

SATURNUS

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA SATURNUS, LJUBLJANA

1167466

LETO XIX — ŠTEVILKA 1 — APRIL 1988

PRED VOLITVAMI 17. MAJA

Želimo si več vsebine in manj formalnosti

V tem mesecu potekajo v osnovnih organizacijah priprave na volitve v samoupravne organe. Zavedajoč se pomembnosti te akcije smo sklicali posebno sejo konference OO ZS, na kateri smo vsestransko spregovorili o problemih in slabostih dela samoupravnih organov v tem mandatnem obdobju in s tem informirali širši krog sindikalnih aktivistov, ki sodelujejo pri izvedbi volilnih postopkov.

Če želimo izboljšati delo samoupravnih organov in dvigniti raven odločanja, moramo z vso odgovornostjo evidentirati takšne delavce, ki kvalitetno opravljajo svoje naloge, ki se izpopolnjujejo, imajo znanje in so pripravljene posvetiti del svojega časa samoupravnim organom.

Na konferenci je bilo dogovorjeno, da se evidentira več kandidatov, kot jih vsebuje kandidatna lista.

Saturnus je v svojem razvoju ne glede

na svoj položaj na tržišču prišel v fazo, ko mora odločneje uveljavljati in uresničevati prestrukturiranje proizvodnje in uvajanje novih tehnologij in znanj. Eden izmed pogojev za to je tudi nadaljnji razvoj in krepitev samoupravljanja, kar pa je v veliki meri odvisno od kvalitetne kadrovske sestave organov upravljanja. Če hočemo tudi na tem področju napraviti občutnejši premik, bodo morali člani delavskih svetov kvalitetno in vse-

stransko presojeti obravnavana vprašanja in vedno zahtevati kvalitetna gradiva. Bolj bomo morali veljaviti tudi delegatska razmerja.

Med pripravami na volitve in kandidacijske postopke je bila narejena tudi analiza dela delavskih svetov v preteklem obdobju. Iz analize je razvidno, da je bila njihova aktivnost dokaj razvejana, značilna za to obdobje pa je dokaj intenzivna normativna dejavnost, kar je posledica pogostih sprememb pogojev poslovanja in sprememb zakonov.

Ugotavljamo, da je veliko obravnavane problematike prišlo na dnevni red po skrajšanem postopku brez predhodno pripravljenega gradiva. Delavski sveti tudi niso nikoli obravnavali dela svojih izvršilnih organov. To navaja na razmišljanje, da je bilo premalo pobud in ustvarjalnega pristopa s strani delavcev, ki opravljajo vodilne funkcije v teh organih.

Največ so na sejah prevladovala razprave vabljenih, tako da so člani dobivali občutek, da gre le za formalno potrjevanje vnaprej pripravljenih rešitev. Dejstvo je, da smo povsem zanemarili usposabljanje delegatov in temu področju

bomo morali posvetiti bistveno več pozornosti. Tudi razmere so takšne, da ni pričakovati zagretosti za delo v samoupravnih organih.

Na konferenci OO ZS so bila obravnavana tudi merila za izbiro evidentiranih možnih kandidatov, ki so bila obravnavana in sprejeta na sejah IO osnovnih organizacij. Sindikalni poverjeniki se morajo zavzemati za evidentiranje takšnih delavcev, ki so najbližji predlaganim kriterijem.

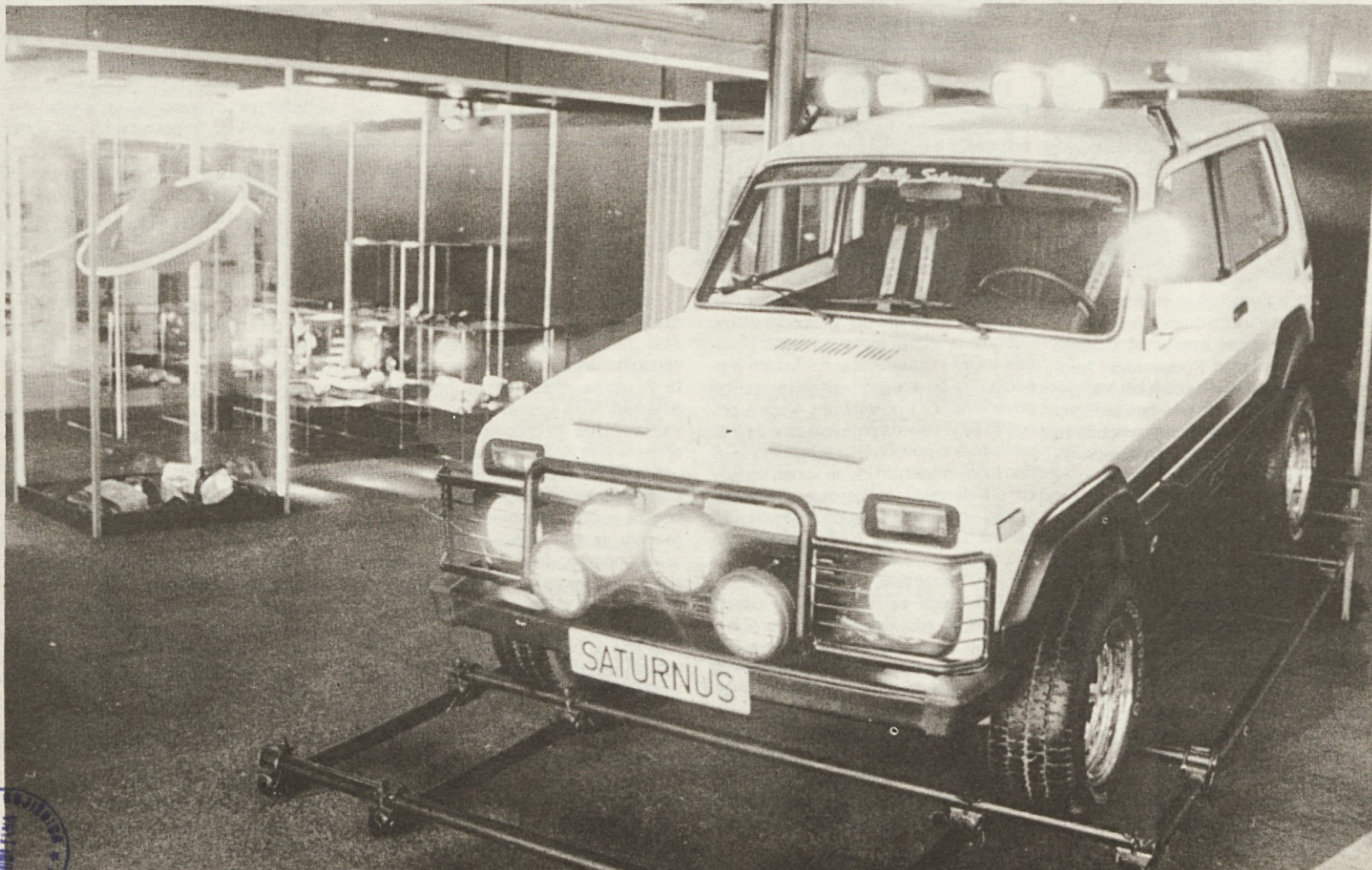
Če na kratko povzamemo navedena merila, težimo za tem, da kandidiramo in izvolimo v samoupravne organe sodelavce, ki so delavni, pošteni, tovariški, strokovno usposobljeni za dela, ki jih opravljajo, ki uspešno in konstruktivno sodelujejo s svojimi sodelavci in zategadelj uživajo zaupanje in ugled v svoji delovni sredini in so pripravljene tudi nekaj prostega časa žrtvovati za uspešno sodelovanje v samoupravnih organih.

Sindikalnim aktivistom želimo čim več uspeha pri izbiri kandidatov in celotni izvedbi volitev.

Rado Fink

SODELAVCEM, UPOKOJENCEM IN POSLOVNIM PARTNERJEM ČESTITAMO OB PRAZNIKU DELA

Z letošnjega Mednarodnega salona avtomobilov v Beogradu.



999704570

V tozdih že vrednotijo

Najbrž bi bili razvidi del in nalog z organizacijskega in kadrovskega vidika še najbolj »čisti«, če bi jih lahko popolnoma ločili od nagrajevanja. V tozdih sicer pravijo, da so uspeli v kar največji meri odmisлити kasnejše vrednotenje in narediti objektivne opise. Žal pa se pri točkovanju delovnih mest že vidi, da bo treba tu in tam iskati kompromise...

Čeprav izdelavo razvida del in nalog vodijo skupne službe (natančneje, kadrovska služba), so prav te ostale daleč za tozdi. Zaostajanja je kriva organizacijska nedorečenost, so se ves čas pritoževali pripravljenci. Organizacija pa je občutljivo povezana z ljudmi in kaže, da »ta glavni« ponekod zaradi posameznikov niso našli poguma za temeljite reze, ponekod pa so rezali prav zaradi posameznikov (kar seveda tudi zahteva precej razmišljanja). Nejasnosti ostajajo še zdaj, ko naj bi bil razvid (ki je seveda predvsem organizacijski akt) že tik pred sprejetjem. Izdelava organizacijske sheme komercialne na primer čaka še le bodočega komercialnega direktorja - kar bo zanj po svoje ugodnost, po drugi strani pa tudi velika obremenitev, saj se bo moral že takoj na začetku soočiti s »subjektivnim faktorjem« na svojem terenu.

Sicer pa, organizacijska vprašanja lahko mirno prepustimo vodilnim, saj bodo oni odgovorni za rešitve iz iz njih izhajajočo poslovno učinkovitost - tako vsaj pravi teorija.

Z GOSPODARSKEGA ODBORA

Plača ne more skočiti vsak mesec

Leta nismo začeli ne bolj ne manj bleščeče kot običajno, smo izvedeli na seji GO DO konec marca; to bo optimistom v tolažbo, pesimistom pa v skrb. Startali smo z uvoznimi težavami, ker je manjkalo deviz; na tujem smo v prvih dveh mesecih nabavili pol manj materiala kot lani in v proizvodnji so bili zato seveda v skrbeh. Težave pa so imeli v tozdih tudi brez tega; v Embalaži je še zmeraj črna ovca linija za varjeno dozo, v Avtoopremi pa so imeli precej izmeta pri Golfovih zadnjih svetilkah in Peugeotovih žarometih. Oboji ugotavljajo, da za napake niso krivi le stroji, temveč tudi pomanjkljivo znanje, in da bo treba poskrbeti za izobraževanje delavcev. Tozd Orodjarna in vzdrževanje je začel leto z razmeroma veliko naročili ostalih dveh tozdov, vendar pa so zdaj začela spet upadati, kar jim ne obeta nič dobrega. Za zunanje naročnike pa zdaj največ dela strojogradnja, ki pripravljajo stroje za predelavo sadja in zelenjave in temperirne naprave za Sovjetsko zvezo. Trudijo pa se tudi, da bi prodali nekaj strojev, ki so že pred časom obležali na zalogi.

Potem ko je vodja službe za organizacijo, planiranje in gospodarsko informatiko Boris Šalej povedal nekaj besed še o zaključnem računu za preteklo leto, o velikem povečanju stroškov, ki so izničili povečanje obsega proizvodnje, in zlasti velikem povečanju prispevkov za nerazvite, se je oglašil še vodja energetske

Večina zaposlenih pa bo pač najbolj zanimalo, kakšni denarji, oziroma kakšna plačilna razmerja bodo padla iz opisov. Prav zaradi utemeljene skrbi, da bo pri vrednotenju prišlo do zapletov, je bil razvid DSSS na zadnji seji delavskega sveta zavrnjen. V tozdih pa so že pred meseci presenetljivo mirno sprejeli svoje razvide - menda zato, ker so jih pripravljenci uspeli dojeti in predstaviti kot čisti organizacijski akt in prepričati ljudi, da bodo komisije za vrednotenje opravile svoje delo razumno, tudi če bo sama metodologija vrednotenja iz opisov potegnila izkrivljena razmerja. Tako so povedali nekateri izmed članov delovne skupine za izdelavo razvida del in nalog. Večina tudi meni, da je kljub neizogibnim problemom še najbolje skočiti v vodo in začeti z vrednotenjem, napake (teh bo precej, kot se je že pokazalo) pa popravljati kasneje.

Andrej Matjaž, tozd Avtooprema (tudi član komisije za vrednotenje): Razvid smo sprejemali še po starem postopku, po javni razpravi na zborih delavcev.

službe Marjan Trampuž, ki je postregel s podatki o rentabilnosti tiskarskih peči. Energetski stroški za delovanje stare linije v Mostah so bili lani za 100 novih milijonov večji kot za podobno, a novejšo v Zalogu. Stroški za novo linijo bi se torej hitro povrnili s prihranki energije.

Precej jeznih obrazov so člani GO poslušali, koliko so se povečale datjave za nerazvite. Mi smo poleg načrtovanih 15 starih milijard din plačali še 48 dodatnih milijard. Seveda nismo izjema; v vsej Sloveniji je šlo za nerazvite več kot tretjina vsote poslovnih skladov.

Na doslej neobičajen način je bila takrat določena vrednost točke za OD. Glavni direktor je dal gospodarskemu odboru na izbiro: ali maksimalno povečati točko in stagnirati v naslednjih mesecih, ko bo največ podražitev, ali pa povečevati OD postopoma. Večina prisotnih se je seveda ogrevala za enkratno maksimalno povečanje, saj je denar vsak dan manj vreden. In kaj se konec koncev pri današnji ohlajevalni ekonomski politiki - morda nas vlada za vogalom že čaka z zamrznitvijo plač? Odločitev je bila torej taka: točka gre za 10 % gor in ker je bil marec daljši za 2 delovna dneva, so OD zrastle za 19 %. Naši osebni dohodki, ki zdaj presegajo povprečja v republiki in so med najvišjimi v našem okolju, bodo s tem ostali pri vrhu. Vendar pa morajo vodje oddelkov in člani gospodarskega odbora opozoriti sodelavce: **OD bo ob naslednjem majskem izplačilu manjši, ker bosta v aprilu dva delovna dneva manj. Ne bomo več imeli možnosti za povečanje točke, čeprav se bodo življenjski stroški povečali.**

Pripravili smo gradivo in omogočili vsem vpogled v opise. V razpravi pa so aktivno sodelovali predvsem vodje oddelkov, ki so bili zraven že pri izdelavi opisov. Pripomb je bilo sicer precej, ni pa bilo nobene hude krivi - verjetno tudi zato, ker ljudje še niso poznali metodologije vrednotenja. Tudi člani delovne skupine nismo vedeli, kaj bo najbolj vplivalo na število točk, ko smo delali opise. Izkazalo pa se je, da imajo veliko težo podatki, ki smo jih imeli bolj za kadrovske, kot npr. delovne izkušnje, funkcionalna znanja ipd. Ponekod so se že pokazala nesorazmerja, iskati bomo morali rešitve, a opisi morajo biti taki, da bodo omogočali ustrezno kadrovanje.

Tudi pri nas je bilo nekaj poskusov, da bi v opisih prenapenjali neke zahteve, vendar smo se jim dokaj uspešno upirali. V DSSS je bilo to težje, ker je opise delalo več ljudi. Mislim pa, da je bolje, če se ob razpravi o razvidih čim manj razmišlja o vrednotenju, kajti ta akt je predvsem nujna osnova za kadrovanje. Če bo kasneje prišlo do nesorazmerij, pa je tudi same opise zelo enostavno spreminjati.

Franc Osterman, tozd Orodjarna in vzdrževanje:

V tozdih ni bilo posebnih težav in pristikov pri izdelavi opisov, ker nam je bilo rečeno: vrednotenje se vas ne tiče, tu imate metodologijo za izdelavo opisov, pa jih naredite. Javno razpravo pred sprejetjem smo izpeljali po delovnih skupinah, razpravljali smo o vseh opisih v tozdu. Zanimanje je bilo precej veliko, večjega nezadovoljstva pa ni bilo, saj smo vrednotenje res povsem ločili od opisov. Problemi bodo šele potem, ko se bo obravnavala vrednost del in nalog. Že zdaj se namreč vidi, da se pri vrednotenju na osnovi sprejetih opisov pojavljajo nesorazmerja; potrebne bodo spremembe, morda tudi pri samih opisih.

Brane Novak, tozd Embalaža (tudi član komisije za vrednotenje):

Z DELAVSKEGA SVETA DSSS

Razvid mora v popravilo

Potem, ko so bili razvidi del in nalog v tozdih sprejeti že konec lanskega leta, smo zabeležili poskus sprejetja tudi v skupnih službah, na seji delavskega sveta 7. aprila. Pred tem je bil razvid v nekakšni javni razpravi; vendar je dobila vsaka služba na vpogled le svoje lastne opise in je le nanje tudi dajala pripombe.

Prav zbrane pripombe služb, ki so jih prejeli člani delavskega sveta z vabilu, so bile za večino delavcev praktično edino gradivo, iz katerega so lahko sodili o usklajenosti opisov. Če so usklajeni ali ne, pa je precej pomembno, saj bodo med drugimi služili kot osnova za vrednotenje del.

Sodba je bila negativna, prvi pa so jo izrekli (oziroma napisali) delavci splošne službe. Bili so mnenja, da metodologija za izdelavo opisov ni bila uporabljena enotno v vseh službah, zlasti pri opredeljevanju potrebnega umskega napora in delovnih izkušenj. Sprejetje takih opisov bi onemogočilo kvalitetno delo komisije za vrednotenje, zato jih mora delovna skupina, ki jih je pripravila, prej uskladiti.

Pred sprejetjem je bil naš razvid del in nalog cel mesec v javni obravnavi, vsi so imeli možnost videti vse opise. Zbrali smo precej pripomb, ki smo jih pregledali in upoštevali, na delavskem svetu pa smo razvid sprejeli brez problemov. Pri izdelavi opisov smo se usklajevali tudi z ostalima dvema tozdoma. Zdjaj smo približno 100 delovnih mest že tudi ovrednotili. Nekatera delovna mesta so po teh kriterijih previsoko ovrednotena, nekatera pa prenizko. Ta neskladja so zelo velika in potrebnih bo precej korektur. Morda navodila za vrednotenje niso bila dovolj dobro postavljena. Čakamo napotkov od našega »možganskega trusta«, vendar prav skupne službe, ki naj bi delo vodile, zaostajajo za tozdi za več mesecev, saj še razvida niso sprejeli.

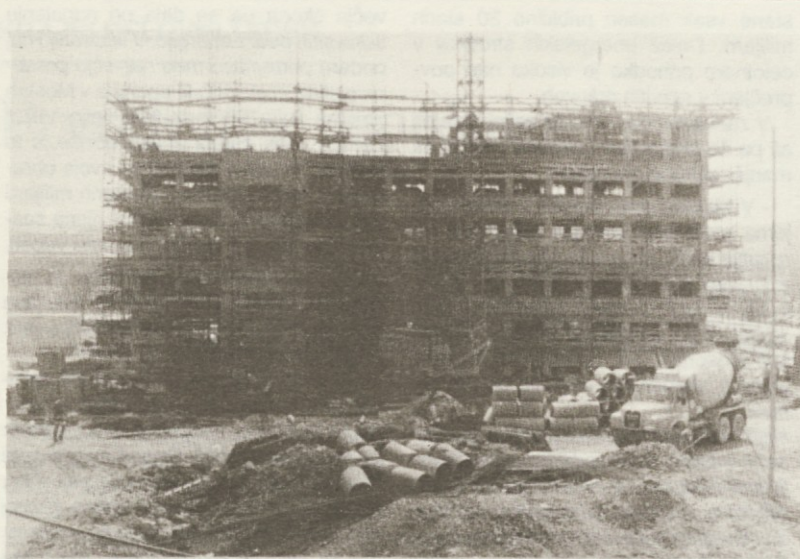
Viktor Zupan, DSSS:

V različnih službah smo delali opise različni ljudje. Jaz sem delal opise v službi za organizacijo, planiranje in gospodarsko informatiko, ter v komercialni. Kakšnega posebnega usklajevalnega postopka med službami nismo opravili, primerjali pa smo tiste postavke, ki bodo vplivale na vrednotenje. Vedeti moramo, da so opisi v prvi vrsti organizacijski akt in opora za kadrovanje; da so tudi osnova za vrednotenje delovnih mest, pa je njihova podrejena funkcija. Razvid ni narejen tako, da bi iz njega avtomatsko padel izračun točk. Vendar smo si že v metodologiji za izdelavo opisov naredili nekakšno »rang listo«, zapisali smo, kakšni so lahko opisi posameznih postavk za posamezne stopnje izobrazbe in posamezne stopnje odgovornosti. Ko bo opravljeno prvo vrednotenje, pa bo treba še primerjati, kako se rezultati ujemajo s sedanjim razmerjem med najvišjo in najnižjo plačo in s sedanjo vrednostno lestvico tipiziranih del in nalog. S tem bi kontrolirali, če se metodologija za izdelavo opisov in metodologija vrednotenja ujemata.

S temi ugotovitvami se je strinjal tudi glavni direktor, je povedal na seji vodja splošne službe Stane Peterca. Kar pa je najbolj zanimivo: z njimi se je strinjal tudi vodja kadrovske službe Dušan Djukanovič, ki po službeni dolžnosti vodi izdelavo razvida. Sklep je bil tak: pripombe na razvid mora delovna skupina ponovno proučiti in izločiti tiste, ki niso v skladu z metodologijo; vodje službe morajo sodelovati pri izdelavi končne verzije opisov; na koncu pa naj vodje razvid obravnavajo skupaj z delavci svojih služb in na teh sestankih uskladijo še tisto, česar niso uspeli pred tem. V mesecu dni mora priti popravljen razvid spet na dnevni red delavskega sveta, članom in vsem ostalim delavcem pa naj bo pri vodjih služb omogočen vpogled v celotno gradivo.

Nerodno je le to, da je od vseh, ki so pripravljali opise, ostal tu le Viktor Zupan. Marjan Žvan je že v začetku leta odšel iz Saturnusa, Milan Pavliha, vodja oddelka za razvoj kadrov, pa je slučajno prav ta mesec na zasluženem dopustu. To neprijetno okoliščino naj odpravi glavni direktor, ki naj imenuje nadomestnega člana v delovno skupino, je sklenil DS.

In ko smo že pri rokih: nov rok je dobila tudi inventurna komisija oziroma služba za organizacijo, planiranje in gospodarsko informatiko, v katero spada. V treh tednih mora dopolniti inventurno poročilo, natančneje ugotoviti stanje in ugotoviti vzroke za preostale viške in manjke.



INVESTICIJA

Novi prostori za novo tehnologijo

Tako novega prizidka kot razvojne stavbe ob Letališki je že kaj videti. SCT-jevci se zaenkrat držijo predvidenega tempa gradnje, torej bosta oba objekta zdaj zdaj pod streho. Če bodo tudi notranja dela potekala po načrtih, se bo septembra že lahko začelo vseljevanje.

Julija bo začela prihajati v Avtoopremo tudi oprema, ki bo pripomogla k sodobnejši in učinkovitejši proizvodnji. Novosti pričakujemo v montaži, površinski obdelavi, laboratorijih... Uredili bodo tudi zaprte sisteme hladilne vode; s tem bodo zmanjšali potrošnjo pitne vode in prihranili energijo, saj bo odvečno toploto mogoče uporabiti za dogrevanje sanitarne vode. Pri površinski obdelavi pa bo manj smrdelo, ker bodo začeli uporabljati dvokomponentne lake, ki vsebujejo kar 80 % suhe snovi; v lakih, ki jih uporabljajo zdaj, je kar 60 % hlapljivih sestavin. Investicija bo torej prinesla tudi ekološki napredek.

STROJEGRADNJA

Lovimo roke za Sovjetsko zvezo

Posel za sovjetsko poskusno tovarno za predelavo sadja in zelenjave, v katerem nastopa Saturnus kot poddobavitelj Jedinstva, je v končni obliki sicer precej skrčen. Naš oddelek strojev mora izdelati 6 strojev in naprav namesto 18, kolikor jih je bilo predvidenih v začetku. Noben od teh izdelkov sicer ni popolna novost za Saturnus, njihova proizvodnja pa le še ni utečena, zato bi bilo treba v tako delo vložiti toliko več energije. Rok se že neusmiljeno približuje, maja morajo stroji že odpotovati na preizkušanje, drugače bo treba pri končni ceni (blizu 190 milijonov din) priznati odbitke. Še bolj kot točnost je pomembna kako-

vost, kajti samo ta bi omogočila še nova naročila iz Sovjetske zveze.

Od nas v Sovjetsko zvezo pa bodo potovale tudi temperirne naprave. Ta posel je sklenjen preko Litostroja. Naprave bo Saturnus dobavljati dve ali tri leta. Za prvo serijo, v kateri bo 12 enojnih naprav in 2 z dvojnimi grelci, je rok, ko jih bo treba poslati na preizkus, že zelo blizu. Najbolj so v strojogradnji zaskrbljeni zato, ker IMP kasni z dobavo izmenjevalcev toplote. Temperirne naprave so sicer najbolj utečeni proizvodi našega oddelka strojev, vendar gre v tem primeru za nov tip, ki omogoča višje temperature.

(Ne)uspeh proizvodnje je delo vseh

Ne le, da na Letališki raste nekaj novih zidov - znotraj njih se bodo zgodile še veliko pomembnejše spremembe, ki so nujne, če naj vsaj ohranimo svoj sedanji položaj na tujih trgih. Nove tehnologije bodo bistveno spremenile način dela v proizvodnji, prinašajo pa tudi nove naloge skupnim službam.

Uspeh ali neuspeh naše proizvodnje je pač skupno delo vseh funkcij v delovni organizaciji. Teoretično nam je to sicer jasno, a v praksi to usodno povezanost pogosto poudarjamo le za nazaj, torej takrat, ko se v proizvodnji že zatakne. V Avtoopremi so se tokrat odločili za novost: pripravili so kratek seminar o tehnologiji proizvodnje žarometov iz BMC mase in nanj povabili poleg tehničnih kadrov tudi komercialiste, kadrovnike, varnostnike pri delu itd. - v prvi vrsti pa seveda vse člane kolegija DO.

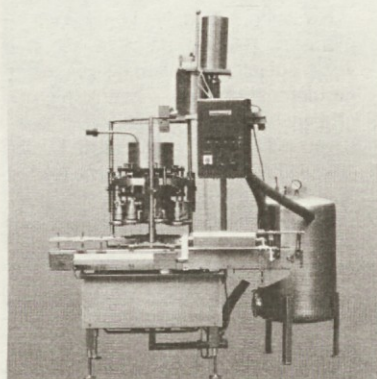
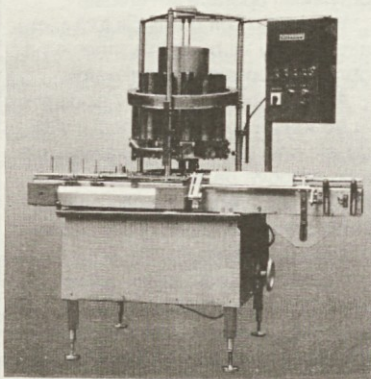
Kaj dosti improviziranja si v bodoče ne bomo mogli privoščiti. Avtomobilska industrija sicer kupuje vse več avtomobilskih delov, vendar zmanjšuje število dobaviteljev. Ostali bodo le najzanesljivejši, najnatančnejši, najbolj sodobni. Poleg tega se spreminjajo tudi materiali, ki se uporabljajo za proizvodnjo sestavnih delov. Med žarometi se vse več uporabljajo plastični, ki se natančneje prilagajajo in zato nudijo manjši zračni upor, hkrati pa jih je mogoče oblikovati tako, da dajejo boljše svetlobo.

Vse to je v uvodnem delu predavanja pojasnil vodja razvoja Avtoopreme Janez

Bernat, potem ko so ostali predavatelji natančneje prikazali lastnosti BMC mase (vrste duroplasta), ki jo bodo v bodoče uporabljali v avtoopremi, ter predstavili tehnologijo proizvodnje, pa je nakazal tudi naloge drugih oddelkov.

Nova tehnologija pomeni drugačen red v proizvodnji, drugačne delovne navade, več odgovornosti tudi v samem proizvodnem procesu. Zahtevala bo drugačno razmišljanje o varstvu okolja, o uporabi odpadkov, potrebno bo dodatno izobraževanje itd.

Časa ni več veliko, kajti oprema je že skoraj pred vrati. Opremljajo že tudi preizkusni laboratorij in računajo, da bo poskusna proizvodnja stekla že konec tega leta v novem prizidku. Najprej bodo začeli delati štirioglate standardne žaromete po ameriških predpisih, odkupovati jih namerava Lankhof za trgovino in Zastava za vgradnjo v juga za ameriški trg. Ne dolgo zatem pa pride na vrsto še žaromet za novega Golfa, ki je za nas še vedno daleč največja izvozna postavka. Nanj morajo biti v Avtoopremi že dobro pripravljeni - kaj bi pomenilo, izgubiti to delo, je vsakomur jasno.



Med naročenimi stroji sta tudi rotacijski polnilnik in vakuumski nalivalnik.

TEKMOVANJE KOVINARJEV

LJUBLJANE

Več prijavljenih iz Saturnusa

Udeležba na letošnjem mestnem tekmovanju kovinarjev, ki bo potekalo 13. in 14. maja v obratih Litostroja, bo bolj omejena kot v preteklih letih. V vsaki disciplini lahko nastopi le 5 tekmovalcev iz vsake občine, zato bodo ponekod potrebna izbirna tekmovanja - tako tudi v naši občini. Precej prijavljenih je že samo

iz Saturnusa, vsekakor bistveno več ko lani. V teoretičnem znanju in delovni spretnosti se namerava pomeriti z drugimi 7 naših orodjarjev, 1 varilec, 3 strojni ključavničarji, 5 rezkalcev, 4 strugarji in 2 brusilca.

Izredno veliko zanimanje za tekmovanje gre pripisati predvsem nagrajevanju, ki je bolj širokosrčno kot prejšnja leta. Vsak tekmovalac iz Saturnusa, ne glede na uvrstitev, bo prejel 30.000 din, trije najbolje uvrščeni na mestnem tekmovanju pa čakajo nagrade 150.000 din, 100.000 din in 50.000 din. Saturnužani bodo letos na tekmovanju tudi uniformirani in opremljeni s posebnim našitkom.

Naše tekmovalce bosta vodila Janko Erklavec in Edo Lampič, ki jih že pripravljata, da bodo s svojim nastopom poskrbeli za čimboljši glas naše delovne organizacije.

Najbolj potratni so zastareli stroji in naprave

Besede o varčevanju z energijo so na sporedu, tudi v Saturnusu, vsako leto. Nujno je tako iz ekoloških razlogov kot zaradi visokih stroškov. Nekaj posegov je bilo sicer lani res narejenih, a možnosti za prihranke je še veliko. Za letos načrtovano 10-odstotno zmanjšanje porabe energije torej ni težko dosegljiv cilj.

Gospodarske razmere pri nas, še bolj pa v svetu, nas silijo k spoznanju, da se moramo ravnati po tržnih zakonitostih. To pomeni, da moramo na trgu ponuditi prave količine proizvodov, dovolj kvalitetne in po ceni, s katero lahko konkuriramo drugim proizvajalcem. V končno ceno pa je vključena vrsta stroškov, med njimi tudi energetski. Prav pri ravnanju z energijo pa naše gospodarjenje izrazito šepa. Vzrok izhaja še iz preteklosti. Energije in njenih primarnih virov je bilo v začetkih industrijskega razcveta v izobilju. Ko so začeli viri usihati in ko so se okrepila prizadevanja za čisto okolje, je postala energija draga. Na zahodu dnevno spreminjajo tehnologijo in zmanjšujejo energetske stroške. Optimalna izraba delovnih sredstev je namreč pogoj uspešnega poslovanja.

Tudi v Jugoslaviji in v Saturnusu se vedno bolj zavedamo potrebe po zmanjšanju porabe energije. Pri ukrepih pa še

močno zaostajamo za razvitim svetom. Največje ovire so pomanjkanje denarja za drage investicije, ki bi bile v ta namen potrebne, nemočne in slabo organizirane energetske službe ter nerazumevanje vodilnih delavcev.

V Saturnusu je sicer opaziti nekaj izboljšanja. Delavci in predvsem vodstvo se zaveda, kako pomembno je varčevanje z energijo za naše poslovanje. Zato je prav, da skušamo izkoristiti možnosti varčevanja, ki se nam kar same ponujajo.

Na leto porabimo približno 43.200 MWh energije, od tega 18.000 MWh tehnološke pare in vroče vode, 10.400 MWh električne energije in 14.900 MWh plina. Energetska služba skrbi za delovanje kompresorjev, ki dajejo 100 m³ stisnjene zraka na minuto.

Saturnus je eden večjih porabnikov energije v Ljubljani, kar kažejo tudi računi za energijo, ki jih plačujemo. Energija nas

stane vsak mesec približno 30 starih milijard. Delež energetskih stroškov v celotnem prihodu je visoko nad povprečjem v razvitih državah.

V zadnjem času smo že začeli izvajati ali pa še pripravljati nekatere ukrepe za manjšo porabo energije:

- V Mostah smo vključili v sistem odjema električne energije računalnik za rezanje konic, ki nam že prinaša mesečni prihranek sto milijonov starih din. V pripravi je tudi ureditev razvodne mreže zraka, ki bo omogočila boljši izkoristek kompresorjev. Na plinskih pečeh teče poskus izkoriščanja segretyh dimnih plinov.

- V Avtoopremi smo prešli s pavšalnega odjema tople vode na odjem preko števnih naprav, s čimer že prihranimo približno milijardo din na mesec, točna številka bo znana šele po daljšem času. Tudi tu že tečejo priprave na vgraditev računalnika za rezanje električnih konic.

- V Zalogu bomo uravnavali odjem in zmanjševali stroške za električno energijo s pomočjo dizel agregata. Čakamo na zagon zaprtega sistema za ohlajevanje vode z izmenjavo toplote za ogrevanje sanitarne vode.

Še mnogo je manjših posegov, ki jih opravimo ob vzdrževanju naprav in ki prav tako prinašajo prihranke.

Kljub dobro zastavljenemu in perspektivnemu programu energetske službe, ki je bil sprejet v DO, pa se še vedno nadaljujejo stari problemi. Skoraj nepojmljivo je, da lahko v Mostah, kjer so tehnološko najbolj zastareli obrati, že vrsto let tako brezuspešno opozarjamo na nepravilnosti, ki močno povečujejo stroške za energijo. Prav je, da o tem nekaj več povemo, kajti le tako se bo ustvarila ugodnejša klima za reševanje teh problemov.

Vsi poznamo tiskarno v Mostah, vemo, da je objekt star in slab, kar nas najbolj tepe v zimskih mesecih pri ogrevanju. Še

večja škoda pa se dela pri napajanju tiskarskih peči z energijo. V ilustracijo naj podam primerjavo med največjo porabnico plina in električne energije v Mostah (lakirna linija III) in lakirno linijo VIII v Zalogu. Obe dajeta enake učinke, s to razliko, da peč v Mostah za svoje obratovanje letno pospravi 10 starih milijard več energetskih stroškov kot njena sestra v Zalogu. Pri tem pa moramo vedeti, da tudi tiskarska linija v Zalogu ni najnovejše tehnologije, torej bi menjava stare peči v Mostah z novo dala res velik prihranek energije.

Še večji prihranki so možni pri ogrevalnem sistemu v Mostah. Zdajšnje ogrevanje je parno, temperatura v prostorih pa se regulira ročno. Pri pari so izkoristki izredno slabi, izgube energije so velike, regulacija je težja in nenatančna. Skoraj vse govori v prid toplovodnemu ogrevanju in avtomatski regulaciji. Vsi idejni projekti in izračuni so pripravljene, obetajo izredno ugodne rezultate (letni prihranek približno 20 starih milijard din), ne ukrenemo pa nič.

Še bi lahko naštevali primere nesmotrnega ravnanja z energijo: nepravilno zastavljene energetske razvode, slabo izkoriščene stroje, stare tehnologije ipd. Mislim, da je za počasno reševanje energetskih problemov v veliki meri kriv pomanjkljiv in nenačrten razvojni program energetike na ravni DO. Vse preveč je delnih posegov, ki ponavadi na koncu ne dajejo željenih učinkov. Tudi sama energetska služba je organizacijsko prešibka in nemočna pri reševanju te problematike, ki se zato poriva na stranski tir.

Na koncu ne smemo pozabiti tudi na vse nas zaposlene, ki lahko s svojim ravnanjem precej prispevamo k manjši porabi energije in s tem k boljšim poslovnim rezultatom in večjim OD.

Marjan Trampuš

Za pomoč - solidarnostni sklad?

Na seji predsedstva konference je bila dana pobuda, da bi zavoljo vse večje socialne problematike in težjih problemov, ki so bili v zadnjem času prisotni v kolektivu, ustanovili solidarnostni sklad, v katerega bi vsi delavci prispevali določen znesek od osebnega dohodka.

V ta namen je bila imenovana delovna skupina, ki je na dveh sejah oblikovala teze in izhodišča za pravo osnutka pravilnika solidarnostnega sklada. Pravilnik bomo dali v javno razpravo, ga dopolnili na osnovi mnenj in pripomb ter se o njem odločali na referendumu.

Predvsem je pomembno točno

opredeliti kriterije in merila za uporabo sredstev. Sredstva omenjenega sklada bi bila namenjena samo za izjemne primere. Sklad bi oblikovali pri konferenci OOSZ. Z njim bi upravljali upravni odbor, katerega bi tvorili delavci iz vseh TOZD/DSSS, ter nadzorni odbor, ki bi kvartalno pregledoval poslovanje sklada in poročal o pravilnosti uporabe teh sredstev.

V komisijo bomo vključili tudi socialno službo, ki bo dajala mnenje pri obravnavi posameznih primerov.

Analiza porabe sredstev sindikata in sklada za socialne pomoči v skladu skupne porabe je pokazala, da smo mnogim delavcem nudili finančno pomoč, vendar zavoljo pomanjkanja sredstev pomoč ni bila učinkovita in pravočasna.

Če se bomo odločili, da solidarnostno združujemo 0,1 - 0,2 % od osebnega dohodka, bomo imeli solidno osnovo za pomoč najbolj prizadetim članom kolektiva. Solidarnostni sklad naj bi se predvidoma oblikoval za dobo dveh let.

Rado Fink

KDO VODI SINDIKALNE SESTANKE?

Predsedujoči sindikalisti v tem obdobju

S programsko volilno konferenco OO ZS, ki je bila 25. januarja, se je zaključilo dveletno obdobje dela osnovne organizacije zveze sindikata in konference OO ZS.

Že v mesecu decembru, ko so potekali občni zbori OO ZS, na katerih so kritično ocenili svoje delo v preteklem mandatskem obdobju in izvolili nova vodstva osnovnih organizacij, je v razpravah prevladovalo spoznanje, da je vpliv sindikata na dogodke v družbi, ki se kasneje neposredno odražajo v kolektivu, predvsem na pogojih poslovanja, postal minimalen. Zlasti zaskrbljujoče je dejstvo, da je vedno manj samoupravljanja in vse več normativizma, ki je delavcem tuj in pogosto nerazumljiv. Tudi naša sindikalna organizacija se je večkrat ukvarjala z bolj obrobni vprašanji, zlasti v zagotavljanju nakupa raznih dobrin pod ugodnejšimi pogoji.

V razpravi o delu konference v preteklem obdobju so člani izrekli naslednje ugotovitve:

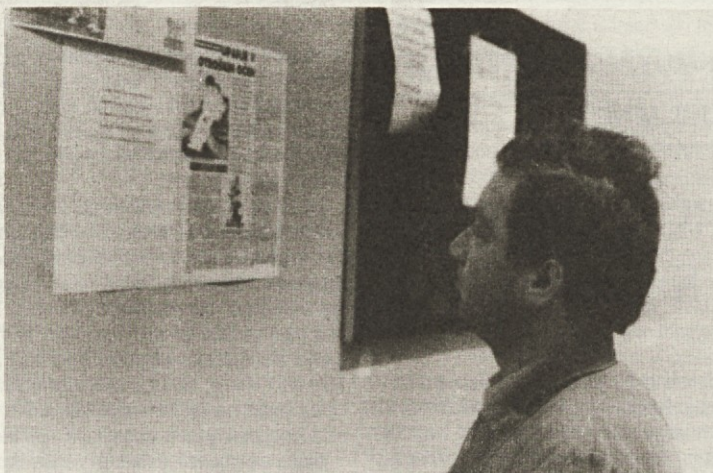
- Za uspešnejše delo osnovnih organizacij je potrebna večja aktivnost celotnega članstva in ne samo aktivnost predsednika.

- Sindikat se mora bolj ukvarjati z družbenoekonomskimi razmerami v kolektivu in mora dobiti samostojnejši položaj, s tem da ima ob dobrem poznavanju razmer in problematike v kolektivu izoblikovana svoja stališča, da lahko ocenjuje razmere v kolektivu.

Rado Fink

NOVO VODSTVO

Predsednik konference OOSZ
MATIJA GWARDJANČIČ
Podpredsednik konference OOSZ
SILVO MLAKAR
Tajnik konference OOSZ
RADO FINK
Predsednik sindikalne konference
TOZD Embalaža
LADO SLAK
Predsednik OOSZ Embalaža Moste
JURE VOKAL
Predsednik OOSZ Embalaža Zalog
PETER ŠTRUS
Predsednik OOSZ Embalaža tiskarna
BOJAN KOZLEVČAR
Predsednik OOSZ Embalaža Polje
OLGA ČERNE
Predsednik OOSZ Avtooprema
JURE VRHOVNIK
Predsednik OOSZ Orodjarna in vzdržev.
MARJAN TRAMPUŠ
Predsednik OOSZ DSSS
IGOR PERNE
Predsednik OOSZ Avtooprema
Loški potok
ALBINA LEVSTEK



Poslej pomoči potrebni sodelavci morda ne bodo več odvisni od spontanijh akcij.

Prvo leto - uspešni

Saturnus je ena izmed 41 delovnih organizacij v Sloveniji, ki delajo poskusno 40 ur na teden. Namen poskusa je dokazati, da je s skrajševanjem delovnega časa možno rezultate dela izboljšati. Preizkus naj bi trajal 2 leti, 1987 in 1988. Poglejmo, kako se je izkazal Saturnus v prvem letu.

Poskusno skrajšanje delovnega časa vodi Republiški komite za delo s pomočjo Gospodarske zbornice in sindikata Slovenije. Število delovnih organizacij, ki so lahko skrajšale delovni čas, je bilo omejeno, v poskus pa so vključene vse dejavnosti. Pravico do poskusnega skrajšanja delovnika si je bilo torej težko priboriti. V naši dejavnosti je uspelo samo Saturnusu in Titanu iz Kamnika. Pogoj za skrajšanje delovnega časa je bil pravčasno izdelan dober program prehoda na krajši delovni čas, s katerim smo morali dokazati, da bomo v krajšem delovnem času:

- zagotavljali višjo družbenoekonomsko razvitost na osnovi boljšega izkoriščanja delovnega časa in delovnih sredstev, povečanje obratovalnega časa, povečanje produktivnosti dela, poveča-

nje dohodka in zagotavljanje drugih pozitivnih rezultatov; - izboljšali delovne razmere delavcev in kakovost življenja zlasti na področju zaposlovanja, humanizacije dela in na drugih področjih, ki vplivajo na kakovost življenja.

V DO Saturnus smo v programu prehoda na 40-urni teden vključili veliko najrazličnejših ukrepov. Ta program nas obvezuje, da moramo povečati produktivnost za 6,5 %, podaljšati obratovalni čas, doseči racionalnejšo izrabo delovnega časa, doseči večji dohodek in večji OD. Ker je fond ur manjši za 5 %, je toliko težje doseči navedene pozitivne rezultate.

Vse delovne organizacije, ki so skrajšale delovni čas, morajo dvakrat letno izdelati posebno poročilo o rezultatih

dela. Ta poročila Gospodarska zbornica pregleda in ugotavlja, če DO izpolnjuje naloge, ki so jih načrtovala.

Iz rezultatov poskusnega skrajšanja delovnega časa za 9-mesečno obdobje leta 1987 ugotavljajo naslednje:

- 1.) 10 delovnih organizacij je doseglo pozitivne rezultate po vseh kazalcih.
- 2.) Vseh 41 delovnih organizacij je izvedlo večino ukrepov za izboljšanje rezultatov, vendar pa veliko teh ukrepov zunaj vplivi izniči.
- 3.) Splošna disciplina je eden od bistvenih elementov pri funkcioniranju poslovnih sistemov ter je zato treba temu posvečati veliko pozornosti.
- 4.) Skrajšanje delovnega časa je motivacijski faktor za izpeljavo najrazličnej-

ših organizacijskih dopolnitev, ki bi jih drugače težko uresničili.

5.) Zavest in znanje delavcev sta majhna, težko sprejemajo dejstvo, da je potrebno za krajši delovni čas izpolnjevati določene obveznosti. Obstojajo bojazni, da se bodo pridobljene izboljšave sčasoma izgubile. Zato je potrebno temu nenehno posvečati pozornost.

Tako devetmesečni kot celoletni rezultati dela naše delovne organizacije so po vseh kazalcih, ki jih navajamo v spodnji tabeli, uspešni. Vendar nas to ne sme uspavati, temveč še bolj vzpodbuditi k boljšemu delu. Zavedati se moramo, da lahko le ob dobrem delu pričakujemo tudi dobre rezultate.

Viktor ZUPAN

Tabela: Rezultati Saturnusa v 9 mesecih 1987 v primerjavi s kovinsko predelovalno industrijo.

	Saturnus	Kovinsko-pred. industrija
Dohodek na delavca (index 87/86)	260	162
Fizična produktivnost (index 87/86)	102	-
Dohodek na /Ø upor. sr. (%)	98,2	44
Celotni prihodek / porab. sr. (%)	1,65	1,38
Akumulacija na delavca (index 87/86)	338	94
Akumul. na upor. posl. sr. (%)	24,1	3,7
Del. čist. doh. za OD in skl. (index 87/86)	234	210,9
Izplačilo OD na delavca (index 87/86)	238	216,5

ZA BOLJŠE ZDRAVJE

PREDSTAVLJAMO VAM SOCIALNEGA DELAVCA

Preventivni oddih za naše delavce

Tudi pogovor lahko pomaga

Na osnovi predlogov, ki so jih podale OOZS, bo šlo letos 21 Saturnužanov na 10-dnevni brezplačen preventivni oddih, ki ga organizira Občinski sindikalni svet Ljubljana Moste-Polje.

Preventivni oddih bo potekal od meseca aprila pa vse do oktobra. Pri izbiri kandidatov smo upoštevali delovne pogoje, v katerih delavec dela, njegov odnos do dela, delovna doba ter socialno stanje. Te kriterije za izbiro je posredoval občinski svet ZS in so jih v OOZS dosledno upoštevali. Namen tovrstnega oddiha je predvsem, da se sodelavci odpočijejo od vsakdanjega napornega dela. V času letovanja so pod zdravstvenim nadzorom in izvajajo določene vaje iz rekreativnega programa.

Zelimo jim prijetno letovanje, da si naberejo čim več delovnih moči, ki jih bodo potrebovali pri vsakdanjih delovnih naporih.

R.F.

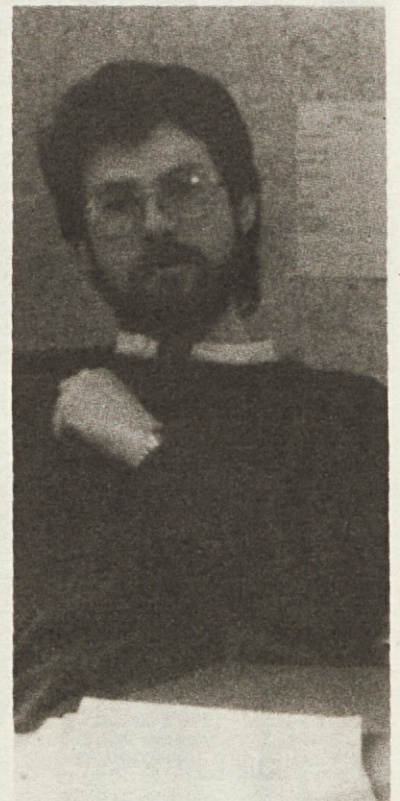
Potem ko se Saturnužani leto dni nismo imeli na koga obrniti s problemi bolj osebne narave, smo pred kratkim spet dobili socialnega delavca. DAMJAN KOLARIČ je prišel k nam z Železniškega gospodarstva Ljubljana, za njim so dobra 4 leta delovnih izkušenj. Svoje še precej sveže znanje še izpopolnjuje, specializira se za socialno delo z družino, že tretje leto pa tudi sodeluje kot koterapevt v skupini zdravljenih alkoholikov.

Prepričan je, da mu bo oboje prišlo prav tudi pri delu v Saturnusu. Kar se alkoholizma tiče, nas o tem niti ni treba prepričevati, z družinskimi odnosi pa je tako, pravi naš novi sodelavec: »Vedno več bo takšnih primerov v družini, da bo potrebna psihosocialna pomoč, se pravi pomoč na osebni, človeški ravni. Družina je okleščena mnogih funkcij, ki so jih prevzeli vrtci, šole in druge ustanove. Vloga očeta ni več tako jasna, govori se že o potrebi po emancipaciji moškega. Družina je v krizi, išče novo vlogo in predvidevam, da bo treba veliko primerov reševati prav na tem področju.«

S kakšnimi problemi se bo srečeval tu,

seveda ne more vedeti vnaprej, opozorili pa so ga že na alkoholizem. »Z alkoholizmom je težko, ker je v naši družbi normalno piti. Alkoholik prilagodi okolje svojemu načinu življenja in ljudje se pogosto kar začudijo, ko kasneje slišijo, da se zdravi. Premalo je osveščenosti med ljudmi; aidsu na primer se zdaj posveča toliko pozornosti, alkoholizmu pa skoraj nič, čeprav zaradi njega zaenkrat umre veliko več ljudi. Navadno ravnamo tako: pri abstinentih se gremo preventivo, kjer ta ni potrebna; pri zmernih pivcih ne naredimo ničesar, morda pa bi delati na preventivnem področju in disciplinsko ukrepati; pri alkoholikih se gremo preventivo in disciplinske ukrepe, morali pa bi jih pošiljali na zdravljenje; neozdravljive alkoholike pa ponavadi pošiljamo na zdravljenje, namesto da bi jih prepustili skrbi socialnega krststva.

Preprečevanje alkoholizma je predvsem vprašanje reda in delovne discipline ter humanih odnosov v kolektivu. Sam socialni delavec ne more na tem področju narediti nič, če nima pomoči vodilnih delavcev. Ti bi morali delavca opazovati pri delu, kajti osebnost delavca, delovne navade, zaupljivost, sigurnost do dela in sodelavcev, nje-



gov značaj, se zaradi prekomernega pitja sčasoma spremenijo. Če bi prišel tak človek pravočasno na pogovor z ustreznim strokovnim delavcem, bi morda spremenil navade, še preden bi bil popolnoma zasvojen. A to se skoraj nikoli ne zgodi.«

Verjetno lahko socialni delavec precej naredi prav pri osveščanju ljudi o takih in drugačnih problemih in s svojim znanjem pomaga ustvarjati tako vzdušje v kolektivu, ki blaži ali pa vsaj ne zaostre stisk, v katerih se ljudje včasih neizogibno znajdejo. Včasih pa že sam pogovor veliko zaleže. Damjan Kolarič je tu zato, da posluša in poskuša pomagati.

KDO GRE NA ODDIH?

V Banjole	
Pintar Franciška	AO
Kurent Amalija	AO
Fabiani Ivica	DSSS
Jenko Boris	OR
Bitenc Franc	OR
Podbrežnik Antonija	EM
Arnik Angelca	EM
Komučar Tončka	EM
Ložar Milan	EM
Černe Janez	OR
Pogačnik Milan	OR
Habič Jože	AO

Završnik Vera	EM
Kostanjevec Justina	AO
Manevski Olga	EM
Zrimšek Nežka	AO
Krese Justina	EM

Atomske toplice

- Podčetrtak	
Brezovnik Marija	OR
Vtič Marjan	EM
Grah Jelka	AO
Kalember Fani	EM

Zrimšek Nežka

Tudi redno delo je lahko ustvarjalno

Ne moremo sicer reči, da je v Saturnusu zavlada inovacijska mrzlica, a nekaj gibanja se vendarle spet čuti. V zadnjih štirih mesecih je nova, skupna inovacijska komisija obravnavala 23 predlogov izboljšav in jih 20 tudi nagradila.

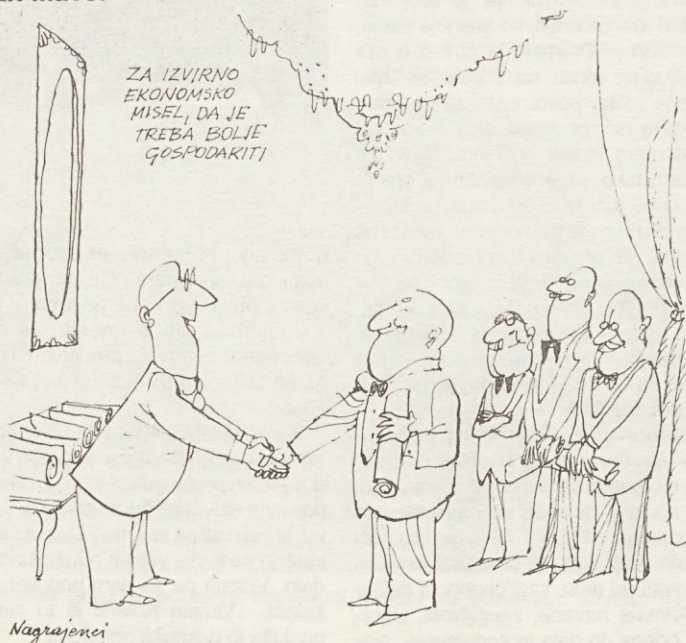
Za štirimesečno obdobje je številka videti kar velika vendar vara. »Nova« inovacijska komisija obstaja namreč že od lanskega julija, požela pa je tudi 6 predlogov izboljšav, ki so ostali iz obdobja, ko prejšnje inovacijske komisije niso več delovale. Za tako dolgo obdobje bera ni prav bogata. Predsednik komisije Janez Smrajc in Mile Čučak, ki po službeni dolžnosti spremlja inovatorstvo, pa pravita, da bodo odslej inovatorji deležni več vzpodbud, posebno moralnih. Tak namen je imelo na primer srečanje inovatorjev, organizirano pred novim letom; odziv je bil sicer slab, kar pa še ne pomeni, da je treba vreči puško v koruzotaka srečanja pač doslej niso bila v navadi.

Konkretnejša vzpodbuda je sodelovanje na občinskem natečaju za najzaslužnejše inovatorje. Na razpis so prijavili Janeza Ulago iz Orodjarne in Martina Kreča iz tiskarne v Mostah, ki sta v zadnjem času prispevala največ tehničnih izboljšav. Smrajc in Čučak pa sta se ozrla tudi na dosežke, ki niso bili obravnavani kot inovacije, in predlagala za občinsko nagrado še ustvarjalce avtomatske lepilne montažne naprave za žaromet s plastično parabolom, ki zdaj že kakšno leto deluje v Avtoopremi.

Oba namreč menita, da bi morali »inovacijsko« razmišljati tudi o novostih, ki se vključujejo v redni proizvodni proces - na primer o novih strojih in napravah ali o izdelkih, ki so resnične novosti. Že v tem kratkem času sta namreč opazila, da je pri nagrajevanju izboljšav težko vedno zagotoviti v sestansko pravičnost.

Janez Smrajc odkrito priznava, da ga je spravil v dilemo primer, ki so ga obravnavali pred kratkim. Dva Založana sta izdelala napravo za dodatno lakiranje že izdelanih pločevink in tako rešila propada veliko serijo izdelkov, ki so bili zaradi nezadostno lakiranih plošč neuporabni.

Milan Maver



Prihranek, dalo se ga je lepo izračunati, znese več milijard, nagrada pa, izhajajoč iz pravilnika, nekaj sto milijonov (starih) din. Naprava pa je precej enostavna v primerjavi z zapletenimi stroji, ki jih že konstruirajo v Saturnusu - pa vendar konstrukterji teh ne dobe drugega kot plačo, tudi če najdejo originalne rešitve.

Še ena zanimivost, ki se je izkazala pri tem primeru: če bi isto izboljšavo točkovali na način, predviden s pravilnikom (kot so doslej točkovali vse ostale inovacije, ker gospodarski prihranek ni bil točno ugotovljen), bi bila nagrada kakih šestkrat manjša!

To seveda sili k razmišljanju o načinu točkovanja in ocenjevanja vrednosti inovacij. Pravilnik, pa naj bo še tako nov, najbrž ne bo vzdržal brez sprememb, ki jih bodo narekovali izkušnje. Tudi Zveza društev izumiteljev in avtorjev tehničnih izboljšav Slovenije je delovnim organizacijam predložila obširno gradivo z namenom, da bi se kriteriji nagrajevanja v republikli poenotili.

A pustimo pravilnike, ki so ob svojem nastajanju vedno zagreli precej glav, rešili pa sami po sebi niso ničesar. Inovacijska dejavnost se razmahne le v kolektivih z **inovativno poslovno politiko** - odločilne poteze torej vlečejo vodilni delavci. To brez prestanka ponavljajo vsi teoretiki in isto seveda pravita moja sogovornika - tudi Janez Smrajc, ki je bil sam do nedavnega vodilni delavec. Mile Čučak mi je pokazal gradivo, ki ga je decembra pripravil na zahtevo vodje razvoja DO. V njem so navedene možnosti izboljšav na raznih področjih, od tehničnega do organizacijskega, finančnega in kadrovskega. Kdo ve, morda pa je to gradivo mišljeno kot »vodilni« tako imenovanemu odboru za pospeševanje inovacijske dejavnosti, katerega glavnino tvorijo vodilni delavci, ki pa obstaja le v pravilniku?

NAGRAJENE IZBOLJŠAVE od decembra 1987 do marca 1988

Jenko Boris: predelava orodjarske stiskalnice
Prihodek: 598.000 din
Višina enkratnega nadomestila: 210.000 din

Potočnik Alojz: Izdelava kulis
Prihranek: 598.000 din
Višina enkratnega nadomestila: 210.000 din

Uloga Janez: Odprava zvitosti pokrovov
Prihodek: 1.144.000 din
Višina enkratnega nadomestila: 328.000 din

Grojdek Ivan: Kulisa za neokroglo doze
Prihranek: 598.000 din
Višina enkratnega nadomestila: 210.000 din

Kreč Martin: Nadomestilo uvoza za olje
Prihranek: 871.000 din
Višina enkratne nagrade: Kreč Martin: 136.000 din
Levec Franc: 136.000 din

Kreč Martin: Premostitev na liniji VII
Prihranek: 622.000 din
Višina enkratnega nadomestila: Kreč Martin: 40.340 din
Ložar Milan: 80.680 din

Kreč Martin: Odprava zastoja na liniji VI
Prihranek: 1.209.000 din
Višina enkratnega nadomestila: Kreč Martin: 113.335 din
Sever Ludvik: 113.335 din

Ložar Milan: 113.335 din
Rajsner Matjaž: Robljenje patent pokrova Ø 103
Prihranek: 572.000 din
Višina enkratnega nadomestila: 204.000 din

Kovačič Anton: Vlagalna igla za vijake
Prihranek: 806.000 din
Višina enkratnega nadomestila: Kovačič Anton: 129.000 din
Skalar Tomaž: 129.000 din

Uloga Janez: Obraz parabole in razrez odpadkov
Višina enkratnega nadomestila: 266.000 din

Uloga Janez: Orodje za izsek na vratu parabole za VW

Prihranek: 544.000 din
Višina enkratnega nadomestila: 197.000 din

Jeraj Teodor: Priprava za določanje višine in profila robilnega koluta.
Prihranek: 600.000 din
Višina enkratnega nadomestila: 210.000 din

Pene Peter: Naprava za lepljenje traku na FLAT-u.
Prihranek: 544.000 din
Višina enkratnega nadomestila: Pene Peter: 98.500 din

Zupan Stane: 98.500 din
Erjavec Vojko: Izmetala na stiskalnici
Prihranek: 625.000 din
Višina enkratnega nadomestila: Erjavec Vojko: 108.500 din

Reven Lado: 108.500 din
Vokal Jure: Impulzno izmetavanje izdelkov
Prihranek: 650.000 din
Višina enkratnega nadomestila: 223.000 din

Jakič Robert: Predelava obračalnika
Prihranek: 544.000 din
Jakič Robert: 98.500 din
Galič Miran: 98.500 din

Jakič Robert: Izlagalnik
Prihranek: 544.000 din
Višina enkratnega nadomestila: 197.000 din

Jakič Robert: Elektronsko štetje plošč
Prihranek: 517.000 din
Višina enkratnega nadomestila: 190.000 din

Gradišek Marjan: Naprava za aplikacijo laka
Birk Vojko: Linija za izdelavo pokrova

Gradišek Marjan: Naprava za aplikacijo laka

Glede na to, da na podlagi izračuna Službe za gospodarski plan in analize, vrednost preprečene škode, oziroma prihranka presega 10 x vrednost povprečnega osebnega dohodka, in glede na določilo 20. člena Pravilnika o MID sklep Komisije za inovacije je, da se ta predlog posreduje Delavskemu svetu TOZD Embalaža skupaj z vsemi prilogami in izračuni na nadaljno obravnavo.

Birk Vojko: Linija za izdelavo pokrova
Prihranek: 1.152.000 din
Višina enkratnega nadomestila: 356.000 din

NESREČE PRI DELU

Najnevarnejše v Orodjarni

Poročila o nezgodah pri delu so si podobna kot jajce jajcu. Vsako leto se najmanj stokrat urežemo s pločevino, udarimo, opečemo, pademo... Letos je bilo nesreč še več kot lani, zlasti v tozdu Embalaža, kjer je kar 60 delavcev potrebovalo zdravniško pomoč zaradi poškodbe. Najpogostejše pa so bile nezgode v tozdu

Orodjarna in vzdrževanje, kjer se je lani lažje poškodoval vsak deveti delavec. Nepredvidnost? Neprimerni delovni pogoji? Vsakega nekaj, piše v poročilu službe varstva pri delu,

Žal ne zveemo, kateri vzroki prevladujejo in kaj je bilo storjenega, da bi jih odpravili.

Nesreče v letu 1987

	TOZD 3	TOZD 5	TOZD 7	DSSS	DO
Število zaposlenih 31. 12. 1987	689	694	289	239	1911
Nezgode pri delu	60	37	33	1	129
lažje	58	37	33	1	127
težje	2	-	-	-	2
Na poti na delo in z dela	6	6	3	5	20
Pogostost nezgod v %	8,7	4,46	11,42	0,41	6,17
Resnost nezgod (izg. dni na 1 nesrečo)	12,1	9,2	5,75	11	9,5

Vsak človek je ena šola

Pol Črnogorec, pol Grk, rojen v Vojvodini, živi v Sloveniji. V službi skrbi za red, v prostem času pa prisega na življenje brez šablon. To je Dragan Konstantin, vratar in pesnik. Človek protislovij, pa nič kompliciran, kajti vse življenje je zanj »izkušnja, iz katere se učiš.«

Za Saturnus je Dragan Konstantin vratar. Zase je predvsem pesnik. Da je trenutno vratar, je stvar naključja - to je pač delo, ki se mu je ponudilo. Bil je že prodajalec, kurir, skladiščnik, pisarniška moč in še kaj. To pa menda ne pomeni, da jemlje službo z levo roko. Kajti, tako pravi, »človek mora dobro opravljati delo, za katerega je plačan.« Po tem se ceni človeka v podjetju. In še pravi, da bi bil Saturnus »mala Japonska«, če bi izkoristili potencial, ki ga imamo - če bi vsak delal, za kar je plačan (in bil plačan po delu), in če bi vrgli alkohol iz tovarne (»Na vratih sem, pa vem, koliko je alkoholizma pri nas.«). Seveda pa ni vratar tisti, ki naj bi držal disciplino. »Jaz sem vendar zadnji, ki naj bi za to skrbel, za to so vodje oddelkov, služb. Ni se zgodilo samo enkrat, da smo morali vratarji odstraniti človeka z delovnega mesta. Kot da smo policaji. Mi smo tu za varovanje premoženja, ne ljudi.«

Pravi, da vratarje najbolj boli, ker jih ljudje gledajo postrani in so včasih celo osorni z njimi. Oni pa hočejo biti enaki do vseh; tudi vodilnim so že pogledali v vrečke, kadar so imeli kontrolo. A kaj to pomaga? »Vsak od nas je za male ljudi bog, za višje pa ničla. Če odkrijemo večjo krajo, delavski svet pa sklene, da naj tak človek kljub kraji ostane, smo vratarji

dobili brco v rit. Tako se je zgodilo prav pred kratkim, ko so kazen skladiščniku Brezniku spremenili v pogojno. Kako naj zdaj primem žensko, ki nese škatlo ven?«

Dragan se jezi. Živcev pa si vendarle ne bo čisto požrl, kajti njegove prave želje so drugače. Čimveč izkušenj si pridobi, boljše je - morda jih bo predelal v pesmi ali prozo. S tisto novoletno pesmijo, ki je bila objavljena v Glasu Saturnusa, je »debitiral« kot pesnik v slovenščini. Ve sicer, da je v njegovi slovenščini še precej lukenj, zato pa se namerava še učiti, jo izpopolniti. Potem bo tudi študiral, nič pesniškega sicer, kar pa ni važno. Potrebuje tako delo, da je veliko v stiku z ljudmi, kajti »vsak človek je ena šola«. Pravi, da drugega znanja za pisateljevanje ne potrebuje - pretirane skromnosti mu pač ni mogoče očitati.

Sicer pa ima samozavest že nekaj podlage. »Objavil sem že okrog 200 pesmi v raznih jugoslovanskih revijah. Precej mi je pomagal in me spodbujal novinar Desimir Cvetković, urednik knjižne zbirke mladih pesnikov Svitanja u prozoru. Osebnost se sicer nikoli nisva srečala, le dopisovala sva si. Na pesmi, ki so mi jih objavili, je bilo precej odziva, ker sem uporabljal tudi prostaške izraze, tega pa ljudje niso bili navajeni. Jaz pa si mislim: človek spregovori vsak dan vsaj



10 grdih besed, kaj bi se delali fine! Namenoma sem jih uporabil v pesmih. Svetkoviču so bile pesmi všeč, poslal sem mu jih še več in rekel je, da bi lahko izdal zbirko. Knjižnica je izšla v 500 izvodih. Potem mi je pošiljal tudi pesmi drugih mladih pesnikov, da sem jih pripravljaj za izdajo.«

Piše pa tudi v prozi. Na svetlo so sicer doslej prišli le njegovi lahki romani, ljubzenski in kriminalke, ki jih je izdal zagrebški Vjestnik. Vendar pravi, da ima že v delu tudi dva resna romana. Prvega, o svoji mladosti, je za začetek preizkusil na svoji teti, ki da je jokala, ko ga je brala. V drugi bo pisal, kako je videl politična dogajanja, že tu, v Sloveniji. Pravi, da se je na seminarjih in ob delu v mladinski organizaciji spoznal tudi z nekaterimi slovenskimi politiki. Svoje čase je bil namreč aktiven mladinec, delegiran v občinsko (Center) in mestno konferenco, soorganizator mladinskih brigad, delovnih akcij itd. - za vse, kar je naštel, je premalo prostora.

Kadar ni v službi in kadar ne pesni in ne piše, počne še druge stvari. Na primer - slika na steklo. Tudi glasbo ima rad; v mlajših letih je imel svoj bend, imenovali so se Bagerji in kasneje Mustangi, s katerimi je 7 let igral in pel po Primorski in pisal tudi besedila pesmi. Skratka, v njem je želja po ustvarjanju. Lahko bi rekli, da zna življenje zajemati celovito, kar je sposobnost, ki jo žal ohrani malo odraslih. In konec koncev človek pomisli, da niti ni tako važno, če se bo res uveljavil tako, kot namerava - kajti očitno je eden srečnih značajev, katerim se življenje nikakor ne zdi pusto in enolično, ker so ohranili dragoceno sposobnost - igrati se, delati igranje.

GLAS SATURNUSA izdaja delavski svet DO Saturnus v nakladi 2400 izvodov. Ureja ga uredniški odbor: Janko Erklavec, Bojan Falež, Ivo Frbežar, Brane Koleša, Marjan Kobal, Franc Levec, Ludvik Poljanec, Slavko Mahne. Glavni in odgovorni urednik Vita Cajnko Javornik. Naslov uredništva: Saturnus, Ob železnici 16, 61110 Ljubljana, telefon 444-466 int. 225.

Tiskano v Saturnusa - oddelek tiska na papir.

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

*Zaspali smo...
Novo leto je mimo
in čakamo, čakamo.
Pust in 8. marec
a delo.
Oprostite
vem da ni še pomlad
čeprav bi se zdaj lahko
združili z tistimi
ki vsak dan
iz tovarne zginejo
s službenimi dovolilnicami,
oni vsaj nekaj delajo.
Sprehodijo se
od obrata do obrata
vmes pa opravijo
še kakšen...
Zlata Saturnuška jama,
a zlato odteka.
Pokvarjene pipe in
WC kotlički.
Pokvarjena domišljija ljudi
če mislijo da
bo bodoči direktor embalaže
kaj spremenil,
ljudje pod njim so slabi.
Tudi novi vodja
skladišča barv, lakov
in pločevine
ne bo nič spremenil
ljudje nad njim so slabi.
Verjetno bo treba
zaposeliti novega vratarja
in ga navaditi da bo
zajeban...
dobro jutro
nasvidenje
lahkonoč...*

Dragan Konstantin

*Pomlad je,
pred hišo strahov
se bodo ponovno
razcvetele vrtnice.
Klopi se bodo
vrnile v park
in po dolgem času bo
Danilo ali kdo drug
očistil dvorišče.
Podvojili se bodo
izhodni listki
čeprav je dež,
kdo še lahko dela
v epidemiji
spomladanske utrujenosti?
Nekdo bo končal
svoje delo
in odšel
na zasluženi počitek.
Srečno!
Nekdo bo nadaljeval
po odloku
delavskega sveta:
»Kazen, prenehanje
delovnega razmerja
se spremeni
v eno leto pogojne«
Kako je ta naš
socializem fleksibilen.
Nekoč so pravičnejša
imeli za svetnika,
danes je obratno.
Vsem »delavcem«
srečen Prvi maj...*

NAGRAJENCI NATEČAJA

GLAS SATURNUSA - VAŠ GLAS

Nagrade za najboljše prispevke v novoletni številki Glasa Saturnusa so - končno - podeljene. Uredniški odbor je o njih sklepal 18. marca, ko je spomin na presenetljivo uspešno številko glasila, ki ste jo popisali sami člani kolektiva, žal že precej zbledel. Vendar smo se strinjali, da je po kakovosti in celovitosti koncepta daleč prednjačil »Dislocirani glas Zalog«, ki so ga zasnovali Lovro Čuden, Janez Dimnik, Marjan Gradišek in Rihard Gerbec. Pri tretji nagradi smo malo kolebali med pesmijo Dragana Konstantina »Saturnus«, ki je bila najboljša od vseh objavljenih, ter šaljivimi odgovori Staniše Gogića. Odločili smo se za slednje - humor je namreč zdrav in - kar je res, je res - v Glasu Saturnusa ga kronično manjka.

Torej, naš sklep je tak:

Dve nagradi po 20.000 din se podelita avtorjem »Dislociranega glasa Zalog«. Eno nagrado dobijo za celovitost koncepta glasila v glasilu, ki vsebuje tako oblikovno kot vsebinsko zasnovano, eno pa za kvaliteto in raznovrstnost prispevkov. Med njimi zlasti izstopa »Pogled v leto 2021« kot dokaj dobro zaokrožena futuristična humoreska. »Obrat Zalog v številkah« zasluži pohvalo zaradi truda, vloženega v zbiranje in interpretacijo podatkov, »Kratke novice« in »Posebne novice« pa zaradi humornega pogleda na saturnuški vsakdan.

Ena nagrada 20.000 din pa se podeli Staniši Gogiću iz obrata Zalog (tam je delal za določen čas do konca decembra), za duhovite odgovore na vprašanja - teme za natečaj, ki so bili objavljeni pod naslovom »Vprašali ste - odgovorjam«.

11. RALLY SATURNUS

Championnat d'Europe, Ljubljana - Portorož, Yougoslavie

Naglo se približuje ta avtomobilska prireditev, ki šteje že tretjič tudi za evropsko prvenstvo. Letos so si ga sposodili še Avstrijci za svoje državno prvenstvo v rally vožnji. To je precej udobno zanje, za naš rally pa vendarle priznanje. Na ta način lahko pričakujemo dodatno udeležbo nekaj dobrih avstrijskih voznikov.

Sicer pa ima naša informativna služba (jaz) o letošnjem rallyju natančno toliko podatkov, kolikor jih je v prospektu. Pa jih preprišimo:

Program rallyja

Rally se bo začel v Ljubljani 27. maja 1988 zjutraj. Popoldan istega dne,

se bodo vozniki preizkusili na hitrostnih preizkušnjah na »ljubljsko-logaško-postojnskem krogu«. Prenočili bomo v Portorožu. V soboto 28. maja bodo vozili hitrostne preizkušnje v okolici Portoroža. Zvečer bo cilj v laguni Bernardin v Portorožu. V nedeljo 29. maja bo ob 11. uri svečana razglasitev s podelitvijo nagrad.

Proga

Rally bo dolg skupno 550 km, od tega bo 200 km hitrostnih preizkušenj. Od skupno 27 hitrostnih preizkušenj je 13 različnih - vozijo se večkrat.

Z najatraktivnejše hitrostne preizkušnje bo neposreden TV prenos.



PLANIRAJTE ZA JULIJ

Vaši otroci -
bodoči planinci

PLANINSKO DRUŠTVO SATURNUS bo v času od 4. julija 1988 do 10. julija 1988 organiziralo 1. **PLANINSKI TABOR**, ki bo v našem počitniškem domu v **KRANJSKI GORI**.

Tabora se bodo udeležili lahko samo pionirji od 10. do 14. leta starosti.

V mesecu maju 1988 bomo objavili razpis in zbirali prijave.

PD SATURNUS

PD SATURNUS

Vabimo vas
v hribe

Osnovna naloga društva je pripeljati in pokazati ljudem naravo in življenje v njej. Zato je pripravilo svoj program, s katerim želi vsem, ki hočejo sodelovati, ponuditi čim več. Že v zimskem času smo organizirali nekaj izletov. To so napornejši izleti, ki zahtevajo zimsko opremo in precej kondicije. Toda letos nam je bilo vreme naklonjeno in so bili ti izleti precej množični. Bili smo na Dražgošah, Stolu, Snežniku, Pugledu in Poreznu, od koder je nekaj posnetkov, v načrtu pa imamo še precej aktivnosti. 16. aprila smo šli na Polhograjsko goro (824 m), ki je malo višja od Šmame gore. Naslednji izlet bo peljal k naši planinski koči **Kresnički na Veliko planino** in to po poti, ki je najlepša - preko Gojske planine in mimo Domžalskega doma. Tja vas bosta pel-



jala Milan Pavliha in Tone Krisper s svojimi pomočniki. 1. maja se bomo udeležili **praznovanja na Jančah**, vračali pa se bomo po vevški poti preko Pečarja, kjer bo proslava s plesom. Vodil bo Vili Škrlj. Kot druga leta se bomo tudi letos udeležili množičnega pohoda po **Poteh spominov in tovarištva**, ki bo 7. 5. 1988. Večina bo šla na 10 km dolg pohod, planinci pa se bomo podali na pot okoli Ljubljane - 36 km - pod vodstvom Milana Pavlihe. Naslednji dan je pohod

na Blegoš, kjer si bomo spet s strmino popravili noge. Tja nas popelje Marjan Bernik.

Vabimo vas tudi, da se vpišete v naše društvo. Ob vpisu pri tov. Stanetu Curku (strojogradnja) dobite člansko izkaznico in program izletov. Pri njemu lahko kupite značko in našitek planinskega društva. Vse ostale informacije dobite pri naših poverjenikih v tozdih ali pri tov. Romanu Jerasu (tel. 266).

Tone Krisper

ODDIH V GORAH

Kresnička čaka
na goste

Zima je bila slaba, a spet ne tako, da bi se ne dalo smučati. Kljub temu je »Kresnička«, naša kočica na Veliki Planini v glavnem samevala, tudi med počitnicami in ob koncih tedna. Škoda bi jo bilo pustiti samo tudi zdaj, ko prihajajo toplejši dnevi, zato ponavljamo nekaj informacij.

8 GLAS SATURNUSA

Ena noč v koči vas bo stala 1.600 din, če ste Saturnužan in član Planinskega društva Saturnus, in 2.000 din, če sta član kolektiva, ne pa član PD. V koči lahko bivajo tudi zunanji člani našega PD - ti plačajo 2.500 din za vsako prenočitev. Menze gor seveda ni, je pa plinski štedilnik, najnujnejše posodje in voda - za preutrujene pa le nekaj korakov stran Koča na Zelenem robu in hotel Šimnovec pri zgornji postaji gondole.

V koči je prostora za 8 ljudi na skupnih ležiščih pod streho in še za 4 na raztegljivih foteljih v dnevni sobi. Ker očitno ni nobenega navala, pa se vam ni treba preveč bati, da boste morali kočico deliti še s kakšno družino. Prijave sprejema, tako kot za druge naše počitniške zmožljivosti, Etelka Čečelič v kadrovski službi, int. 218.

