



Glas Saturnusa

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA SATURNUS LJUBLJANA - LETO VII - ŠTEVILKA 2 - FEBRUAR 1965

Nekaj glavnih ugotovitev iz poslovnega poročila

12. februarja je centralni delavski svet obravnaval zaključni račun in poslovno poročilo za leto 1964. Oba materiala je potrdil.

Ker smo že v zadnji številki Glasu Saturnusa pisali o finančnih rezultatih poslovanja v preteklem letu, se bomo tokrat posvetili proizvodnji in problemom, ki so jo spremljali.

Lanska proizvodnja je bila za 30% večja od proizvodnje v letu 1963. Čeprav smo precej povečali obseg proizvodnje, pa kljub temu nismo izpolnili planskih nalog.

Težinsko smo zaostali za predvidevanji za 5% in vrednostno za 2%. Lani smo torej predelali 8833,7 tone surovin in drugih materialov, s čimer smo ustvarili 7.884.200.000 dinarjev. Čeprav plana nismo v celoti izpolnili, so lanski uspehi precejšnji, saj je obrat tehničnih predmetov povečal proizvodnjo za 46%, obrati embalaže pa za 27%. Težave, ki so spremljale delo v lanskem letu, so nastajale zaradi pomanjkanja surovin in sestavnih delov. Največji izpad proizvodnje je nastal, ker smo v obrat Zalog prepozno dobili novo avtomatsko linijo. Prispela je šele januarja meseca, brezhibno pa je začela obratovati v začetku drugega polletja. Z vztrajnim prizadevanjem vseh članov kolektiva smo uspeli nadoknaditi izgube, ki so samo zaradi zastoj avtomatske linije znašale približno 500 milijonov dinarjev.

Meseca avgusta smo dosegli absolutni rekord v vrednosti proizvodnje. 822 milijonov dinarjev je plod najboljših rezultatov vseh ekonomskih enot. Njihovo delo je teklo usklajeno, razen tega je bil tudi sestav izdelkov ugoden.

V OTP BORBA Z OZKIMI GRLE IN KOOPERANTI

Analiza dela v OTP pokaže, da v precejšnjem številu izdelkov nismo dosegli plana. Tako smo npr. povečali proizvodnjo termičnih aparatov za 89% od leta 1963, vendar je bilo tudi to premalo, da bi lahko izpolnili dano nalogo. Vzroki so predvsem objektivnega značaja, priznati pa moramo, da smo do teh izdelkov imeli precej mačehovski odnos. V proizvodnji delov za motorno in avtomobilsko industrijo smo malce zaostali. Skozi celo leto pa se je pojavljalo vprašanje ozkih grl. Šestdesettonska hidravlična stiskalnica v konicah ne more dohitevati hitrega tempa. S pomočjo kooperantov smo razbremenili brusilnico, v lakirnici smo uvedli tretjo izmeno, v montaži smo si pomagali z nadurami, je navedeno v poročilu o ukrepih, ki so jih sprejemali v OTP, da bi dosegli planirano proizvodnjo. O problemih, ki so nastajali pri nabavi surovin in polizdelkov pravi poročilo takole: »V letu 1963 smo imeli material zagotovljen za 36% izdelkov, ki smo jih planirali za tekoči mesec. V prvem polletju 1964 je ta odstotek padel na 30 in v drugem polletju na 29. Razumljivo je, da v takem stanju že sama nabava materiala izključuje kvaliteten prevzem in pravilno načrtovanje proizvodnje. Vzporedno z večanjem proizvodnje se večja problem oskrbe z materialom. Zato moramo letos izdelati temeljite analize, da bi odpravili vsaj subjektivne vzroke pri nabavljanju.

SKUPNI REZULTATI EMBLAŽE ZELO DOBRI

Čeprav ekonomske enote v embalaži niso dosegle letnega plana, so njihovi rezultati vseeno zelo dobri, saj so uspeli nadoknaditi občutne izgube iz prvega polletja. Najboljše rezultate smo dosegli v proizvodnji ostale embalaže. Plan smo presegli za 212% po količini. Rezultati v tej skupini bi bili še boljši, če malo pred koncem leta ne bi zmanjkala bela pločevina debeline 0,20 mm.

Nič razveseljivi niso izpadi v proizvodnji alupo pokrovov in aluvi vijakov ter drugih izdelkov iz aluminijaste pločevine. Vzrok — pomanjkanje pločevine. V

Nadaljevanje na naslednji strani

Preden se odločimo za odhod iz kolektiva, dobro premislimo!

Prekinitve delovnega razmerja — fluktuacijo, povzročajo številni vzroki. Z zasledovanjem fluktuacije od 1. 8. 1964 do 31. 12. 1964 s pomočjo odhodnih pol smo prišli do zaključka, da se je mnogim vzrokom, na katere delavec reagira z odpovedjo, moč izogniti. S tem pa še ni rečeno, da vsem! Določenemu odstotku fluktuacije se ne more izogniti nobeno podjetje in ga ocenjujemo celo kot pozitivnega. Dotok sveže delovne sile prinaša s seboj samoiniciativnost, iznajdljivost, vedrino, z drugo besedo dinamiko, ki deluje pozitivno pri dviganju proizvodnje.

Med neizbežne vzroke fluktuacije štejemo npr. smrt, vojaščino, upokožitev, spremembo bivališča in do neke meje tudi sezonsko fluktuacijo. Z zadnjo mislimo delavce, katere podjetje zaposluje v mesecih dopustov ali pa, ko se pojavijo v proizvodnji ozka grla. S planiranjem proizvodnje in dopustov bi se lahko izognili večjemu delu sezonske fluktuacije. Saj končno ni odveč vprašanje, koliko dejanske koristi imamo od delavca, ki se zaposli le za dva ali tri mesece, katerega osnovni motiv zaposlitve je višina plače, ne pa neko profesionalno zadovoljstvo, ki ga ustvarja delo. Stroški takega nadomeščanja so lahko občutno večji, če nimamo sreče pri izbiri, kajti zgodi se lahko, da se menja na enem delovnem mestu tudi več delavcev, preden uspemo dobiti pravega. Ni dvoma, da nas odstotek fluktuacije opozarja na trenutne razmere v podjetju. V podjetju, kjer delavci neprestano odpirajo in zapirajo vrata, prav gotovo nekaj ni v redu. Kje bi poiskali vzroke? Morda v slabi organizaciji dela, v premajhnem znanju, v nepravilno izbranem delovnem mestu itd. Res je, da bi s pazljivo izbiro delavcev na odgovarjajoča delovna mesta lahko zmanjšali odstotek fluktuacije, katero povzročajo neспособni delavci. Velikokrat pa, žal, nimamo kaj izbrati in nam je dobrodošlo vse, kar nam potrka na vrata. Morda bi naša razmiš-

ljanja o problemu fluktuacije prenesli kar na saturnuska tla. Kot smo že uvodoma dejali, smo proučevali fluktuacijo v našem podjetju v razdobju petih mesecev. V tem času je podjetje zaposlilo 146 ljudi, od katerih jih je 55 izpolnilo odhodno polo. Odhodna pola vsebuje 25 vprašanj, s pomočjo katerih dobimo okvirno sliko stanja v podjetju. Odgovori so anonimni in služijo izključno v študijske namene kadrovske službi, katera želi odkriti in proučiti vzroke nezadovoljstva ter v skladu z danimi možnostmi tudi ukrepati za izboljšanje. Odhodna pola je sestavljena iz dveh tipov vprašanj. Izbirna vprašanja imajo že postavljene odgovore in oseba obkroži tistega, ki ji najbolj odgo-

varja. Drugi tip vprašanj je odprt in oseba odgovarja nanje na podlagi lastnih izkušenj, ki jih ima pri določenem delu. Za nas so ta še posebno zanimiva, ker iz teh odgovorov poberemo lahko marsikatero misel, opazko ali nasvet, do katerega je oseba prišla v delovnem procesu.

Od 55 delavcev in uslužbencev, ki so zapustili naše podjetje in izpolnili odhodne pole, je bilo 34 žena. Njihova starost se giblje od 20 do 28 let. Torej razmeroma mlade delavke, ki so bile v tovarni zaposlene povprečno okrog enega leta. Večina žena je prezaposlenih in so zapustile delo zaradi otrok, bolezni ali oddaljenosti od tovarne.

Nadaljevanje na 5. strani

Huda nesreča zaradi neprevidnosti

Že precej časa so tekle priprave za okrevanje članov našega kolektiva. Obratna ambulanta, kadrovske enote so opravili precej dela, da bi zbrali res najboljše delavce in delavke, ki zaradi napornega dela rabijo počitek. Za prvo skupino okrevancev, ki je odšla na okrevanje 1. marca, je bilo določenih 11 naših sodelavcev.

V zgodnjih dopoldanskih urah se je zbralo 8, medtem ko so trije odpotovali že prej.

Veselo razpoloženi so se pripeljali do Kopra. Po kratkem počitku so nadaljevali pot proti Strunjanu. Malo pred

Izolo je šofer opazil na nasprotni strani osebni avto in tovornjak. Pa ga menda ne boš šel prehitovati, je dejal šofer avtobusa, ko je opazil, da je šofer tovornjaka zavil proti sredini ceste. Lej ga hudiča in že je strahovito počilo. Trčenje. Pogled okoli sebe, pogled na kup zmečkane pločevine in zdrobljenega stekla je bil grozovit. Se grozovitejši pa je bil pogled na dve pravkar umrli osebi.

Krivec nesreče je šofer tovornjaka, ki je nepremišljeno prehitoval osebni avto.

V nesreči je zgubila življenje naša sodelavka DRAGICA HABULA iz obrata Zalog. Njenim najbližjim naše iskreno sožalje!

(Obširnejše poročilo berite v naslednji številki)

Preberi tudi ti!

Trimesečna prizadevanja uspešna, str. 2 — Lakirnica prehaja v industrijsko proizvodnjo, str. 3 — Aktualna vprašanja — polemični odgovori, str. 4 — Apel brez haska — ali nabava po starih tirih, str. 5 — Standardni časi — skrite rezerve, str. 6 — Uvajalцем nove mode, str. 7 — Veselo zapojmo z elanom na plan, str. 8



Nekaj glavnih ugotovitev iz poslovnega poročila

Nadaljevanje s 1. strani
poročilu je navedeno, da je standardizacija vlečenih, obodnih in škatel za globin pogoj za večjo rentabilnost te proizvodnje.

Zaradi velikega povečanja proizvodnje industrijske embalaže je izpadla embalaža za široko potrošnjo. Rezultat je le 88% — po količinah. Ze znano ozko grlo v tiskarni je imelo velike težave spričo premajhnih zmogljivosti. Razen naročil se je povečala domača uporaba litografskih plošč, ker so naši kupci začeli prehajati na litografirane konzerve. Da bi malo ublažili težave, so v tiskarni uvedli tretjo izmeno in stalno delo ob nedeljah in celo praznikih.

Kontrolna služba embalaže je povečala število kontrolnih pregledov, vendar bo treba laboratorij v Saturnusu razširiti in ga opremiti z novimi kontrolnimi pripomočki. Novi laboratorij v Zalogu je opravičil svoj obstoj. Če hočemo povečati število pregledov, moramo razmišljati o kadrovski in organizacijski krepitvi. To stališče opravičuje dejstvo, da je reklamacij znatno manj in da je kakovost posameznih faz dela že zelo dobra.

RAZVOJ Z DELAVNICAMI SE NE SLEDI POTREBAM ZA OSVAJANJE IZDELKOV

Lansko leto so v tej EE izdelali skupno 380 novih orodij, kar je nekaj manj kot leta 1963. Res je, da jih je manj po številu, so pa zato precej zahtevnejša. Za njihovo izdelavo je treba več dela in časa.

Za proizvodnjo embalaže so osvojili gostinski pladenj, konzervno škatlo \varnothing 230, več škatel za široko potrošnjo, Aluvi vijake in kronske zamaške. Rekonstruirali so garniture kuhinjskih škatel.

Za OTP pa so osvojili svetilke za Fiat 1300 in kuhinjski Mojco.

LANI V ZNAMENJU INVESTICIJSKE STEDNJE

Program investicijske izgradnje je bil izdelan na osnovi sedemletnega perspektivnega plana in proizvodnega plana za lansko leto. Program je predvideval porabo 523 milijonov dinarjev, od katerih bi porabili za: gradnje — 249, domačo opremo — 206, inozemsko opremo — 66 in ostalo 1 milijon dinarjev. Ta znesek je bil sestavljen brez upoštevanja kreditov iz leta 1962 in 1963. Utemeljenost precejšnje usmerjenosti v investicije potrjuje 62% izrabljenost strojnih naprav. To pomeni, da bomo morali vse zastarele izločiti in jih zamenjati z novimi, ki imajo velike zmogljivosti. Če bomo hoteli dvigati produktivnost, bomo morali še intenzivneje uvajati mehanizacijo in avtomatizacijo.

KADROVSKI SEKTOR POGLABLJA SVOJE DELO

Z vključitvijo novih sodelavcev je kadrovski sektor organiziral dve novi službi: za izobraževanje in industrijsko psihologijo. Izvajanje kadrovske politike temelji na demokratični podlagi, ki se kaže v samostojnosti posebnih komisij v EE in centralne kadrovske komisije.

Kljub temu, da s široko zasnovano akcijo izobražujemo kvalificirane grafike in kovinarje, še vedno občutimo pomanjkanje. Stanje se bo začelo izboljševati z letošnjim letom, ko bomo dobili 23 kvalificiranih delavcev kovinske in grafične šole. Potrebam po srednje in visokostrokovnih kadrih skušamo zadostiti s štipendiranjem. Trenutno imamo na različnih srednjih, višjih in visokih šolah 28 štipendistov.

Kadrovski sektor je lansko leto posvečal pozornost družbenoekonomskemu izobraževanju članov kolektiva. Seminarjev in tečajev, ki so bili organizirani v ta namen se je udeležilo okoli 350 članov kolektiva. To pomeni, da 20 milijonov sredstev, porabljenih za izobraževanje, ni bilo slabo naloženih.

ODSTOTEK POŠKODB SE VEČA — TEŽA PADA

Lansko leto se je pripetilo 255 nezgod. Od tega se jih je 35 pripetilo med potjo na delo ali z njega. Poškodbe so bile manjšega značaja, ponesrečenci so ostali v bolnišničnem staležu le 10 do 12 dni. To pomeni, da je bilo število težjih nesreč majhno, kar je lep uspeh. Pri odgovoru na vprašanje, kaj je povzročilo nezgodo, se največkrat pojavljajo osebni činitelji: nepazljivost, malomarnost, neupoštevanje nevarnosti, kršenje pravil HTV in podobno.

Največ poškodovancev je bilo med delavkami in delavci, ki so bili v tovarni manj kot šest mesecev. Vzroke moramo iskati predvsem v nepoučenosti o nevarnostih, ki se pojavljajo na določenih delovnih mestih. Iz analize v času zaposlenosti in o osebnih činiteljih sklepamo, da bo treba uvajanje novih delavcev in delavk v delo posvetiti dosti več pozornosti.

Delo v socialni službi je še vedno predvsem v stikih s posamezniki in v individualnem reševanju problematike. Večino dela obsegajo stanovanjski problemi, še vedno je namreč precej prosilcev, ki živijo v težkih stanovanjskih pogojih.

EE embalaža

Trimesečna prizadevanja uspešna

V decembrski številki Glasu Saturnusa sem načel vprašanje izmeta, ki je bil v lanskem letu zelo velik, rekorden pa v mesecu oktobru. Opisal sem vzroke in naštel ukrepe, ki smo jih sprejeli za zmanjšanje slabe proizvodnje.

Večjega zmanjšanja nismo dosegli že takoj v novembru, ampak se je izmet zmanjševal postopoma iz meseca v mesec, kar vidimo iz tabele, ki zajema mesece od oktobra do februarja.

Podatki, ki sem jih navedel, niso rezultat občasne nesiste-

matične dejavnosti skupine ljudi, ampak je to rezultat stalnih prizadevanj vseh zaposlenih v naši EE, še prav posebno pa vseh vodstvenih delavcev.

Lani smo zaradi premajhnih strojnih zmogljivosti oddali v štancanje razne dele patentnih doz in škatel v obrtno podjetje Golovec, vijačne dele pa v kovinsko podjetje Trenta v Bovcu. To kooperacijo smo začeli popolnoma neopripravljeni, kar se nam sedaj krepko maščuje prav pri izmetu in prevelikem številu režijskih ur. Zato bomo morali letos zastaviti vse sile, da bomo tudi za naše izdelke izdelali tehnično dokumentacijo in pa organizirali vhodno kontrolo za polizdelke, ki nam jih dobavljajo kooperanti oziroma druge tovarne.

Silvo Lavrič

| OKTOBER | Proizv. v din | Izmet v din | % |
|---------------------|---------------|-------------|------|
| Oddelek spodnji | 81,478.000 | 3,068.925 | 3,7 |
| okrogli | 63,940.000 | 2,825.009 | 4,4 |
| 4-oglati | 50,583.000 | 1,043.404 | 2,— |
| Skupaj enota 3,4 % | | | |
| NOVEMBER | | | |
| spodnji | 71,161.000 | 1,114.149 | 1,56 |
| okrogli | 57,781.000 | 1,555.492 | 2,7 |
| 4-oglati | 50,389.000 | 1,269.170 | 2,4 |
| Skupaj enota 2,1 % | | | |
| DECEMBER | | | |
| spodnji | 94,980.205 | 2,220.178 | 2,34 |
| okrogli | 45,918.853 | 261.482 | 0,57 |
| 4-oglati | 54,981.751 | 603.493 | 1,1 |
| Skupaj enota 1,57 % | | | |
| JANUAR | | | |
| spodnji | 98,352.980 | 356.574 | 0,36 |
| okrogli | 52,703.913 | 523.661 | 1,— |
| 4-oglati | 68,359.400 | 314.380 | 0,46 |
| Skupaj enota 0,54 % | | | |

Na zadnjem zboru volivcev smo se seznanili z osnutkom družbenega plana. O njem nam je poročal odbornik občinske skupščine, tovariš Lado Dervnovšek. Po obširnem in temeljitem poročilu je bila kratka razprava. Prisotne je zanimala stanovanjska problematika, gradnja cest in druga komunalna vprašanja. Zanimivo vprašanje je načel tovariš Deisinger, ko je govoril o gradnji nove toplarne. Ker so se dela že do sedaj precej zavlekla, je tovariš Deisinger menil, da bi morala tudi občinska skupščina odgovorneje obravnavati gradnje novih industrijskih objektov, ker je od njihovega obstoja odvisno uspešno delovanje drugih tovarn. Zboru so prisostvovali člani kolektiva Toplarne, vendar nam tudi oni niso znali odgovoriti na to za nas zelo pomembno vprašanje.



Gradnja nove poslovne stavbe se bliža koncu. Predvideno je, da bo vseljiva že konec tega meseca. V prvem nadstropju, kjer vidite odprta okna bo imel nove pisarne komercialni sektor. Upamo, da bo s tem odpadla stiska v upravni zgradbi.

Omogočiti moramo izobraževanje o požarni varnosti

Prostovoljno industrijsko gasilsko društvo tovarne SATURNUS je te dni imelo letno konferenco. Na zboru smo gasilci polagali račune o svojem humanem delu in o delu, ki smo ga opravili na osnovi sklepov lanskega občnega zbora. Predstavniki okrajne gasilske zveze in predstavniki iz naše občine ter ostali udeleženci občnega zbora so živahno razpravljali o poročilu predsednika. V poročilu predsednika so bile navedene težave, kaj se je izboljšalo lani glede na prejšnja leta in kaj bo treba narediti v prihodnosti, da bomo čim enotnejši in da bomo dosegli, kar moramo, če hočemo zanesljivo izpolniti naloge in sklepe višjih vodstev



V vrstah gasilcev se zbirajo predvsem mladi ljudje

EE obrat tehničnih predmetov

Lakirnica prehaja v industrijsko proizvodnjo

Pri zvišanju plana v OTP se nam razen ostalih težav pojavljajo tudi ozka grla v ne katerih oddelkih

Ko smo nabavili pred dobrim letom drugi stroj za napajanje, se je pokazalo, da zmogljivosti sušilnih peči ne zadoščajo. Vsa dela pa še vedno največkrat opravljamo popolnoma ali deloma na obrtniški način. Da bi se izognili zaostalemu načinu dela, smo hoteli izdelati nove tuelnske peči za lakiranje. Eno peč smo izdelali doma, le nekaj delov smo uvozili. V najbližji prihodnosti bo začela obratovati. Drugo tuelnsko peč za lakiranje pa-

rabol pa smo kupili od podjetja Infrarot v Vzhodni Nemčiji.

Ob navzočnosti inozemskih monterjev smo jo začeli montirati 8. 1. 1965. 18. 2. 1965 smo že vpenjali prve poizkusne parabole. Pri sestavljanju je bilo nekaj težav, saj smo morali predelati banjo za utapljanje. No, kljub temu je delo dobro napredovalo in tudi prvi poizkusi so bili še kar uspešni.

Delovanje peči vodi veriga, na katero lahko vpnemo 315 parabol. Te se najprej enakomerno potaplajo v banjo, ki je napolnjena z lakom. Banja ima čistilno napravo,

tako da se lak sproti čisti. Iz laka se parabole dvignejo, se odcejajo in nato potujejo na drugi konec peči, kjer je elektrostatična plošča. Pri 60.000 ali 120.000 KW odvzame zadnje kapljice laka, katere so nam pri starem postopku ostale na robu. Po tej operaciji veriga dviga parabole v zgornji del peči, kjer jih vodi skozi grelce. Tu se dodobra osušijo. Po tej operaciji jih vrne na prvotno mesto, kjer se snemajo. Veriga je vezana na menjalnik, ki ima 2 x 13 različnih brzin. Približna zmogljivost je 200 parabol na uro.

Kvaliteta lakiranja in sušenja bo odvisna od hitrosti pomika verige, kvalitete laka ter od osebnega prizadevanja in izkušenj delavcev, ki bodo delali pri tej napravi.

Stane Bogataj

Prvi poskusi uspešni



Drobtinica našega življenja

Bil je čisto navaden dan, vendar je prišla v službo nekako nerazpoložena. Ni se dobro počutila, ker so jo obdajale domače skrbi. Stopila je k stroju. Delo ji ni in ni hotelo prav teči. Glej, pokvarila je prvi izdelek, pa zopet drugi in tako se jih je nabralo približno deset. S strahom je čakala predelavca. »Kaj neki bo rekla?« In ko je tako premišljevala, ji je bilo še huje delati. »Ko me vsaj ne bi kregal. Naj mi raje odtegne od plače, samo naj me ne krega. Že toliko let sem v tovarni in sem kljub praksi pokvarila deset izdelkov.«

Res je prišel predelavec in se začel jeziti nanjo. Imela je oči polne solz, ki so žgale prav do srca, kajti glej, sodelavke so se z užitek smejale, ko jo je kregal. Kako morejo biti tako grde, ko vendar vedo, da bo lahko že jutri prišel za njih tak dan in bodo doživljale to, kar je ona danes.

V razpravi se je najprej oglasila tovarišica Mara Sterle, predsednica Občinske gasilske zveze. Dotaknila se je predvsem poslovanja v administraciji. Poudarjala je tesnejše sodelovanje z občino, česar v resnici ni bilo. Vzroke za to pa lahko pripišemo raztrganosti občinske gasilske zveze. Dotaknila se je tudi nestabilnosti naše organizacije, češ da je premalo članov v gasilskem društvu v primerjavi z zaposlenimi. To je tudi res. Vendar lahko trdim, da smo vse naloge, ki jih je pred nas postavil lanski občni zbor, še kar uspešno opravili. Prav tako se ne moremo strinjati s trditvijo, da gasilci v Saturnusu nismo zadosti usposobljeni. Vse požare, ki so nastali zaradi malomarnosti ali zaradi drugih okoliščin, smo pravočasno zadušili. Ob koncu razprave je tovarišica Strletova poudarila, da je izobraževanje o požarni varnosti zelo važen predpogoj, če hočemo uspešno gasiti požare s sodobnimi gasilnimi aparati. In kar je pri izobraževanju najvažnejše, je znanje o varovanju pred požarom oziroma njegova pravočasna preprečitev.

Če bi se zavedali, da je vsak član kolektiva odgovoren za požar, ki je izbruhnil zaradi malomarnosti nekoga, sem prepričan, da vseh tistih predmetov, ki povzročajo požar ali ovirajo dostop do aparatov, ne bi bilo na poti in tudi do požara ne bi prišlo.

Dobra požarna varnost je v naši tovarni zelo otežkočena, ker so vsi hodniki zalo-

Vsakdanja, toda pereča misel!

V proizvodnji se vsak dan srečujemo s težavami in napakami, pri katerih sami botrujemo.

Pomanjkanje osnovnega materiala, malomarna nabava, slaba orodja, malomarnost v proizvodnem postopku, nezadostna tehnološka priprava, površna kontrola, nedisciplinarnost, reklamacije itd. so činitelji, ki nam največkrat onemogočajo realizacijo postavljenega plana. Pa regimo, da je bil plan v določenih

ženi z zaboji, tako da do gasilnega aparata res ne moreš priti, celo takrat ne, ko je nujno potrebno. Kamor koli greš po tovarni, vidiš velike kupe kartonske embalaže, poleg pa še veliko navadnega papirja. Železni zaboji, ki so predvideni za smeti po oddelkih, so največkrat polni, tako da delavke stresejo smeti po tleh. Zadostuje samo, da nekdo vrže cigaretni ogorek in ogenj vzplamti. Se pogasiti ga ne moreš, ker je aparat založen. To so težave, ki jih bo moral novi upravni odbor obravnavati skupno z upravo podjetja.

Problematično je stanje v brusilnici, kjer je vzrok pogostim požarom — sicer manjšim — neurejeno zračenje.

Tovariš Črtanec, predstavnik Okrajne gasilske zveze, je govoril o pomenu gasilstva in vlogi prostovoljnih industrijskih gasilskih društev. V razpravi je poudaril predvsem odgovornost vseh članov kolektiva od direktorja do neposrednih proizvajalcev. Zato bi bilo po besedah tovariša Črtanca koristno in potrebno, da bi organi delavskega samoupravljanja obravnavali požarno varnost.

Občni zbor smo zaključili z živahno razpravo glede bodočega dela novega upravnega odbora, ki bo imel težke naloge. Doseči bo moral, da bo znanje gasilcev čim boljše in da bo cel kolektiv spoznal pomen gasilstva.

V službi ljudstva — Na pomoč!

Dušan Trifunovič

mesecih realiziran, zato se je delalo v nadurah in ponoči. Ali je to v redu? Sill me vprašanje, koliko so nas stali izdelki, če smo plačali nočne ure in nadure. Kaj pa izmet? Znano je, da delavka ponoči ni nikoli dosegala norme, da ne govorimo o kvaliteti.

Torej ni dosti doseči samo finančni plan. Treba je izboljšati proizvodni proces, zmanjšati izmet in reklamacije. Stediti moramo material, polizdelke in orodja, tako da bodo naši izdelki čim cenejši in čim kvalitetnejši. Za zvišanje proizvodnosti dela, kvalitete in kvantitete smo odgovorni vsi, pa vendar vsak posameznik na svojem delovnem mestu. Tudi tukaj manjka zavesti posameznikov, ki hote ali zaradi neznanja ne opravljajo svojega dela, za katerega odgovarjajo. Najmanjšo odgovornost nosijo delavci, ki pri dobri organizaciji dela nimajo drugega, kot delati. Kakšni sta disciplina in pomoč pri delu, so odgovorni drugi.

Stane Bogataj

Aktualna vprašanja - polemični odgovori

Z začetkom letošnjega leta so postale razprave o delitvi osebnih dohodkov že skoraj stvarnost. Glavne priprave so končane in pričakujemo le še prve rezultate, ki nam bodo že dali sliko, kako gospodarijo ekonomske enote. Prepričani smo, da so ta vprašanja zelo zanimiva. Pri razmišljanju pa bi lahko dosti koristili predsedniki komisij za delitev osebnih dohodkov v ekonomskih enotah.

1. Pravica odločati o delitvi osebnih dohodkov bi v sistemu samoupravljanja povzročila določene spremembe. Kaj menite o njih?

2. Prenos pravice deliti osebne dohodke predstavlja začetek uresničevanja načela delitve po delu. Kako pa nameravate to načelo uresničevati pri delitvi v okviru ekonomske enote?

3. Samostojnost ekonomskih enot pri razdeljevanju osebnih dohodkov bo omogočila, da se bodo pojavile razlike med enakimi delovnimi mesti v različnih ekonomskih enotah. Kako ocenjujete to vprašanje?

4. Kakšen način delitve osebnih dohodkov predlagate za tiste člane kolektiva, ki jih ni mogoče vključiti v delitev po ekonomskih enotah?

● S tem bi dobile EE pravico odločati o delitvi osebnih dohodkov na posameznike in na celoto. Vsaka EE si bo izdelala svoj sistem razdeljevanja osebnih dohodkov tako, kot bo menila, da je najpravišnje, ne glede na ostale EE, seveda v okviru svojih možnosti.

● Prav gotovo je dosti lažje izdelati sistem oziroma pravilnik o delitvi po delu, kjer je manj delovnih mest kot obratno. Naš namen je izdelati točno analizo, da bomo videli, če so delovna mesta trenutno pravilno ocenjena. Šele nato bomo izdelali ponovno ocenitev delov-

lana, je treba točno določiti, koliko bodo EE plačevale za osebne dohodke navedenim kadrom. Ob tem bo treba točno utemeljiti, da so vsi ti kadri, ki jih trenutno imamo, res potrebni.

Sistem delitve pa si bodo izdelali sami. Menim, da bo ažurno in dobro delo merilo za delitev osebnih dohodkov.

Predpogoj za delitev OD po ekonomskih enotah je, da nam bo računovodski sektor dal res točen obračun o poslovanju posameznih EE. Na njegovi podlagi bomo ugotovili, zakaj je ta ali ona EE rentabilnejša ali zakaj ni, ne pa, da na pamet ugibamo kot sedaj.

Karel Smrekar

● Delitev osebnih dohodkov je zahtevna naloga in zato vsako spreminjanje načina delitve osebnih dohodkov prinese večje in manjše izpremembe. Tako se bodo morali organi samoupravljanja še temeljiteje poglobiti v reševanje problemov v svoji ekonomski enoti in razširiti svoj razprave predvsem na ekonomičnost svojega poslovanja.

Sistem samoupravljanja se s tem v bistvu ne bo nič spremenil, saj so bile pred DSEE že do sedaj postavljene enake naloge, kot jih čakajo v prihodnosti. Razlike bodo le v intenzivnosti, s katero bodo morali posamezniki oziroma še boljše — cel kolektiv EE delati pri odstranjevanju ovir, ki nam onemogočajo redno izpolnjevanje naših obveznosti. Tako se bomo morali prav vsi spoprijeti s težavami preiskrbe z materialom, z vzdrževanjem orodij in strojev, z osvajanjem novih izdelkov, z disciplino, z izmetom, z organizacijsko dela, z maksimalno zasedenostjo strojev itd.

Takih in tudi še važnejših nalog je toliko, da nam neresne resno ogrožajo uspešno poslovanje, saj se bo vsak spodrsrljaj takoj poznal pri masi osebnih dohodkov in bo delitev osebnih dohodkov realizacijah komercialne služ-

● V naši EE bomo morali še podrobneje izdelati način nagrajevanja v okviru tehničnih norm ter vzpostaviti tako nagrajevanje na vseh delovnih mestih, kjer je tako mogoče meriti storilnost dela. Za službe, kjer pa tak način merjenja storilnosti ni mogoč, bo treba še izpopolniti sistem premiranja, tako da bo vsak posameznik nagrajen le za tisto delo, ki ga bo opravil v korist EE ali celotnega podjet-

be, na ažurnosti poslovanja v računovodstvu, obratnem knjigovodstvu itd.

Janez Herzog

● Menim, da bomo v sistemu delitve osebnih dohodkov po EE prišli do raznih sprememb, to pa zaradi tega, ker bi vsakega posameznika ocenili dejansko po njegovem delu. Ocenili bi ga sotovariši, ki neposredno de-



● Pravica ekonom. enot samostojno odločati o delitvi OD je v skladu z razvojem samoupravljanja. Nedvomno moramo stvari temeljito ekonomsko obdelati in pripraviti, da ne bi povzročile velikih težav in trenja med posameznimi EE.

Osnovni problem vidim v pravilno določeni masi OD za posamezno EE. Ta bo bistveno vplivala na višino OD zaposlenih v posameznih EE. Rešitev tega problema ni enostavna in menim, da moramo pred prehodom na takšno delitev opraviti še obilo temeljitega študija in priprav.

● V naši EE stalno težimo in smo že tudi pričeli uresničevati načelo delitve po delu (norme, akordi). Menim, da bomo tudi v bodoče uvažali čim več dela po normah in akordih ter tako zmanjšali nagrajevanje po času. Za nekatere ostale službe v EE, ki jih ni mogoče nagrajevati po omenjenem načelu, bo treba preštudirati še nekatera druga načela za nagrajevanje po učinku oziroma doseženem uspehu teh služb.

● Menim, da bi bile morebitne razlike v višini OD na enakih delovnih mestih v različnih EE upravičene le v primeru, če bi bile posledica produktivnosti, ekonomičnosti in rentabilnosti proizvodnje v posameznih EE. Če naj-

ja. Sedanji kriteriji nam bodo služili za bazo pri postavljanju nalog posameznim službam, da bodo omogočile izpolnitev naših nalog pri izvrševanju plana in ekonomičnem poslovanju skozi vse leto.

● Že sedaj so se pojavljale razlike v osebnih dohodkih posameznikov na enakih delovnih mestih v različnih ekonomskih enotah. Delovni procesi in s tem tudi osebni vpliv posameznikov na podobnih delovnih mestih raznih EE se med seboj tako razlikujejo, da je opravičljiva tudi manjša razlika v osebnih dohodkih. Na take razlike pa v nobenem primeru ne bi smelo vplivati nič drugega kot samo znanje in dokazane sposobnosti. Zato bi morali ta vprašanja med seboj uskladiti, seveda pa bi morali pri tem pozabiti na izraze kot so: familiarnost, prijateljstvo, znanci itd.

● Za člane kolektiva, ki niso vključeni v delitev osebnih dohodkov po EE zaradi tega, ker zasedajo delovna mesta, ki so potrebna za celotno podjetje, naj vse EE prispevajo primerno kvoto sredstev za osebne dohodke. Ta sredstva naj bi se potem delila na podlagi opravljene dela v korist celotnega kolektiva. Načelo nagrajevanja naj bi baziralo na ekonomičnosti poslovanja, na realizacijah komercialne služ-

lajo na skupnih oziroma enakih delovnih mestih po oddelkih.

● Načelo delitve po delu se je deloma začelo uresničevati z normami in akordi. S prehodom na delitev po EE pa bi lahko natančneje zajeli še ostale službe, ki niso zajete v normah, akordih in so bile sedaj vezane na splošni uspeh tovarne. To je bilo v dosedanjem sistemu delno prav. V bodoče pa se bodo pokazale velike razlike glede na dobro ali slabo gospodarnost posamezne EE. Kako bomo to načelo uresničevali v naši EE, je še malo preuranjeno govoriti.

● Pri razdeljevanju osebnih dohodkov po EE se bodo pojavile razlike med enakimi delovnimi mesti v različnih EE. To je dokaz, da so nekje bolj prizadevni, da imajo boljše organizacijo, pripravo dela, manj izmeta, prihranek pri materialu, manj režijskih ur itd. Vse to bo sililo ostale EE, da bodo nenehno izboljšavale proizvodnjo, posebno še, ko bo od vsega tega odvisen njihov osnovni dohodek.

● Za osebe, ki niso vključene v EE, menim, da jih je še vedno mogoče vključiti v tiste EE, v katerih je težišče njihovega dela. Tako lahko zajamemo orodno remontno in strojno remontno delavnico, vse šoferje, skladišča orodij, barv in zabojarje. Vsi ostali pa na povprečje tovarne, vendar bi to morali še malo razmisliti.

Janez Turek



bi na te razlike vplivali neki drugi kriteriji npr. pomanjkanje reprodukcijskega materiala, morebitno pomanjkanje naročil, višje cene zaradi konkurenčnosti in podobno, bi bile te razlike popolnoma nepravilne in bi imele za posledico nezdrava trenja med posameznimi EE.

● Menim, da bi morala biti višina OD tudi za tiste službe, ki jih ni mogoče vključiti v delitev po EE, odvisna od uspehov, doseženih v posameznih EE oziroma v celotnem podjetju.

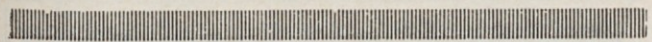
Vili Pogačnik



nih mest, ki se bodo prav gotovo razlikovala od dosedanjih.

● Da se bodo pojavile razlike med enakimi delovnimi mesti v različnih EE, je res. Že sedaj imamo te razlike. Naj navedem primer v OTP, ko so uvedli normo, pri čemer ni enako ocenjeno delovno mesto, če vzamemo za primerjavo štančanje. Pa vendar o tem nikjer ne razpravljamo in zakaj bi morala biti v embalaži vsa enaka delovna mesta enako ocenjena.

● Najvažnejše je izdelati za ves uslužbenki kader točno analizo delovnih mest in ugotoviti, če so vsi ti ljudje polno zaposleni in če niso, moramo primerno ukrepati. Če že morajo neposredni proizvajalci dati vse od sebe, naj to velja še za uslužbenca. Potem ko bo analiza delovnih mest izde-



Pomanjkanje surovin in pomožnih sredstev ter rezervnih delov se na trgu čedalje bolj zaostruje. Nekatere materiale je treba tudi po več mesecev iskati ali jih pa sploh (bakra, klavirske žice) ni mogoče nikjer dobiti.

V takšnih razmerah je še dosti škodljiveje naročiti blago v zadnjem trenutku. Kljub številnim opozorilom in slabim izkušnjam se taki primeri še vedno prevečkrat dogajajo. Še težje je z uvoznim materialom zaradi pomanjkanja deviznih sredstev in je tudi postopek za nabavo daljši. Nabavljanje v naglici povzroča zastoje v obratih, neprijetnosti nabavni službi in po nepotrebnem dviga poslovne stroške. Tako smo npr. morali pred dnevi poslati poltovorni avto v Zagreb pa 100 kg tekoče gume. Vsak kilogram surovine se je s tako dragim prevozom podražil za najmanj 150 dinarjev. Drugega izhoda v takem primeru seveda ni, ker bi zastoj strojev povzročil še neprimerno večje stroške oziroma škodo.

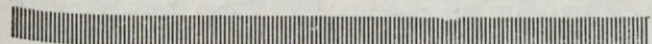
Apel brez haska - ali nabava po starih tirih

Velikokrat pozabi potrošnik tiskovine pravočasno naročiti. Nato sledijo opozorila in moledovanja po tiskarnah, kjer ne čakajo samo na nas. Uporabljamo ogromno tiskovin, ki so prirejene samo za naše podjetje. Stalno uvajamo še nove, misleč, da bodo tiskovine odstranile pomanjkljivosti pri organizaciji dela. Dobavni rok za tiskovine je najmanj 1 mesec, kar naj vsak, ki jih uporablja, upošteva.

Stroji in naprave imajo občutljive dele, ki se večkrat uničijo. Take dele (ležaj, jermen ipd.) bi moral imeti delavec stalno pri stroju, da bi jih po potrebi zamenjal, hkrati pa naročil nove. Tudi avtomobilist ima s seboj rezervno kolo in še nekatere dele, ker bi sicer pešočil. Če npr. ni na zalogi rezervnega ležaja in če ga v Ljubljani ni mogoče dobiti, ga moramo telefonično iskati povsod, kjer je kakšna verjetnost, da ga bomo dobili. Stroj pa ta čas stoji, delavec nima pravega dela, zastoj in nabavni stroški lahko večkrat presežejo vrednost iskanega ležaja ali drugega dela.

Da bi pri sedanjem pomanjkanju reprodukcijskega materiala kolikor mogoče normalno in nemoteno delali, je nujno posvetiti še več pozornosti pravočasni nabavi blaga. Zaradi preširokega asortimenta izdelkov je ta stvar še bolj komplicirana in ji moramo zato posvečati dovolj pozornosti delavci pri strojih, predelavci, mojstri, vse priprave dela, skladiščniki in nabavna služba. Samo solidno delo zagotovi popoln uspeh. Brez solidnega dela tudi ni solidnega standarda.

Leopold Urajner



Preden se odločimo za odhod iz kolektiva, dobro premislimo!

Nadaljevanje s 1. strani

Mnoge od njih so izjavile, da so bile z delom zadovoljne, vendar imajo občutek, da so bile za svoje delo premalo stimulirane. Neporočene so si pomagale dvigniti standard z delom za hrano in stanovanje, kar pa je seveda vplivalo na kvaliteto in kvantiteto dela v tovarni. Normo so dosegale le s težavo, zato so čisto razumljivo, padla tudi vprašanja: »Zakaj ne znižate norm?«

Ob tem je le malokatera pomislila, da prihaja v tovarno utrjena in zaradi tega ne dosega predpisane norme. Zelo pogost odgovor je bil tudi »nimam stanovanja« ali »ne prenesem nočnega dela.«

Nekatere so se pritoževale čez slabo organizacijo dela,

saj so morale pogostokrat čakati na delo, ker ni bilo pravočasno izdelano orodje, popravljen stroj ali pripravljen material. Druge so imele občutek zapostavljanja s strani predelavca ali obratovodje, zlasti pri dodeljevanju bolj plačanega delovnega mesta; neposluh za osebne probleme itd. Razveseljivi so predlogi tovarišic za izboljšave pri delu, ker nam dokazujejo, da so v delovnem procesu aktivno sodelovale in so želele, da bi naš delovnem mestu uspevale, a jih je motila delovna disciplina, slaba kontrola, nestalno delovno mesto, stari stroji in še bi lahko naštevali vzroke, ki povzročajo nezadovoljstvo.

Mlajše in bolj ambiciozne delavke so prišle do zaključka, da nimajo možnosti na-

Solidnost pripomore k ugledu podjetja

V eni izmed prejšnjih števil Glasu Saturnusa smo objavili, kako reklamiramo našo proizvodnjo s tem, da pošiljamo razne prospekte in značke malim in velikim zbiralcem.

Tokrat pa naj omenim delo naše servisne organizacije.

Ni dolgo tega (nekaj let nazaj), ko smo v tovarni organizirali servisno službo za vse vrste naših proizvodov.

Če se pojavijo kakršne koli reklamacije, skušamo hitro ukrepati in s tem zadovoljiti naše kupce. Med ostalimi smo prejeli tudi pismo, ko nam tovarišica iz Ptuja reklamira napako na novem kolesarskem žarometu. Sicer iz reklamacije ni razvidno, da je to tovarniška napaka, vendar pa ji je naš servisni oddelek takoj poslal nadomestni del z željo, da bi čimprej usposobila naš žaromet.

Ko je omenjena tovarišica prijela ta del, je bila tako zadovoljna, da nam je napisala pismo, v katerem pravi:

Iznenadila me je vaša korektnost in poslovnost v pravem smislu besede, ki govori za veliko solidnost poslovanja vašega podjetja (tovarne).

Sprejela sem nadomestni del, tudi Vaše ljubeznivo pismo in se Vam najlepše zahvaljujem. Bila sem zelo vesela, ker ste mi tako hitro poslali namesto odgovora že kar nadomestni del žarometa in tudi velikodušno pismo, kar me je zelo navdušilo, saj se na žalost vedno bojimo imeti opravka z reklamacijami prav zaradi nesolidnega poslovanja podjetij, kar pa pri Vas ni slučaj.

Še enkrat se Vam najlepše zahvaljujem in Vas lepo pozdravljam!

I. M. Ptuj

Takšnih pismem pa dobimo več. Ali ni tudi to priznanje za pravilno poslovanje naše servisne službe in priznanje podjetju za odnos nasproti potrošniku.

JANEZ MATUL

Na rob seminarja za člane centralnega delavskega sveta

Med 18. in 21. januarjem je bil intenzivni seminar za člane CDS. Trajal je 37 ur in se ga je udeležilo le 23 slušateljev. Udeležba nikakor ni bila zadovoljiva, tolikšno odsotnost le delno opravičuje zasedenost z rednim delom. Seminar je obsegal naslednjih osem tem: samoupravljanje, metode dela organov samoupravljanja, delovna razmerja, delo z ljudmi in medsebojne odnose, sistem delitve dohodka, delitev dohodka v Saturnusu, kadri v delovni organizaciji in organizacijska struktura tovarne Saturnus.

Vodstvo seminarja je udeležence testiralo dvakrat, na začetku in na koncu seminarja. Testa sta bila obkrajata. Tako je bilo mogoče ugotoviti uspešnost oziroma neuspešnost. Razlika med prvimi in drugimi testiranjem je pozitivna, saj se je znanje, sodeč po drugem testu, povečalo za 38 %.



Udeležence seminarja je zelo pritegnilo predavanje industrijskega psihologa.

Primerjava med prvimi in drugimi testom je nedvoumno ugodna. Stanje pa se spremeni na slabše, če pri ocenjevanju znanja članov CDS in njihovega odnosa do samoupravljanja oziroma dela v CDS upoštevamo rezultate anonimne ankete.

Odgovori na vprašanje, kdo ima največji vpliv pri odločanju v samoupravljanju, kažejo, da je samoupravljanje še marsikomu precej odmaknjeno. 19 je namreč odgovorilo, da na samoupravljanje najbolj vpliva vodilni kader. Občutek povezanosti z življenjem in z odločanjem v življenju delovne organizacije in kolektiva se še ni razvil tako, kot bi si želeli. Kje so vzroki? Sodeč po odgovorih na druga vprašanja sklepam na premajhno znanje in neseznanjenost ter slab sistem dela central. delav. sveta. Udeleženci so devetkrat odgovorili, da so premalo seznanjeni z dogajanjem v podjetju. Osemkrat so odgovorili, da ne znajo zadosti, da bi lahko sodelovali v delu CDS. V petnajstih primerih pa menijo, da prepozno dobe materiale za seje.

Kadrovski sektor in družbenopolitične organizacije bodo morale že takoj po volitvah poskrbeti za organizacijo podobnih seminarjev, tako da bodo člane CDS in DSEE že takoj vsaj delno usposobili za aktivno sodelovanje.

Peter Marn

Večina fluktuirancev je izjavila, da se bo zaposlila na podobnem delovnem mestu, le nekaj žena se ne namerava več zaposliti.

Okrog 80 % fluktuirancev je našlo zaposlitev v Ljubljani, ostali pa so odšli na deželo, ker so s tem uspeli rešiti tudi stanovanjski problem.

Mogoče bi utegnili koga zanimati, kako je s fluktuacijo v posameznih oddelkih. Največ odhoda je zabeležil OTP, za njim pa se zvrstijo še; embalaža, razvoj in delavnice, Zalag itd. Večina želelne sile je prekinjala delovno razmerje sporazumno — le v OTP je približno polovica fluktuirancev samovoljno zapustila delovno mesto.

Po drugih oddelkih je število samovoljnih zapustitev občutno manjše ali pa ga sploh ni. Odstotek fluktuacije znaša 8,07, vendar je doba zasledovanja vzrokov fluktuacije prekratka, da bi lahko iz predloženega gradiva izluščili konkretnije zaključke oziroma splošne vzroke, ker je tudi število oseb, ki so izpolnile odhodno polo, premajhno.

Edini zaključek, ki bi ga lahko dali na koncu našega razmišljanja, je droben nasvet kadrovske službe: »ne poslavljajmo se že ob najmanjšem nesporazumu, ampak raje poiščimo skupni jezik in rešimo problem še predno pade usodni ZDRAVO!«

MIRA TOMEČ

Standardni časi - skrite rezerve

Minilo je leto, odkar smo v oddelkih OTP začeli postavljati standardne čase. Od začetka pa do danes se je pokazalo toliko pozitivnih in negativnih stvari, da lahko o standardnih časih marsikaj napišemo.

Že na začetku se je pokazalo, da ne bo šlo tako gladko, kot smo pričakovali, saj smo naleteli na nerazumevanje pri vodstvih oddelkov in med delavci. Razumljivo bi bilo, da delavci z nezaupanjem gledajo na nov način normiranja, ker imajo slabe izkušnje iz prejšnjih let. Nerazumljivo pa je, zakaj vodstveni kader v oddelku ravna nasprotno, saj bi morali strokovnjaki pomagati pri izvedbi tega načrta. Kljub vsem težavam, ki so nastajale, so se rezultati pokazali že v prvih mesecih. Pri uvedbi standardnih časov je najboljša, da se je dvignila produktivnost, z njo

na mesta. Nabaviti smo morali strojne števec, kajti štetje delavko ubija, v tehnični normi ne priznamo dodatnega časa za štetje. Po enem letu smo s precejšnjo težavo nabavili števec in jih montirali na stroje. To je bila precejšnja razbremenitev pri doseganju standardnega časa. Po predračunih naj bi se produktivnost dvignila za 46%, seveda, če bi bili pogoji idealni. Ker smo pa snemali norme v normalnih pogojih, je odstotek nekoliko nižji, vendar še vedno zadovoljiv. Na diagramu vidimo, kako je doseganje standardnega časa nihalo skozi vse leto.

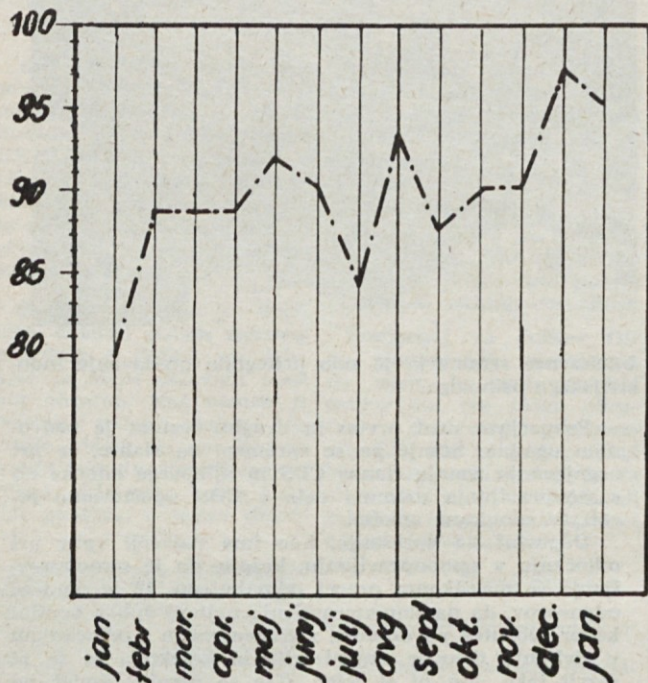
mesec. Vzporedno z doseganjem tehničnih norm so se gibali tudi osebni prejemki, ki so bili najvišji v avgustu in decembru. Povprečje doseganega standardnega časa je 90% ali za 36% več kakor po starih normah. Tehnično normiranih je približno 70 do 75% vseh del. V tehnični normi je preko 6000 ur od približno 8000.

Ugotovimo torej lahko, da so rezultati zadovoljivi in da so osebni prejemki temu primerni. Z boljšo transportno službo in dobro tehnično pripravljenostjo delovnih mest bi se lahko produktivnost kakor osebni prejemki še zvišali.

Ob pogledu na te uspehe se vprašujem, zakaj tehnično vodstvo podjetja ne posveča malo več pozornosti razvoju nove službe. S tako organizacijsko ureditvijo ne more slediti hitri rasti proizvodnje. Veljalo bi razmisliti o ustanovitvi centralnega biroja za študij gibov.

Menim, da je danes, ko na vseh koncih in krajih iščemo skrite rezerve in ne vemo, kje bi dobili sredstva za povišanje osebnih dohodkov, predlog popolnoma umesten. Tako bi vsaj delno zvišali življenjski standard in produktivnost.

Zvone Pirc



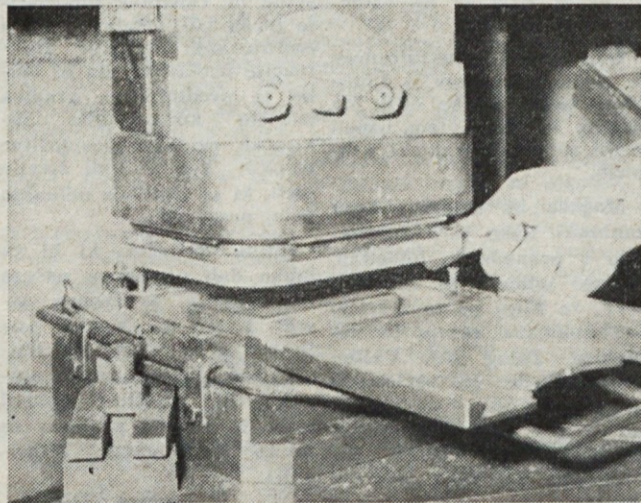
pa tudi osebni dohodki. Res da ni bilo veliko, toda led je bil prebit. Prva naloga programa je bila urediti delov-

Ta diagram velja samo za stiskalnico in nazorno kaže, kako je doseganje standardnega časa nihalo iz meseca v

Vzrok poškodbe

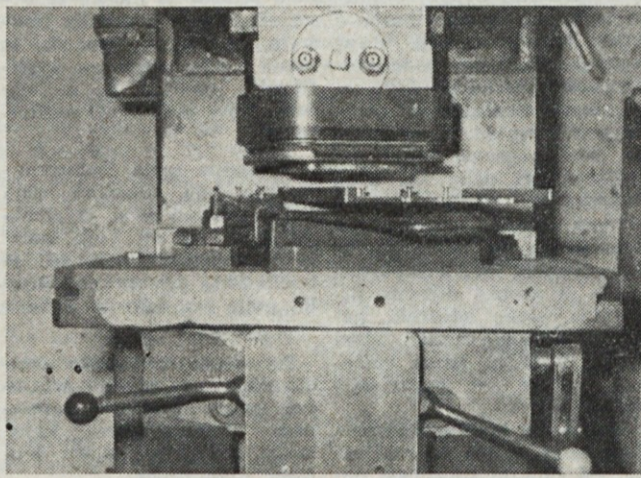
Kršitev HTV predpisov, nevdrževana orodje in stroj

12. januarja 1965 si je na ekscentrični stiskalnici v spodnjem oddelku huje poškodovala sredinec desne roke Ana ŠVIGLIN. Orodje za robljenje štirioglatih pokrovov doz Konzervaexport je tako izvedeno, da delavki ni potrebno segati pod nevarni prostor orodja. Ker so delavki polizdelki ostajali na zgornjem delu orodja, jih je odstranjevala z roko, čeprav pozna interni predpis HTV, ki pravi: »DA SE NA EKSCENTRIČNIH STISKALNICAH V NOBENEM PRI-



MERU NE SME SEGATI V NEVAREN PROSTOR POD ORODJE. ZA ODSTRANJEVANJE IN VLAGANJE POLIZDELKOV SE MORAJO UPORABLJATI RAZNA VLAGALNA IN IZLAGALNA SREDSTVA, ČE ORODJE NI ZAVAROVANO NA DRUG NAČIN.« V trenutku, ko je bila delavka z rokami pod orodjem, je stroj iz nepojasnjenega vzroka sprožil, ali pa je delavka sprožila z levo roko dvoročni sprožilec, ki ni bil popolnoma v redu.

Predelavci pozor: KO DELAVKO POUČITE O DELU NA DOLOČENEM DEL. MESTU, SE ENKRAT TROJ TEMELJITO PREGLEJTE IN PREIZKUSITE, DA S TEM PREPREČITE POŠKODBE. ZAVEDAJTE SE, DA STE DELODAJALCI IN VSO ODGOVORNOST NOSITE VI!



Spomin Pepce Kardeljeve:

Dva obraza Angelce Dovčeve

Angelca Dovč-Ocepek je tovarišice preskrbele, da je vajoča in v stiskah je znala imela doma precej neurejene dobila stanovanje drugeje in razmere. V takem okolju, v s tem se je pričelo pravzaprav težko živela, bi se prav njeno pravo revolucionarnem gibanju. Za to smo njene prijateljice in milo dekle. Bila je razume-

Angelca je bila blago in to smo njene prijateljice in milo dekle. Bila je razume-

človeku vedno priskočiti na pomoč s toplo besedo in tovariškimi nasvetom.

Ko pa je šlo za načelne stvari, ko je stala pred agenciji in policaji, pa je znala tudi udariti — z jezikom in pestjo. Spominjam se je ob nekih demonstracijah, ki jih je Partija organizirala ob Hitlerjevem napadu na Češko. Ko se ji je približal policaj, da bi jo z demonstracije spodil, se je zagnala vanj in ga vsega presenečenega nad njeno odločnostjo pretepla in pognala v beg. Angelca se ni bala nikogar in ni imela do razrednega sovražnika in njegovih čuvarjev nobenega strahu.

Spominjam se tudi dogodka, ko so nas komuniste peljali v Bilečo. Komunisti iz Zaloga in Polja pri Ljubljani so ob našem odhodu demonstrirali in pri tem je prišla Angelca v konflikt s čela Angelca enostavno kloščefom policije, ki nas je spremljal. Nekaj časa sta se kregala, potem ga pa je zatati. Zaradi tega incidenta je potem imela z njim vso pot do Bileče težave.

Taka je bila Angelca Ocepkova, blaga, a tudi hrabra. Angelca z dvema obrazoma

Peter Likar

Joj kako boli

Peter Strniša: poškodovale se je 6. 1. 1965. Razvoj in delavnice. Pri struženju mu je tujeke odletel v levo oko in ga poškodovale. Do poškodbe je prišlo zaradi neuporabe zaščitnih očal.

Jožefa Cerne: poškodovale se je 7. 1. 1965. Zalag. Pri odhodu iz obrata je z desno roko zadela ob zaboj. Poškodovale si je mezinček desne roke. Poškodba je nastala zaradi neprevidnosti.

Slavko Golob: poškodovale se je 9. 1. 1965. Stranski obrat. Pri prelaganju zabojev je padel in si poškodovale zapetje desne roke. Vzrok poškodbe je bila poledica.

Darja Rink: poškodovale se je 5. 1. 1965. Štirioglati oddelek. Zaradi neuporabe zaščitnih rokavic se je pri prenašanju pločevine k stroju urezal v prstane leve roke.

Franc Švigelj: poškodovale se je 9. 1. 1965. Tiskarna. Na poti domov je pri izstopu iz avtobusa padel in si poškodovale palec na levi roki — poledica.

Fazle Bulubašič: poškodovale se je 11. 1. 1965. Tiskarna. Med potjo na delo mu je spodrsnilo in je padel. Poškodovale si je palec leve roke — poledica.

Ana Šviglin: poškodovale se je 12. 1. 1965. Stiskalnica embalaže. Pri štančanju — robljenju štirioglatih pokrovov doz je z desno roko zašla pod orodje. Poškodovale si je prvi členek sredinca desne roke. Do poškodbe je prišlo zaradi nepravilnega delovnega postopka.

Kristina Bolta: poškodovale se je 12. 1. 1965. Priprava dela OTP. Med potjo na delo je pri izstopu iz avtobusa padla in si poškodovale levo nogo — poledica.

Terezija Krašovec: poškodovale se je 18. 1. 1965. Oddelek za okroglo embalažo.

Pri robljenju obodne doze za »Biljno maslo« je z roko zašla pod vrteče roblilce in si poškodovale mezinček leve roke. Zastarel način dela je vzrok tej poškodbi.

Rozalija Rebolj: poškodovale se je 18. 1. 1965. Stiskalnica OTP. Ponesrečenka je mazala pločevino za štančanje obišja bočne smerne svetilke. Ker je štančarka odšla z delovnega mesta, je ponesrečenka pričela samovoljno štančati. Pri odstranjevanju odpadka se je vrezala v mezinček leve roke. Do poškodbe je prišlo zaradi samovoljnega dela.

Stane Bogataj: poškodovale se je 19. 1. 1965. Priprava dela OTP. Pri transportiranju orodja za lakirno peč si je poškodovale hrbeč. Neupoštevanje HTV predpisov.

Nežka Zagorc: poškodovale se je 22. 1. 1965. Zalag. Ponesrečenka je hotela odstraniti pokrov Ø 73, ki se je zagostil pred robljenjem. V tem trenutku se je stroj sprožil. Urezale se je v sredinec leve roke.

Margita Hren: poškodovale se je 25. 1. 1965. Galvana OTP. Pri nalaganju žagovine v zaboj je ponesrečenki padel na gleženj desne noge pločevinasti pladenj in ji ga poškodovale — neprevidnost.

Zofija Živkovič: poškodovale se je 26. 1. 1965. Oddelek za štirioglati embalažo. Na poti z dela je ponesrečenki spodrsnilo pred kemično tovarno. Poškodovale si je koleno leve noge — poledica.

Alojz Dimic: poškodovale se je 28. 1. 1965. Zalag. Ponesrečenec je s pomočjo sklopke pogonjal zapiralni stroj »Schüller«. Pri tem pa si je izpahnil desno roko v ra-

menu.

Uvajalcem nove mode

KO PESMICO TO PISEM
IN MUČIM SE, KO RISEM
NE GRE MI RIMA IN PA VIZE,
KER PESNIKU JAZ NISEM BLIŽE,
LE PRIKAZAL RAD BI MLADIM VSEM,
KAJ PAMETNO JE MED LJUDMI.
DANES SO PAČ TAKI ČASI,
KO USMERJAJO NAM MODO ČUDNI ASI.
NORCEM ČUDNE MISLI PO GLAVAH ROJIJO,
KO BEATLESSI MODO NAM KROJIJO.
PREMNOGE NASE MLADE FANTE
TA MODA ZAPELJUJE.
MLADINCI VRILI NASI
ZNASLI SO SE V NERODNI KASI.
FRIZURA NEKIM RASTE BUJNO
IN BRADA NOČE IT'NA PLAN.
VSEKAKOR JE PA VSE TO NUJNO
ČE PRI PUNCI ČES DOSEČI PLAN.
ZATO POSLUŠAJ STAR NASVET,
POIŠCI KURJEK IN KUPI MED.
Z MEDOM SE NAMAZI ZUNAJ
S KURJEKOM NOTRANJO STRAN
IN VIDEL BOŠ V KRATKEM CASU,
DA SI POVSOD DOSEGEL PLAN.
ZDAJ LE DALEČ OGNI SE FRIZERJA,
KI HOČE TE KULTURNO STRIC
IN POKAŽI SE LE VSEMU SVETU,
DA NOVE MODE SI VELIKI TIC,
IN DA TE NE BO POZNAL TVOJ ATI
ŠE MANJ PA TVOJA LASTNA MATI
VEDI PA SE TO IN ČISTO SAM,
DA TAKIH NAS JE VČASIH — SRAM!!!

Pero



Slika je dovolj nazorna, zato je vsak komentar odveč

Podjetje

JAVNA SKLADIŠČA

Ljubljana, Šmartinska c. 152 a

opravlja

kvalitetno, hitro in poceni

- nakladanje, razkladanje in prekladanje blaga
- skladiščenje blaga in vse skladiščne manipulacije
- hranjenje in zavarovanje blaga
- prevoz blaga s tovornimi avtomobili

Interesenti dobijo informacije na telefon

— 32-523 — 32-649 — 36-313 —

S poslovnim sodelovanjem se boste o solidnosti opravljenih uslug sami prepričali!

Vse gre skozi želodec... celo dopust

Smo pač ljudje, da pri vseh ocenah naših obiskov, zabav, letovanj postavljamo naš okus in napet želodec na prvo mesto pri ocenjevanju našega počutja. Seveda smo tudi v teh ocenah različni, saj nekateri želodci bolje ocenjujejo tekočo hrano, drugi pa tisto vsakdanjo. Ti ocenjujejo hrano nekako po naslednjem vrstnem redu: meso, močnata, to so malo bolj nevsakdanje jedi, potem pa še kruh, krompir, prikuhe, solate in drugo nujno spremljavo »glavnih jedi«. Take ocenjevalce prav lahko zadovoljimo, seveda, če nimajo pretiranih zahtev. Lažje je seveda zadovoljiti ljubitelje tekoče hrane, ker imajo manj meril za kvaliteto: barvo — belo, rdečo in črno ter ustrezno količino maliganov. Končno pa je tudi razumljivo — več ljudi — več okusov.

Take misli so se mi podile je na razpolago vsem, naslov na hrano, na premajhne ob- po glavi, ko sem čital »Pri- »Pritožna knjiga«, je v njej roke pri kosilu in večerji, na tožno knjigo« našega počit- od petnajst zapisov kar premajhne obroke (kruha, na niškega doma v Kranjski enajst pohval in le štiri graje. prelepo pripravljene obroke, ki so, kot sem izvedel iz gori. Čeprav nosi knjiga, ki Vse štiri graje se nanašajo

knjige, »za jesti in ne za občudovanje«.

Ostalih enajst zapisov pa govori ravno obratno ter hvali dobro pripravljeno hrano in dovolj velike obroke. Že samo razmerje 11 pohval proti 4 grajam govori, da sta upravni odbor doma in ma-loštevilni kolektiv v domu dobro in pravilno gospoda-rila. Gotovo pa je, da bi delovni kolektiv doma ugodil prošnji posameznikov za več-je obroke kljub res majhnim zneskom, ki jih posamezniki plačujejo za celodnevno pre-skrbo. Že najbolj preprosta primerjava s pensionskimi

cenami drugih podobnih do-mov govori našemu domu v prid.

Zadnji letošnji zapis z dne 22.1.1965 govori o pomanj-kanju odej na skupnih leži-ščih. No, morda je ta kritika upravičena kljub trem ode-jam, ki so pripravljene na vsakem ležišču ter bi bilo primerno, če bi imela uprav-nica doma v skladišču nekaj rezervnih odej — za vsak primer. Isti neznan pisec pa si je privoščil kritiko poti od ceste do doma, češ da je preozka. Menda je pozabil, da je bilo pri gradnji in opremi doma opravljenih pre-cej prostovoljnih delovnih ur in da ne bi bil nihče užal-jen, če bi tudi tisti, ki pri gradnji doma niso sodelovali z delom, poprijeli sami za lopato. Glede slabega televi-zijskega sprejema pa le ob-jeektivno opravičilo upravne-ga odbora: nimamo na raz-polago denarja za nabavo primerne ojačevalca.

Janez Herzog

»GLAS SATURNUSA«, glasilo delovnega kolektiva tovarne Saturnus Ljubljana. Ob želez-nici 16, tel. 33-666. Ureja ured-niški odbor: Jože Einspiller, Janez Herzog, Peter Marn, Janez Ošaben in Elizabeta Vide. Glavni urednik: Jože Einspiller. Odgovorni ured-nik: Peter Marn. Tiska ti-skarna ČP »Gorenjski tisk« Kranj. Rokopisov ne vračamo.

Pisatelj jaz nisem še manj pa poet,
kljub temu sem sklenil Vam tole zapet.

Se dela podnevi — ponoč se ne spi,
seveda kljub temu dobička nič ni.

VESELO ZAPOJMO Z ELANOM NA PLAN,
DA LETOSNJE LETO BO BOLJSE KOT LAN.

V tlaku so luknje, — vozički so fajn,
ne moreš nikamor, naprej ne nazaj.

Odprta marena nad strojem višji,
da lahko brez škode se tisk naredi.

VESELO ZAPOJMO Z ELANOM NA PLAN,
DA LETOSNJE LETO BO BOLJSE KOT LAN.

Imamo centralno, da grela bi nas,
kljub temu nas tresse ves delovni čas.

Postavljen je tudi vsak mesec nov plan,
se ist'ga spreminja vsak delovni dan.

VESELO ZAPOJMO Z ELANOM NA PLAN,
DA LETOSNJE LETO BO BOLJSE KOT LAN.

Naš delovni človek za standard hiti,
pa cene so višje in jih ne dohiti.

So plače ostale kot leto poprej,
a cene zdrčale so hitro naprej.

VESELO ZAPOJMO Z ELANOM NA PLAN,
DA LETOSNJE LETO BO BOLJSE KOT LAN.

Socialno si šibek — otrok 'maš preveč,
zato stanovanje je tebi odveč.

Odgovor na prošnjo čakaš zaman,
čeprav je že celo leto za nam.

VESELO ZAPOJMO Z ELANOM NA PLAN,
DA LETOSNJE LETO BO BOLJSE KOT LAN.

Kdor hoče telo si in glavo krepit,
najbolje da gre se v Lošinj spočit.

Tam vlada veselje in mir je pri hiš,
posebno ponoči, ko rad spiš.

VESELO ZAPOJMO Z ELANOM NA PLAN,
DA LETOSNJE LETO BO BOLJSE KOT LAN.

Komanda je padla — se koj naredi,
ostali naj čakajo mesece tri.

Saj eno pravilo še vedno velja,
da zadnji še zmeraj od nas več velja.

VESELO ZAPOJMO Z ELANOM NA PLAN,
DA LETOSNJE LETO BO BOLJSE KOT LAN.

Bil riž je za malico — srce in krompir,
čokolada dopolni naj — vse brez zamer.

Na koncu zapojmo — seveda brez viž,
kalorij naj veliko bo vsak dan na miz'.

VESELO ZAPOJMO Z ELANOM NA PLAN,
DA LETOSNJE LETO BO BOLJSE KOT LAN.

