživel sem po nevihti prečudovit pogled s Triglava na Tržaški zaliv, nepopisno lepe sončne vzhode in zahode, glorio pa mi planine niso naklonile - dokler se letošnjega 3. avgusta nisem odpravil s Saturnužani na najvišji vrh zahodnih Julijskih Alp in za Triglavom drugi najvišji vrh celotnih Julijcev - Montaž oz. Špik nad policami (2754 m).

Že navsezgodaj smo pri Ratečah zapustili mejo in jo mimo Trbiža mahnili proti Sella Nevei. Pot je vodila po Rabeljski dolini mimo Rabeljskega jezera in se v športnem središču Sella Nevea odcepila na desno po strmi avtomobilski cesti (zprti za avtobusni promet) na planino Pecol. Tu smo pustili avtomobile. Odprl se je čudovit pogled: kamor seže oko, povsod same gore.

Okrog in okrog prostrane planine Pecol se vrstijo številni visoki vrhovi v jasnem nebu in pred nami se vzpenja mogočna vršna zgradba Montaža. Vseh 21 (kolikor se nas je zbralo) se nas je takoj nalezlo praznično igrivega razpoloženja. Od planine Pecol se je pot skoraj dve uri zložno in enakomerno vzpenjala po travnatih pobočjih proti vznožju Montaževih sten. Med potjo smo občudovali gorsko floro. Predno smo se zajedli v steno, smo pozajtrkovali. Pomenkovali smo se o »železnih lojtrah«, ki nas ravnokar čakajo in nam jih je Tone napovedal že doma. Šestdeset ali nekaj več metrov visoka (kot ljubljanski nebotičnik) »Pipanova lestev« se pne navpično proti vršnemu grebenu. Občutki so nenavadni, vrtoglavica ne pride v poštev, tudi malo korajže je treba - sicer pa je bil Tone pri roki z nasveti in pomočjo. Lojtro smo laže premagali, ker smo prišli v meglo, ki nas je potem spremljala do vrha. Na vrhu smo bili razočarani zaradi megle, ki nam je odnesla obetaven razgled... ko smo se že skoraj odpravljali, me pokliche Koviljka: »Pridi takoj k meni, glorio!« Kar je ona ravnokar vsa presenečena doživela, je narava poklonila tudi meni. Sredi goste megle, ki je še vedno ležala nad Montažem, se je na malo nižji steni zarisal skozi megljeni zastor mavrični krog in sredi tega kroga - ali je to resnica ali privid - obrisi moje glave. Ko sem snel kapuco in klobuk, je bil obris že izrazitejši in lepši. Strmel sem v to nenavadno čudo in ga užival z vsem svojim bistvom, kot bi ga hotel za vedno vsrkati vase... ko so pri-

tekli še drugi, naravnega pojava žal ni bilo več.

Spustili smo se nazaj po isti poti - tokrat nevarnejši. Sestop po Pipanovi lestvi s pogledom v globino je zahteval vso zbranost in previdnost. Zato smo sestopali počasi. Šele ko se je pot spet prevesila v nenevarna travnata pobočja, se je misel povrnila k sanjskemu doživetju na vrhu.

Kot tolikokrat doslej sem bil spet poplačan za zvestobo goram. Obsojen bom še naprej na to ljubezen, ki je pomemben del mojega življenja. V gorah sem spoznal, kako smo čestokrat majhni, ko se borimo za vsakdanje in prav smešne zadeve, ko ljubimo in sovražimo in si kvarimo zdravje. Gore oblikujejo v nas smisel za dobro in lepo. Skratka, gore so vzgojni dejavnik najplemenitejše vrste. So žlahtna potrata časa globoke etične vrednosti. Gore tiste, ki hodijo po njihovih poteh z iskreno mislijo v srcu, nagrade, prej ali slej.

Milan Pavliha



V zdravilišča gre 82 delavcev

Težko delo so imeli člani IO konference sindikata, ko so v začetku novembra odločali, koliko naših sodelavcev bomo poslali na okrevanje v zdravilišča. V letošnjem skladu skupne porabe je v ta namen rezerviranih 1.000.000 din, kar bi nekako zadoščalo za brezplačno okrevanje 50 ljudi - tolikšnemu številu delavcev je bila ta ugodnost omogočena tudi prejšnja leta. Od naše zdravnice pa so letos dobili precej daljši spisek brez prioritete reda glede na teže okvar. Vsa razmišljanja, kako najbolj pravično izbrati le 50 delavcev, so v razpravi propadla, saj člani izvršnega odbora sami ne morejo presoditi, kdo je zdravljenja najbolj potreben. Prevladala je torej odločitev, da gre na okrevanje 82 članov kolektiva; za 10-dnevno bivanje in zdravljenje bo vsak prispeval 8.000 din, Saturnus pa bo kril stroške v skupni višini 1.450.000 din. V Rogaško Slatino, Dobrno, Šmarješke toplice, Radence, Laške toplice bodo naši delavci odšli v decembru in januarju.

Hkrati pa je sindikat podprl predlog, da bi ponovno uvedli aktivni preventivni oddih, ki smo ga opustili leta 1981. Zakonodajca dopušča, da se tak oddih financira iz materialnih stroškov, če se bomo odločili za tako obliko, pa bo prej potrebna ustrezna sprememba samoupravnih aktov. Vita C.

Saturnus za BMW

Oktober so v Avtopremi naredili prvih 10.000 notranjih svetilk za BMW, ki jih v tovarni BMW že vgrajujejo v avtomobile. Do marca naslednjega leta naj bi jih odposlali v Nemčijo še 50.000. Gre sicer za majhne količine, ki so trenutno tudi dohodkovno nezanimive; zanimivejše pa so, če jih gledamo kot prvi korak k morebitnemu kasnejšemu sodelovanju s to firmo tudi pri zahtevnejših proizvodih. Trenutno tečejo dogovori, da bi Saturnus v naslednjih dveh letih proizvedel 60.000 zadnjih združenih svetilk za tip avtomobila E 21, ki jih je doslej izdelovala italijanska Seima. Te svetilke se sicer ne uporabljajo več za prvovgradnjo, vendar bi njihova kvalitetna izdelava lahko Avtopremi utrla pot tudi za druga področja. V.C.

V naslednji številki

Letošnjo jesen je poraslo število zaposlenih z višjo ali visoko izobrazbo, ki so odšli iz Saturnusa ali pa že uradno napovedali odhod. Po podatkih kadrovske službe jih je skupno 9, kar je blizu 10 odstotkov vseh zaposlenih s tako izobrazbo. O povedanih in domnevnih vzrokih za ta pojav je vodja kadrovske službe obljubil članek za naslednjo številko.

GLAS SATURNUSA izdaja delavski svet DO v nakladi 2400 izvodov. Ureja ga uredniški odbor: Jožko Čuk (predsednik), Bojan Falež, Vojko Fattori, Ivo Frbežar, Franc Levec, Slavko Mahne, Miro Miklič, Marija Petranovič, Ljuba Radič in Janez Žabjek.

Glavni in odgovorni urednik Vita Cajnko. Naslov uredništva: Saturnus, informativna služba, 61110 Ljubljana, Ob železnici 16, telefon 444 466 int. 225.

Ta številka je tiskana v Šolskem centru tiska in papirja.

Po mnenju sekretariata za informacije IS skupščine Sr. Slovenije, št. 412-1/72 z dne 8.9.1975, je glasilo oproščeno temeljnega davka na promet.