

SATURNUS
70 LET

glas SATURNUSA

VIDA GREGORIČ
NUK (NABAVNI ODDELEK)
TURJAŠKA 1
61000 LJUBLJANA

LETO XXXII

ŠTEVILKA 5,6 — 1991

Menda nas ni bilo malo, ki smo svoje čase verjeli, da so ljudje, rojstvo nove Jugoslavije pozdravili z navdušenjem. Tako so nas pač učili, kot so nas tudi učili, da je bila tista stara država slaba. Navdušenje so ljudje gotovo res pokazali, če če ne toliko ob rojstvu nove države, pa leto in pol kasneje - ker se je končala vojna.

Kaže, da mora na tem prostoru vsaka generacija dobiti novo državo. Dobili smo jo tudi mi in z njo tisto, kar je najverjetneje spremljalo tudi nastanek prejšnjih: mešanico pričakovanj, skepse in

skrbi - ter mnogo manj evforije, kot pa bodo kasneje v šolah prepričevali naše otroke.

Dobili smo tudi svojo vojno. Lahkoten smeh dveh »sovražnih« vojakov - dečkov, ki smo ju med ostalimi podobami prvega dne videli na televiziji, in ki svoje vloge agresorja očitno (še) nista mogla jemati resno, je hitro zamrl. Vojna uničuje življenja in seje razdor celo med ljudi, ki so si domišljali, da so prijatelji.

V tej luči je videti izid številke, ki je bila vsebinsko pripravljena že pred 26. junijem, ta trenutek skoraj nesmiseln. Vendar ima smisel enako, kot ga ima jutranje umivanje zob, vrtenje reklam po radiu in televiziji ali predvajanje oddaje Zdravo. Danes je 28. junij. Vsi si želimo, žal z malo resničnega upanja, da bi te besede o vojni naslednji teden, ko bo glasilo izšlo, zvene neumno in prenapeto.

Številka, kot ste videli, naslednji teden ni izšla, kajti to je bil teden strahu, alarmov in nenačrtovanih dopustov. Mrtvi in ranjeni ljudje, razdejane ceste in zgradbe, to je naredilo svoje. JLA je uspela s svojim posegom tudi v prej nezainteresiranih in celo v skeptikih zbuditi slovenska državljanska čustva, povsem zadovoljiva za vstop v učbenike.

Preživeli smo govor Adžića, ki je grozil, Kadrijevića, ki se je javno odrekel skušnjavi, da bi nas zravnal z zemljo, pa Miloševića, ki je bil pripravljen Slovenijo nagnati iz Jugoslavije in ji odreči bratsko pomoč pri obrambi meja. V govorih tujih državnikov smo zasledovali tudi najmanjše odtenke naklonjenosti.

V takem razpoloženju nas je zatekel 8. julij in brionska deklaracija, s katero nas je Evropska skupnost postavila na trdna tla. Slovenija ne bo z velikim skokom pristala v družini priznanih držav; z odporom proti invaziji JLA smo zaenkrat dosegli le to, da so namene te male dežele začeli jemati resno. To niti ni malo; ta trenutek le boli, ker so nam tuji posredniki za pogajanja določili nizka izhodišča, ki bi se še zdela razumna in pravična - če se pred tem ne bi začela vojna.

To so storili v strahu za evropski mir in nedvomno v prepričanju, da podpirajo red proti kaosu. Če niso morda storili prav nasprotnega, bodo pokazali že naslednji dnevi ali tedni...



...Toda mi, kot tudi druga podjetja v Sloveniji, moramo delati, kot da bo odslej spet mir. Vojne dni je Saturnus preživel v prizadevanju, da bi utrpeli čim manj škode. Kot so vse proste dni dežurali gasilci, da bi preprečili ali omilili poškodbe objektov in opreme, tako so dežurali nekateri sodelavci iz nabave in prodaje. Telefoni so zvonili, tujcem je bilo treba zagotoviti, da lahko še naprej računajo na redne dobave svetlobne opreme. Tudi v dneh vojaških spopadov sta iz Avtoopreme po železnici odpeljali redni pošiljki za Volkswagen in Peugeot. V prostorih ob Letališki cesti, zabarikadirani in minirani, v neposredni soseščini kasarne Bratstvo in enotnost, je vse dni delala tudi ekipa razvojnikov, ki sodeluje s Seimo pri projektu PU 60. Načrte so odnesli v Italijo že v soboto, 5. julija, dva dni pred rokom.

Tuji poslovni partnerji so sprejeli naše težave, zaenkrat, z razumevanjem. Fiat, ki naj bi od Avtoopreme 15. julija prejel prvo pošiljko žarometov za pando, je prestavil rok za teden dni. Škoda, ki bi jo lahko utrpeli pri izvozu, pa je več kot le enkratna; veliko usodnejši so vprašaji, ki se lahko zarišejo nad bodoče posle. Brez dvoma je trenutno Slovenija z Jugoslavijo vred bolj rizično gospodarsko področje kot kdajkoli prej.

Embalaža ocenjuje, da je v času vojne utrpela za 20 milijonov din škode; tolikšen je namreč enotedenski izpad prihodka, ki ga ne bo mogoče nadomestiti, kajti vsebina, ki se pakira v pločevinke, je pokvarljiva. Še več škode bo novo nastali položaj prinesel v naslednjih mesecih. Več kot polovico embalaže za hrano in dobro četrtno »kemične« embalaže namreč delamo za druge republike. Na zavarovanja plačil, kakršna bi zadostovala v tujini, se ni bilo mogoče zanesti že doslej, v novih razmerah pa so še bolj vprašljiva. Dejstvo, da Embalaža največ prodaja na Hrvaško, ne zmanjšuje nevarnosti, saj je to tržišče izredno rizično zaradi nerazčiščenih računov med Slovenijo in Hrvaško (Elan, Trend, Ljubljanska banka), pravi pomočnik direktorja Embalaže Andoišek. Embalaža bo torej prodajala le še za gotovinska plačila ali po cesijskih pogodbah s slovenskimi podjetji. Zaradi strožjih plačilnih pogojev in morebitnega bojkota pričakujejo v Embalaži 30-odstotni upad proizvodnje.

G. Gobbo je doktor ekonomskih znanosti, ki je študiral na Harvardu in doktoriral na univerzi v Pensilvaniji. Kot zanimivost naj povemo, da je pred tem študiral biokemijo in si pridobil magistrski naslov. Njegovo dosedanje delo v Italiji, Švici, na Portugalskem in v Španiji je bilo ves čas tesno vezano na vrednotenje podjetij. Sodeloval je tudi pri projektu privatizacije velike cementarne na Portugalskem. Izkušnje, ki si jih je pridobil pri vrednotenju tujih podjetij, pa niso preprosto prenosljive na naše razmere, zlasti zaradi zelo različnih računovodskih sistemov, zato morajo tuji svetovalci tesno sodelovati s strokovnjaki iz Sklada.

Še pred vašim prihodom je bila opravljena ocenitev premoženja Avtoopreme, ki naj bi bilo osnova za bodočo privatizacijo. Jo boste lahko vsaj deloma uporabili, ali pa boste začeli vse na novo?

Od prejšnjega vrednotenja bomo uporabili le zelo majhen del, v glavnem pa bomo naredili vse na novo. Naša metodologija je namreč drugačna. Mi predvsem ugotavljamo, kolikšen je denarni tok (cash flow) ki ga ustvarja podjetje s svojim delovanjem, pri tem pa nas posebej zanima, kolikšen je prosti denarni tok oziroma obratni kapital. Preprosto povedano: pogledamo, koliko denarja pride v podjetje in kolikšni so stroški, iz tega vidimo, koliko denarja je ustvarjal Saturnus iz leta v leto, nato pa ocenimo, koliko je ta denar vreden danes. Stroji in zgradbe nas pri tem ne zanimajo, to so le sredstva, da se ustvarja denar.

To je naša glavna metoda. Potem ovrednotimo še osnovna sredstva; prosili smo Sklad, naj za to zadolži nekoga, ki ima že izkušnje prav v tej indu-

VREDNOTENJE AVTOOPREME

Zadnjo besedo bodo rekli kupci

Čeprav je slovenski model lastninjenja družbenih podjetij še zakrit za velikim vprašanjem, v »izbranih«
podjetjih delo kar teče. Avtoopremo v tem času najpogosteje obiskujeta dva tuja strokovnjaka, Mario Gobbo iz Mednarodne finančne korporacije (IFC) in Mauro Pasquili iz svetovalne organizacije American Appraisal. Sredi maja sem se pogovarjala z g. Gobbom, ki sodeluje pri ocenjevanju vrednosti Avtoopreme.

strijski panogi. Vrednost denarnega toka (cash flow) podjetja, o katerem smo govorili prej, naj bi bila, idelano gledano, višja od vrednosti osnovnih sredstev, sicer nima smisla delati, temveč je bolje vse skupaj prodati. Včasih pa se zgodi, da je vrednost osnovnih sredstev večja.

Na koncu bomo Avtoopremo primerjali še s podobnimi tujimi podjetji, ki se vrednotijo na trgu. Primerjali bomo ceno teh podjetij z njihovim cash flowom in profitom ter nato na osnovi ugotovljenega cash flowa in profita Avtoopreme ocenili njeno vrednost.

Ne bi rad, da bi vaši bralci rekli: Saj tole, kar počno, je pravzaprav nesmisel. Kar bomo naredili, bo dalo le neko osnovo za odločitev, kako boste ovred-

notili podjetje. To je tako, kot če prodajaš hišo: na koncu je vredna pač toliko, kolikor je nekdo pripravljen plačati zanjo.

Ali v Saturnusu brez težav dobite podatke, ki jih potrebujete za svoje delo?

Pri vrednotenju upoštevamo mnogo podrobnosti in potrebujemo veliko informacij. Naredili smo dolg seznam približno 40 izdelkov, za katere bomo ugotavljali stroške materiala in dela. Mislim, da je vaš računovodski sistem zelo dober in da bomo dobili dobre podatke. Seveda je bilo tudi nekaj težav, na primer glede tega, kako vrednotiti zaloge. To je povsod zelo težko vprašanje, še težje pa je, če imate visoko inflacijo in fiksen tečaj, kot je bilo to lani. Čeprav smo to že velikokrat delali, je za

nas zelo težko natančno razumeti, kako vi obračunavate vrednost zaloga.

Koliko časa boste potrebovali za ovrednotenje?

Vsi me to sprašujejo. Prejšnji teden sem se srečal s skupino, ki vrednoti mariborsko Svilo, in eden od tehničnih strokovnjakov je rekel: podjetje lahko ovrednotiš v dveh tednih, mesecu dni ali pa v pol leta, odvisno od tega, v kakšne podrobnosti se boš spuščal. Oceniti je treba, ali so določene podrobnosti vredne časa, ki ga boš porabil zanje. Mi želimo to narediti kar se da hitro, torej do konca julija, morda avgusta. Takrat bomo pripravili poročilo za Saturnus in za Sklad. Potem bomo naredili plan privatizacije: kdo bo lastnik kolikšnega dela itd. To delo nam bo vzelo še nekaj časa; vključevalo bo tudi pogovore s tujimi partnerji ali morebitnimi domačimi vlagatelji.

V.C.

IFC (International Finance Corporation - Mednarodna finančna korporacija) je del Svetovne banke, ki posluje z zasebnim sektorjem. Tudi podjetja v Jugoslaviji obravnavajo kot zasebni sektor, ker z njimi ne upravlja neposredno vlada, je povedal g. Mario Gobbo. Znotraj IFC je skupina, imenovana Corporate Finance Services, ki je specializirana za privatizacijo in prestrukturiranje. Sklad z IFC sklenil pogodbo, da bodo njihovi strokovnjaki pomagali pri vrednotenju izbranih podjetij. G. Gobbo je finančni strokovnjak, koordinator skupine pa je tehnični strokovnjak s področja avtomobilske industrije Juan Calieri.

PRODAJA

YU trg pol manjši

Da na jugoslovanskem tržišču prodamo mnogo manj, kot smo bili vajeni, pač ni novica. Delež »izvoza«
v druge republike se vztrajno zmanjšuje že najmanj dve leti, še zlasti naglo pa v zadnjem letu, tako da se je že praktično prepolovil, pravi komercialni direktor Andrej Lazar.

Plačilna nesposobnost je pri tem daleč tehtnejši vzrok kot pa same politične razprtije. Letos kmetijstvo ni dobilo običajnih kreditov in verižna reakcija preko predelovalcev hrane hitro pripelje do Saturnusove Embalaže. Konzervno industrijo in s tem Embalažo je dodatno udarilo še sesutje turizma; v Podravki na primer pravijo, da iz hotelov letos sploh niso dobili naročil.

Z zmanjšanjem obsega proizvodnje se mora torej Embalaža zaenkrat sprijazniti, saj se po dolgih letih omejevanja na jugoslovanski trg ne more kar naenkrat preusmeriti v tujino. Začetki izvozne proizvodnje pa so že tu in posli zaenkrat kar tečejo - nemška Geefa bo letos odkupila pokrove v vrednosti približno 2 milijona DEM. Eco-can kot možni izvozni izdelek omenja komercialni direktor še previdno, saj zaenkrat še ni stekla redna proizvodnja niti za domači trg. Začela se bo predvidoma avgusta, za začetek pa naj bi naši kupci naročali približno 400.000 pločevink na mesec.

2 GLAS SATURNUSA

Avtooprema ima sicer tudi težave zaradi plačilne nesposobnosti domačih kupcev, vendar je zmanjšano povpraševanje v Jugoslaviji uspešno nadomestila z večjo prodajo v tujino, tako da v celoti dosega lansko raven. Od svetlobne opreme za novega golfa bodo sicer letos iztržili za četrtno manj, kot so pričakovali (12 namesto 16 milijonov nemških mark), kajti Volkswagen je začetek proizvodnje premaknil za en mesec.

Z GOSPODARSKEGA ODBORA DO

Negotovost po razdružitvi

Proizvodnja Avtoopreme je na lanskim ravni in ker se je medtem število zaposlenih zmanjšalo, je produktivnost porasla. Drugače je bilo v Embalaži, kjer je obseg proizvodnje v prvih mesecih tako upadel, da se je produktivnost kljub zmanjšanju števila zaposlenih poslabšala za 10 odstotkov, smo slišali na seji gospodarskega odbora DO v začetku junija. Podatki so bili sicer, kot običajno, že precej stari, zajemali so obdobje do konca aprila.

Dragica Saradjen, vodja finančne službe, je potem povedala, da je Saturnusu uspelo s kompenzacijami v zadnjem času precej zmanjšati terjatve do kupcev in zagotavljati zadovoljivo likvidnost. S tako likvidnostjo pa ne moremo zane-

EMBALAŽA

Malo za živilce

Po petih mesecih so v Embalaži dosegli nekaj manj kot 90 odstotkov načrtovane proizvodnje, kar pa je skoraj 30 odstotkov manj kot lani. Delavcev kljub temu nimajo preveč, nasprotno, še ved-

sljivo računati še vnaprej, je dal prisotnim takoj zatem vedeti glavni direktor Jožko Čuk. Z razdružitvijo prihaja obdobje negotovosti, ko se lahko zgodi, da bo kdaj manjkalo denarja celo za plače.

Zatem je glavni direktor odgovoril na vprašanje, kako bo na poslovanje Saturnusa vplivala osamosvojitve Saturnusa. Nevarno je obdobje, je dejal, ko Slovenija ne bo priznana od drugih držav. Če bi se ji drugi trgi zaprli, bi Embalaža sicer po njegovih ocenah lahko prežive-la tudi na majhnem slovenskem trgu s prodajo kemični industriji - vendar v zelo zmanjšanem obsegu. Za Avtoopremo je lahko nevarna velika odvisnost od Volkswagna. VW bo v češko Škodo vložil 10 milijard DEM, predvideno investicijo v sarajevski TAS, ki je bila že prvotno neprimerljivo manjša, pa je skrčil na tretjino. Že to pove, da smo v evropskem prostoru drobiž. Tudi obeti za vlaganje tujcev v Saturnus so trenutno vprašljivi. Mi bi radi preko njih pridobili tržišče, vendar oni pričakujejo isto od nas.

no pričakujejo, da si bodo morali čez poletje nabrati precejšnje »zaloge«
ur za sušne zimske čase.

Kot pojasnjuje vodja proizvodnje Andrej Žontar, beležijo upad proizvodnje le v Zalogu, kjer delajo za živilsko industrijo. Ker so tam linije za naše razmere re visoko avtomatizirane, manjša proizvodnja ne pomeni tudi viška delavcev. Precej delavcev iz neposredne proizvodnje Embalaže je šlo namreč letos že v pokoj in namesto njih niso zaposlovali novih; prav tako letos čez poletje ne bodo zaposlovali »sezoncev«
in dijakov, tako da bodo imeli preostali več kot polne roke dela, pravi Žontar.

Maj je že prvi sezonski mesec za živilsko industrijo in iz Zaloga bi morali, če bi resničnost ubogala plane, priti kar dve tretjini vseh izdelkov Embalaže. V resnici so komajda dosegli raven proizvodnje v Mostah; v primerjavi z lanskim letom se je majska proizvodnja zaloškega obrata skoraj prepolovila.

Povpraševanja je sicer dovolj, toda Embalaža sprejema le še tista naročila, za katera ima zagotovljeno plačilo. Za junij je »denarno podprtih«
naročil že precej več, vendar pa še daleč ne toliko, kot je bilo predvideno z letnimi plani.

Kemični in kozmetični industriji očitno še kar gre in tako je proizvodnja obrata Moste po petih mesecih blizu načrtovane ravni. V maju so plan celo precej presegli, zlasti na račun večje proizvodnje okrogle in vlečene embalaže. Podobno naj bi bilo tudi v juniju.

Največji projekt v Evropi

V Wolfsburgu so že začeli izdelovati prve poskusne primerke novega modela Golfa. 17. junija je Volkswagen predstavil vozilo 200 največjim dobaviteljem sestavnih delov. Iz Saturnusa so se predstavitve udeležili glavni direktor Jožko Čuk, direktor Avtoopreme Danijel Gamberger in vodja kakovosti Bojan Trbanc.

Kakšen je novinec, žal še ne moremo videti na fotografiji, kajti zaenkrat ga skrivajo pred širšo javnostjo. Gostom na prezentaciji niso dali nobenih prospektov in tudi niso dovoljevali fotografiranja. Septembra, ko ga bodo pokazali na sejmu v Frankfurtu, mora biti avtomobil pač pravo presenečenje, dotlej pa mora radovednejem zadostovati le risba, s kakršno so njegov prihod napovedali že pred dobrim letom.

Poskusna proizvodnja bo v Volkswagnu stekla septembra. Do konca oktobra jih bodo izdelali 20.000, v novembru pa bodo začeli z redno proizvodnjo in do konca leta jih bo 90.000 že pripravljenih za prodajo. Tačas bodo izdelovali tudi še stari model; v Nemčiji ga bodo umaknili iz proizvodnje konec tega leta, v drugih tovarnah pa nekoliko kasneje - v TAS-u, na primer, bo proizvodnja sedanjega modela tekla predvidoma do konca marca. Od junija prihodnjega leta dalje bo s Volkswagnove linije prišlo vsak dan 3.500 vozil. Izdelovali jih bodo tudi v Bruslju, v Moselu, v Mexico in v Sarajevu. Dnevna proizvodnja bo v letu 1994, tako načrtujejo, dosegla 5.600 vozil.

Volkswagnovi možje so gostom na prezentaciji položili na srce, da sodelujejo v največjem projektu v Evropi in da so vanj vključene samo najboljše tovarne, ki se na ta način potrjujejo kot »resnično evropske«. Samo investicija Volkswagna presega milijardo mark; s sestavnimi deli za ta avtomobil pa ga bo oskrbovalo več kot 800 dobaviteljev. Sliši se veliko - toda avtomobil ima približno 14.000 sestavnih delov in Volkswagen sam izdelava samo 30 % vozila, kar je precej manjši delež kot pri sedanjem modelu. Podobno kot drugi proizvajalci avtomobilov namreč vse več dela prepušča specialistom, ki ga lahko opravijo bolje in ceneje. Kljub temu je Volkswagen število dobaviteljev celo zmanjšal za petino. To je posledica druge, prav tako splošne težnje v avtomobilski industriji: omejiti se samo na najboljše in najcenejše. Zgovoren je podatek,

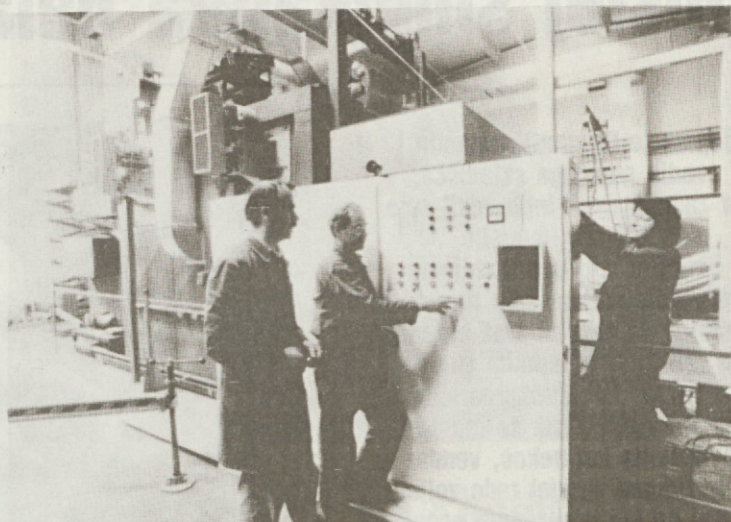
da je med dobavitelji 79 % »solistov«, ki bodo v celoti oskrbovali VW z določenimi sestavnimi deli, 18 % je takih, ki si posel delijo še z enim konkurentom, in le v 3 % primerov delajo isti sestavni del po trije proizvajalci.

Videti je torej, da je Volkswagen položil svojo usodo v roke dobaviteljev - vendar je to storil premišljeno in z veliko mero previdnosti. Odnosi se spreminjajo; običajno se sploh več ne govori o dobaviteljih, temveč je v rabi izraz »partnerji«. Tako poimenovanje ni golo laskanje; tesnejše sodelovanje med proizvajalcem avtomobila in proizvajalci delov je preprosto nujno, zlasti slednjim pa prinaša predvsem mnogo večje obveznosti. Pred kupcem praktično ne morejo več imeti skrivnosti, saj se ta vtika najprej že v sam način organizacije poslovanja in proizvodnje, da bi si zagotovil ustrezno kakovost in zanesljivost, potem pa zahteva tudi natančne kalkulacije. Velike profite je treba kar odmisлити: partnerstvo pomeni pač tudi skupno prizadevanje za

Od leta 1983 do danes je Saturnus za golfa izdelal 3.400.000 žarometov in približno 2.000.000 zadnjih združenih svetilk za prvo vgradnjo.

konkurenčno končno ceno avtomobila. Volkswagen si je v začetku zastavil ambiciozen cilj: da novi model golfa, čeprav se bo s vojimi lastnostmi spogledoval že z avtomobili v višjem kakovostnem razredu, ne bo dražji od sedanjega. Na junijski predstavitvi pa so o ceni že previdno molčali. Cilj najbrž ne bo dosegljiv; zaradi novih, mnogo dražjih materialov, bodo na primer že samo žarometi, ki jih bo izdeloval Saturnus, še enkrat dražji od tistih na sedanjem modelu.

Vita Cajnko



Že zaradi same velikosti sta dve peči, za temperiranje paraboloidov in za sušenje laka, videti imponantni. V resnici so v naši strojegradnji lahko ponosni na ta svoja izdelka, saj sta to prvi v celoti računalniško krmiljeni peči, izdelani v Jugoslaviji. V Avtoopremi pravijo, da so z njima zelo zadovoljni, strojegradnja je z njima pridobila veliko znanja. Na sliki: Hamdija Hadžić, Janez Hudeček in Rado Purkart montirajo priključke.

OSVAJANJE NE KASNI

Žaromete in luči že testirajo

Osvajanje svetlobne opreme za novega golfa teče brez zamud, če ne upoštevamo, da je sam Volkswagen zaradi manjših sprememb na karoseriji napovedal, da bo začel z redno proizvodnjo avtomobilov mesec dni kasneje, torej šele novembra.

Vzorci žarometov so že na testiranju v Volkswagnu. Če bo vse teklo po načrtih, bo Avtooprema julija prevzela orodja od Helle, konec istega meseca pa bo Saturnus obiskala Volkswagnova komisija, ki bo preverila tehnološki proces. Septembra pa bo z linije že prišla poskusna serija žarometov.

Časi, ko je bilo mogoče z osvajanjem svetlobne opreme zamujati za nekaj mesecev, pa se ni zgodilo nič bolj usodnega, kot da je Saturnus izgubil del zaslužka, so mimo. Avtooprema je dobila posel potem, ko so Volkswagnovi strokovnjaki temeljito pregledali ves poslovni in proizvodni proces in ko je popravila glavne pomanjkljivosti, na katere so jo opozorili. Uvrstitev med dobavitelje je dokaz zaupanja; žaromete in zadnje svetilke za novega golfa bo-

do namreč delali le trije proizvajalci, poleg Saturnusa še Bosch in Hella, nobeden od njih pa nima tolikšnih proizvodnih zmogljivosti, da bi lahko nadomestil morebitni izpad pri drugem dobavitelju.

Zaupanje, ki si ga podjetje pridobi z zanesljivostjo, lahko odpre še druga vrata. Prav v teh dneh se ekipa iz Saturnusa v Nemčiji pogovarja o možnostih za nov posel s Volkswagnum. Čez dve leti bo namreč prišel na trg nov model passata, in Saturnus bi lahko skupaj s Hello zanj izdeloval žaromete in sprednji svetlobni trak. Tehnologija je podobna tisti za proizvodnjo novega golfovega žaromete in še s tem dodatnim poslom bi bila linija, ki jo prav zdaj postavljajo, polno zasedena.

V.C.

Odslej sindikat za delavce

Čprav je Dragan Konstantin vodja glavnega skladišča, v zadnjih dveh letih vodil seje disciplinske komisije, se očitno s tem nepriljubljenim opraviлом sodelavcem ni preveč zameril, kajti pred kratkim so ga izvolili za predsednika sindikata Saturnusa. Za sindikalne funkcije je v teh časih še manj navdušenja kot nekoč, vendar jo je Dragan sprejel rade volje. Kaj bo kot predsednik počel, smo ga izprašali kar skupinsko, na seji uredniškega odbora. Pri zaslišanju smo sodelovali: Sandi Hvala, Rihard Gerbec, Brane Novak, Zvone Debeljak in Vita Cajnko.

Kako se je zgodilo, da ste kandidirali za predsednika sindikata Saturnusa, ki je vključen v Svobodne sindikate, ko pa ste še pred nekaj meseci skušali ustanoviti drugega, »konkurenčnega«, češ da je obstoječi neučinkovit?

Pri kritiki obstoječega sindikata, čeprav sem bil tudi sam ves čas včlanjen vanj, vztrajam še danes, ker doslej ni delal tistega, čemur je namenjen. Zato smo hoteli ustanoviti novega; računali smo, da bomo pridobili članstvo med sodelavci, ki se niso pridružili Svobodnemu sindikatu. Izkazalo pa se je, da se ti nočejo včlaniti nikamor. Mislim, da je ta pobuda pripomogla k temu, da je obstoječi sindikat začel bolje delovati in bolje obveščati sodelavce. Potem mi je tajnik Rado Fink predlagal, naj kandidiram za predsednika in mislil sem si: zakaj ne bi sam poskusil kaj spremeniti?

Ste prvi predsednik sindikata v Saturnusu, ki je bil izvoljen legitimno, na demokratičen način, medtem ko so v tozdih in skupnih službah izbrali svoje predsednike še na star način.

Mislim da je bil postopek moje izvolitve tak, da lahko trdim, da sem postal predsednik sindikata na legitimen način in da imam podporo članstva. Najprej sem predstavil svoj program na predsedstvu sindikata, kjer so me vsi razen enega podprli. Nato sem se s programom predstavil na konferenci sindikata, kjer sem dobil enotno podporo, sledili so sestanki vseh Izvršnih odborov osnovnih organizacij. Na vseh občnih zborih sicer nisem predstavil programa, sem pa razpravljal z vodilnimi. Poudaril bi še, da so bila glasovanja tajna in pri tem bom vztrajal tudi poslej.



Glede ostalih predsednikov: volilni postopki so bili doslej zgolj formalni in nekaj te prakse je pač še ostalo. Težko bi zdaj sodil, ali so predsedniki po volji delavcem ali ne. Vem pa, da nobeden od nas ni izvoljen za vedno in tudi ne nujno za ves mandat; članstvo nas lahko zamenja, če ne bomo izpolnili pričakovanj.

Kakšen pa je vaš program?

Bistvo mojega programa je, da se bom zavzemal za pravice delavcev, zapisane v kolektivni pogodbi in da ne bom od tega odstopil niti za korak. Če bom, bom odstopil tudi s funkcije, ker bom menil, da nisem kos nalogi. Funkcije nisem prevzel iz koristiljublja, temveč zato, ker menim, da so delavske pravice na tako nizki ravni, kot niso bile že desetletja.

Mislim tudi, da mora imeti sindikat vpogled v podatke o poslovanju podjetja in v finančne zadeve.

Tako pravico je imel sindikat že doslej, vendar podatki brez ustreznega strokovnega znanja ne pomenijo dosti.

Če bomo dvomili v resničnost podatkov, v našem sindikatu pa ne bo primerne osebe, ki bi lahko to preverila, smo pripravljene iskati pomoč tudi na panožnem sindikatu ali pa plačati neodvisnega zunanega strokovnjaka.

Pravite, da ne boste popuščali - kaj pa, če bodo popuščali drugi sindikalisti? Navsezadnje so prevzeli večino funkcij isti ljudje, ki so jih opravičali že prej.

Delali bomo skupaj in končne odločitve bo sprejemala konferenca sindikata, v kateri je približno 30 ljudi - moja stvar pa je, da jih prepričam, kadar sem sam prepričan, da imam prav.

Ves čas, ko boste predsednik, in še dve leti potem vas samih ne bodo smeli proglasiti za tehnološki višek. Kaj pa boste storili za člane?

V programu in pravilniku, ki govorita o teh zadevah, lepo piše, da v naslednjem obdobju ne bo odpuščanja delavcev. Na panožnem sindikatu pravijo, da je naš pravilnik eden najboljših v podjetjih naše panoge. V sindikat je včlanjenih 80 % delavcev Saturnusa, kar nam daje moč; prizadevali si bomo, da noben delavec ne bo odpuščen. Če bo vodstvo dobro delalo, bo dela dovolj tudi za vse druge.

Kaj pa slabi delavci in alkoholiški?

Delavcev, ki kršijo delovne obveznosti, ne bomo ščitili. Alkoholikom pa je treba pomagati, da se ozdravijo, treba jim je dati to možnost.

Kaj menite - naj bodo plače tajne ali javne?

V nekaterih podjetjih se je res pokazalo, da so tajnost plač izbrali za legalizirane kraje. Pri nas je delavski svet potrdil višje plače za direktorje in za druge vodilne s pridržkom, da se po 6 mesecih preveri učinkovitost njihovega dela. Če neka služba v tem času ne bo izpolnila planskih nalog, je treba

vodji znižati osebni dohodek. Sindikatu bo vztrajal, da se bo učinkovitost v resnici preverjala.

Predlagam tudi, naj v kolektivni pogodbi piše, da se lahko vodstvu izreče nezaupnica, če bodo osebni dohodki padli pod minimum. To mora veljati vsaj toliko časa, dokler ne bo reorganizacije in ne bodo vzpostavljeni drugi mehanizmi za nadzor nad vodilnimi. Mislim pa, da se z našimi vodilnimi ne bo težko dogovarjati.

Kakšno vlogo namerava sindikat odigrati pri lastninjenju podjetja?

Naše stališče je, naj se čimveč delnic podeli delavcem in da naj imajo delavci na osnovi lastništva tudi pravico do soupravljanja.

Ali menite, da bo sindikat, ki se je doslej ukvarjal le z ozimnico in z izleti, znal meriti utrip delavcev in če bo potrebno, tudi organizirati stavko?

Stari sindikat je bil zelo prilagodljiv, kadar je šlo za politične spremembe; zdaj bo moral pokazati prilagodljivost do razpoloženja delavcev, kajti sindikat ni več pod zaščito vodstva, temveč je njegov nasprotnik pri pogajanjih. Ne obsojam pa ljudi za njihovo prejšnje ravnanje; delavec je imel namreč doslej ogromno pravic in večinoma ni bilo niti potrebe, da bi sindikat protestiral. Mislim pa, da se bodo morali sindikalisti zdaj naučiti nove vloge.

Kako se bo sindikat vedel do nečlanov?

Ščitili bomo pravice vseh delavcev, ne glede na članstvo v sindikatu. Z dejanji pa si bomo prizadevali pridobiti čimveč članov. Naša prva konkretna naloga je kolektivna pogodba, pri kateri bomo k sodelovanju pritegnili tudi zunanje svetovalce. Druga pomembna naloga pa je, da zagotovimo boljše obveščanje o delovanju sindikata.

Ljudje se te dni jezijo zaradi odločb o dopustih. Ste se vi o tem z vodstvom kaj dogovarjali?

Moje mnenje je, da odločb še ne bi smeli izdati, ker še ni podpisana kolektivna pogodba podjetja; če pa že, bi moralo že v naslovu pisati, da je to začasna odločba. Danes smo se predstavniki sindikata pogovarjali z vodjo splošnega in kadrovskega sektorja in se dogovorili, da bodo v kratkem izdane nove odločbe. Pri tem naj bi se držali načela, da ne sme imeti nihče manj dopusta kot prej. Sodeluje naj tudi služba varstva pri delu, da bodo upoštevani delovni pogoji.

Če se bodo pojavili kakšni problemi, ne le v zvezi z dopustom, prosim, da se sodelavci s pripombami obračajo na svoje predstavnike v sindikatu, da bomo lahko ukrepali.

Množičnost nam daje moč

Junija se je zamenjalo vodstvo sindikata Saturnusa - oziroma na novo potrdilo, kot bi bilo bolje reči za njegov največji del. Njegov program je zavzemanje za pravice delavcev, prva konkretna naloga pa sodelovanje pri pravi kolektivne pogodbe.

Preteklo obdobje je značilno predvsem po tem, da se je sindikat lani preobrazil v samostojno organizacijo z resnično prostovoljnimi članstvom, je v poročilu konferenci sindikata Saturnusa dejal dosedanji predsednik Matija Gvardjančič. Saturnužani smo se vključili v panožni sindikat kovinske in elektro industrije (SKEI), ki danes šteje 135.000 članov.

PREGLED DELA

Sindikat je v tem obdobju skrbel za uresničevanje (takrat še samoupravnih) pravic zaposlenih, ocenjeval je rezultate poslovanja in uresničevanje sklepov organov upravljanja. Sodeloval je tudi pri razpravah o reorganizaciji DO in zagovarjal enakopravno obravnavo vseh variant. Mnenje sindikata je, da bo lahko le enoten, trden Saturnus zagotavljal ekonomsko in socialno varnost zaposlenim. Ogroženim delavcem je nudil denarne pomoči, skrbel pa je tudi za preventivne oddihe, šport in kulturo zaposlenih.

DELOVANJE SINDIKATA

Prvega aprila 1991 je bila podpisana panožna kolektivna pogodba med sindikati v naši panogi in ustreznimi strokovnimi združenji, z gospodarske zbornice Slovenije. Določbe se deloma že upoštevajo. V pripravi je podjetniška pogodba, ki jo bosta podpisala sindikat Saturnusa in vodstvo podjetja. Določila te pogodbe ne bodo manj ugodne za delavce, kot so tista v panožni pogodbi.

Bolj demokratična usmeritev, ki si jo je zastavila družba, žal po drugi strani povečuje ogroženost posameznikov. Sindikat je priznan kot edini legitimni zastopnik delavcev nasproti delodajalcem, zato želimo, da se vanj vključijo čim več zaposlenih, ker bo lahko le močna organizacija kaj dosegla. Uspešnost pogajanj, uveljavljanje dogovorjenih pravic delavcev, ki izhajajo iz delovnega razmerja, in učinkovitost stavk, kadar drugi vzvodi ne pomagajo, vse to je odvisno od znanja članov sindikata. Zato je pomembno, da se izobražujemo. Poleg tega pa bo sindikat skrbel tudi za oblikovanje solidarnostnih skladov, povezoval z ostalimi sindikati in celovitejši razvoj zaposlenih (šport, kultura).

Konference se je udeležil tudi Andrej Cimerman, predstavnik območnega odbora SKEI, ki je pojasnil zahteve sindikata panoge na protestnem zboru 14. junija pred skupščino RS. Vlada je dolžna zagotoviti pogoje za delovanje gospodarstva, zagotoviti zaposlenim zajamčeni OD vsaj 5.000 din. Zakon o izplačilu OD onemogoča izplačevanje plač po določilih panožne pogodbe, po drugi strani pa omogoča visoke dohodke vodstvenim strukturam. Zato mora skupščina

na zakon preklicati, v družbenih podjetjih pa zagotoviti javnost plač. Izplačilo plač mora biti zagotovljeno pred plačevanjem obveznosti do družbe. Zahteva se nov Zakon o stečajju, ki naj določa, da vodstvo, ki je pripeljalo podjetje do stečaja, ne more biti njen sanator in da ti delavci za določeno obdobje ne smejo opravljati istih ali podobnih delovnih nalog. Zakonsko je treba urediti soupravljanje delavcev v podjetjih.

VODSTVO IN ORGANI SKEI SATURNUS

predsednik konference
- Dragan Konstantin
podpredsednik
- Matija Gvardjančič
tajnik
- Rado Fink

predsedstvo konference:

Jure Vokal, Igor Perne, Janez Podobnik, Jure Vrhovnik, Dušan Suhadolnik, Albin Levstek, Bojan Kozlevčar (predsedniki IO).

člani konference:

Igor Perne, Miran Todori, Smrekar Pavla, Jure Vokal, Olga Černe, Marija Tomšič, Jure Vrhovnik, Joži Jerom, Jože Habič, Albin Levstek, Milena Lavrič, Karol Kordiš, Dušan Suhadolnik, Povše Fani, Slavka Dremelj, Janez Podobnik, Vlado Carič, Vojko Erjavec, Bojan Kozlevčar, Franc Oražem, Iztok Kozlevčar.

nadzorni odbor:

Nuša Sovinc, Franc Dremelj, Brane Koleča.

Na koncu konference sta bili postavljeni vprašanji, kako je z regresirano topli obrok (sindikalna lista) in kdaj se bo Saturnus reorganiziral. Vprašanja bomo postavili odgovornim osebam za ta področja. Pojasnjeno je bilo, da dejstvo, da Saturnus ni reorganiziran, ne more zavirati podpisovanja podjetniške pogodbe, ker lahko pogodbo s sindikati sklene tudi delavski svet ali delavec, ki ga DS pooblasti.

Miran Todori



Naši sodelavci na shodu

Na sliki je le začetek kolone približno stotih Saturnužanov, ki so se 15. junija pridružili množičnemu shodu nezadovoljnih slovenskih delavcev pred skupščino. Shod je bil sprva zamišljen kot protest kovinarjev in tekstilcev, ki naj bi opozoril na ogroženost teh dveh panog in od vlade zahteval, da jim zagotovi vsaj minimalno socialno varnost. Prišli pa so delavci iz praktično vseh industrijskih panog in vladi v razgretim ozračju dopovedovali, da ni mogoče jesti grbov in zastav...

KOLEKTIVNA POGODBA V JAVNI RAZPRAVI

Dopusta ne bo manj kot prej

Osnutek kolektivne pogodbe Saturnusa je pripravljen in začena se javna razprava, ki jo bo vodil sindikat. Ko bodo zbrane pripombe na besedilo, ki ga je predlagalo poslovodstvo, in ko bo dosežen dogovor, jo bosta podpisala sindikat Saturnusa in organ upravljanja (to je pri nas zaenkrat še delavski svet).

Naša podjetniška pogodba se ne bo mnogo razlikovala od panožne (PKP), ker je večina njenih določil neposredno uporabljivih, pravi vodja kadrovskega sektorja Marija Fedran. Nekatera so v osnutku naše KP le bolj natančno razdelana, kot na primer: pogoji za sklenitev delovnega razmerja, pogoji za delo na domu, konkurenčna klavzula in preizporejanje delavcev. V KP Saturnus bo vključeno tudi poglavje o kršitvah delovnega razmerja in disciplinskih postopkih, kar je doslej urejal pravilnik o delovnih razmerjih. Osnutek predvideva tudi nekoliko višji osnovni OD kot panožna pogodba, pravi Fedranova.

Še najbolj pa so bila preciziranja potrebna določila o pravici do dopustov, zlasti po kriteriju delovne dobe, kjer so napatki panožne pogodbe le okvirni. Ker se po večini preostalih kriterijev delavcem število dni dopusta poveča, poslovodstvo ne more nuditi najugodnejših možnih variant tudi na osnovi delovne dobe, pravi Marija Fedran. Vendar pa, pravi, zaradi novih določil nihče ne bo imel manj dopusta kot prej, pač pa kvečjemu več. Po določbah PKP se je startna osnova povišala za dosedanjih 18 na 20 dni in proste sobote se ne všteta več v dopust. Panožna pogodba tudi zagotavlja večje število dni glede na zahtevano izobrazbo, kot jih je

imel delavec po našem doslej veljavnem pravilniku o delovnih razmerjih. Manj radodarna kot naš pravilnik pa je PKP z dodatnimi dopusti za invalide. Tudi samohranilci so izenačeni z ostalimi materami, očetje pa si, če niso samohranilci, z otroki sploh ne »prislužijo« dodatnega dopusta.

Ker kolektivna pogodba podjetja še ni podpisana, je treba pred kratkim izdane odločbe o dopustih jemati kot začasne, pravi vodja kadrovskega sektorja. Izdane so bile na zahtevo samih delavcev. Vsi delavci, pri katerih je bila storjena napaka ali pa bo prišlo do sprememb zaradi novih določil KP, bodo kasneje dobili nove odločbe.

V času tega pisanja je osnutek kolektivne pogodbe Saturnusa še čisto »topel« in torej ni časa, da bi ga podrobneje predstavljali. Vsakdo od zaposlenih pa si lahko osnutek ogleda pri poverjenikih sindikata, pri delegatih delavskih svetov ali v kadrovskem sektorju. V.C.

Povezujmo se, če nam to koristi

Maja sta dva ekonomista z Inštituta za trženje, ekonomiko in organizacijo, Mile Gregorič in Živko Bergant, vodila strateško delavnico, na kateri je sodelovalo širše vodstvo Saturnusa.

Temeljni problem Saturnusa je danes, kako reorganizirati podjetje, da bomo dosegli čimvečjo učinkovitost. Osnova za odločitev pa mora biti seveda vizija podjetja. Namen strateške delavnice je bil, da se v razpravi pokaže, kako širše vodstvo vidi Saturnus, posamezne proizvodne programe v njem in njihove stične točke. Prisotni so nanizali odgovore na nekatera temeljna vprašanja, kot: kdo smo, kaj hočemo, kakšno je naše poslanstvo do družbe in kupcev, katere so naše prednosti in slabosti v primerjavi s konkurenti in podobno. Odgovori na taka vprašanja, ki jih je seveda treba za resnejšo uporabo podpreti tudi s podatki, nakazujejo, kakšna

stopnja povezovanja med programi je najbolj smotna. Povezovanje ima smisel, če se iztržek povečuje, stroški pa zmanjšujejo - za čustvene vidike, tradicijo in osebne želje po moči v ekonomskem razmišljanju ne bi smelo biti prostora.

Mag. Bergant je v drugem delu seminarja predstavil način organiziranja in lastninjenja, ki je po njegovem mnenju najbolj učinkovit. Povzemamo ga na kratko, predvsem kot zanimivo mnenje, ki ima tako svoje privržence kot nasprotnike.

Bergantu se zdi najprimernejša oblika holding - seveda le v primeru, če vodstvo ima skupno vizijo in meni, da je povezovanje med raz-

ličnimi proizvodnimi programi podjetju v prid. Pri tem holding združuje ves kapital in z njim upravlja, vsako od hčerinskih podjetij pa obvladuje vse poslovne funkcije. Kar se lastninjenja tiče, Bergant opozarja, da mora podjetje začeti s pripravo temeljnega koncepta takoj, ne da bi čakalo na zakon, kajti tega se tudi potem ne bo dalo oblikovati kar čez noč. Imamo pa, pravi, zgodovinsko priložnost, ki je Zahod nima več: da namreč izberemo lastnike za »svoja« podjetja in opredelimo lastninsko strukturo, pri čemer imajo zaposleni možnost, da postanejo solastniki. Njegov »recept« (ki sicer ni njegov izum, saj so ga po njegovih besedah uporabila že številna podjetja v Sloveniji), kako naj se delavcem omogoči solastništvo, pa ne temelji na odpradi družbene lastnine. Bolje je, če se podjetje prej v celoti reši družbene lastnine. Kako? Ustanovi naj še eno, sestrsko podjetje, nanj prenese ves kapital, vendar si pri njem izgovori (kar mu kot ustanovitelju ne bo težko) dolgoročen kredit v enaki višini. Letne obresti pa naj bodo enake dividendi, ki jo zahteva država za delež družbenega premoženja. Novoustanovljeno (sestrsko) podjetje je tako sicer v celoti v družbeni (beri državni) lasti in je pod nadzorom države, toda v osnovnem podjetju - ustanovitelju ni več družbene lastnine; vsi, ki vlagajo vanj, postanejo torej njegovi lastni-

ki v celoti in imajo pravico do razpolaganja s celotnim ostankom dobička. Možnost vlaganja naj bo ponujena vsem zaposlenim, vendar neobvezno, predlaga Bergant. Poslovodstvo pa mora, nasprotno, obvezno vlagati v podjetje in sicer veliko večje deleže kot ostali zaposleni. Poslovodni delavci naj nosijo tudi riziko; del vlog naj se jim v primeru izgube odpiše. To bi dajalo poslovodstvu večji interes za dobro poslovanje in hkrati večjo moralno pravico za odločanje, meni Bergant.

Zanimivo je še njegovo razmišljanje o delničarstvu. Delniške družbe, pravi, so v svetu mnogo bolj redke pojav, kot misli večina od nas, saj je to najbolj komplicirana oblika organiziranja poslovnega sistema. Delniška družba je v bistvu javno podjetje, podatki o poslovanju morajo biti vedno na vpogled delničarjem, katerih temeljni interes je stalno povečevanje vrednosti delnic. Izdajanje delnic je med drugim tudi precejšen strošek. Zato na Zahodu praviloma ustanavljajo delniške družbe samo takrat, kadar podjetje drugače ne more zbrati potrebnega kapitala. Bergant je bolj naklonjen družbam z omejeno odgovornostjo, kjer je postopek začetnih in kasnejših dodatnih vlaganj veliko bolj preprost.

Vita Cajnko

CIM se ne kupi, temveč naredi

Naj je za industrijo še tako udobno proizvajati velike serije, potrošniki so vendarle individualisti in tej zahtevi se morajo prilagajati tudi tovarne avtomobilov. Vsa spremljajoča industrija bo morala biti torej bolj fleksibilna, za kar je vsestransko »računalniško podprtje« kot nalašč, pravi naš sodelavec v tem članku, v katerem za začetek še razlaga, kaj CIM ni.

V Avtoopremi je v teku nekaj, čemur pravimo »projekt CIM«. Za mnoge v Saturnusu je to povsem neznana, za nekatere pa tudi nepotrebna stvar, ki ji ni treba prisluhniti, ker je »ne razumemo, ne znamo delati in je sploh novotarija, ki Saturnusu samo škodi.« Ni mi jasno, zakaj taki ljudje poslušajo glasbo, ko pa ne znajo komponirati. Eden od tistih, ki vodijo razvoj, je rekel bolj previdno, da »ni pravi trenutek za tovrsten razvoj.« Moramo pač počakati na Mesijo, ki nas bo prosvetlil in oznanil tisti pravi trenutek. Misel o »pravem trenutku« dobro dopolnjuje idejo, po kateri smo pač 40 let za razvitim svetom in če ga hočemo ujeti, moramo logično delati take korake, kot jih je razviti svet delal pred 40 leti.

Verjetno pa ni nepravilno, če zapišemo, da je v Avtoopremi kar precej strokovnjakov, ki menijo, da je »pravi trenutek« danes in da moramo razviti svet loviti povsem drugače. Razumeli ga bomo le, če bomo spoznali dogajanja v industrijski proizvodnji v svetu, v katero se moramo vključiti že danes, ne pa si

le želeti, da bi se vključili.

Ker Avtooprema izdeluje svetlobno opremo avtomobilov, je smiselno, da spremembe v industrijski proizvodnji razložimo kar s primerom iz avtomobilske industrije. Analize tržišča, ki so jih že pred nekaj leti izvedle avtomobilske tovarne, so pokazale, da je potrebno določeno število vozil opremiti z barvnimi stekli. Za tovarno avtomobilov to pomeni, da mora en tip vozila izdelati v več variantah. Ta sprememba je obvladljiva, čeprav je velika serija s tem razcepeljena na več manjših. Za nas pa je bolj zanimivo, kaj se zgodi v tovarni avtomobilskih stekel. Tam nimamo več različic istega izdelka, temveč več različnih izdelkov. Namesto velike serije brezbarvnih stekel imamo več manjših serij stekel različnih barv, ki jih določajo tovarne avtomobilov.

Avtomobilska industrija doseže željeno različnost avtomobilov z izdelovanjem več variant istega izdelka, temveč več različnih izdelkov. Namesto velike serije brezbarvnih stekel imamo več manjših serij stekel različnih barv, ki jih

določajo tovarne avtomobilov.

Avtomobilska industrija doseže željeno različnost avtomobilov z izdelovanjem več variant istega tipa avtomobila. Spreminjanje delov, ki jih izdeluje spremljajoča industrija, omogoča veliko število variant. Začelo se je z varijacijami sestavljenih komponent, kot so avtomobilska stekla, odbijači ipd., pričakujemo pa lahko, da bodo proizvajalci avtomobilov sčasoma zahtevali tudi raznolikost bolj kompleksnih izdelkov. Zelo verjetno je, da se bodo serije avtomobilov istega tipa kmalu razlikovale tudi po žarometih in svetilkah. Navedemo lahko dva razloga za tako trditev. Svetilke in žarometi sodijo v karoserijo avtomobila, ki je danes glavna, v prihodnosti pa bo verjetno celo edina značilnost, po kateri bomo razlikovali proizvajalce avtomobilov med seboj. Raznolikost zunanjega videza je pomembna tržna kategorija in se bo kmalu še bolj uveljavila. Drugi razlog pa je, da avtomobilska industrija prelaga probleme zmanjševanja serij s svojih na ramena spremljajoče industrije, kamor sodijo tudi proizvajalci žarometov in svetilk. Tiste tovarne, ki bodo spremembam kos, bodo preživele, ostale pa bodo propadle.

Iz povedanega lahko zaključimo, da se obseg naročil iz posameznih tovarn verjetno ne bo spremenil, toda posamezne serije bodo manjše. Za VW bomo na primer v enakem času izdelali enako število svetilk kot danes, vendar bodo to tri različne svetilke. Namesto ene velike bo treba torej izdelati tri manjše serije. S tremi različnimi linijami bomo verjetno daleč od cenovne konkurenčnosti izdelkov. Edina rešitev je tako imenovana fleksibilizacija proizvodnega, pa tudi poslovnega sistema.

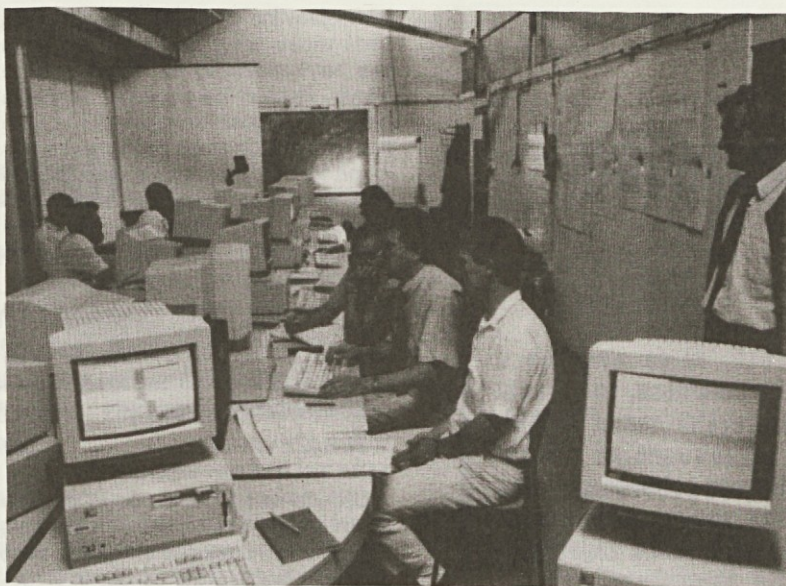
Na ravni proizvodnje je fleksibilizacija celotnih sistemov in tudi posameznih podsistemov zelo burna. Razvoj sistemov fleksibilne avtomatizacije se je začel s široko implementacijo samostojno stoječih računalniško krmiljenih strojev. Ta faza se je v svetu končala nekje med leti 1980 in 1985. V nadaljevanju so posamezne računalniško krmiljene stroje začeli med seboj povezovati v fleksibilne obdelovalne celice, otoke, linije in druge strukture. Vse to nastaja še danes in je praktično nesmiselno iskati definicije, ki jih lahko postavimo šele takrat, ko se proces izniha in dosežemo zadovoljivo časovno distanco.

Če bo neki oddelek dobro naštudiral, kaj je CIM, spoznal njegove zakonitosti, svoje zaključke posredoval organizacijskemu oddelku, ta pa bo izdelal organizacijske predpise, ki jih bo podpisal direktor - bomo krepko korakali nazaj.

Projektna šola Saturnusa

Strateški cilji podjetja se dosegajo na eni strani s sprotnim poslovanjem v okviru letnega plana in na drugi strani z vrsto projektov, kot so projekti uvajanja novih izdelkov, tržni projekti, investicijski projekti, projekti prehoda na robotizirano ali drugače avtomatizirano proizvodnjo, raziskovalno-razvojni projekti, projekti prehoda na informatizirano poslovanje, projekti racionalizacije in ekonomizacije poslovanja, projekti dvigovanja pripadnosti podjetju itd. V sedanjem izredno razgibanem tržnem okolju na tujih trgih in zmeda na domačem trgu zahteva od podjetij, da s projekti venomer sledijo razvoju in potrebam trga ter se poskušajo izogniti negativnim vplivom iz okolja, v katerem delujejo. V kolikor to ne storijo, pada njihova konkurenčna sposobnost, slabšajo se strateške pozicije in postopoma nastopijo veliki problemi pri prodaji. Do slabega ekonomskega položaja podjetja ni več daleč.

Ni dovolj samo, da ima podjetje pripravljene projekte in da jih uspešno izvaja. Projekti morajo biti tudi strateško pravilno zastavljeni. Kaj pomaga uvedba novega izdelka, ki pa ne pomeni na tržišču neko bistveno novost, ampak zopet samo nek posnetek sedanjih rešitev? Tuji podatki kažejo, žal v sedanji situaciji tovrstnih naših podatkov ni, da se v razvitem svetu nikoli do sedaj ni



toliko vlagalo v temeljne in druge raziskave, v projekte uvajanja novih proizvodov, tehnologij, osvajanja tržišč itd. kakor v zadnjih nekaj letih. Vzroki so seveda v izredni konkurenci in borbi za tržne deleže, ki si jih podjetje lahko pridobi samo s kvaliteto v vseh pogledih od namembnosti in uporabnosti izdelka do kvalitete njegove izdelave in dobave kupcu. Na strategijo podjetja in s tem na strategijo projektov pa bistveno vplivajo še oblikovanje enotnega svetovnega tržišča in pretoka blaga (ta ne pozna več političnih mej) ob istočasnem pojavu internih trgov, kot je trg Evrope z letnico 1992, odpiranje vzhodnega tržišča kot enega najperspektivnih tržišč sveta, združevanju pri razvoju v raz-

vitem svetu, novi finančni tokovi itd. Posebno pa vplivajo na strategijo podjetja pri nas dogajanja, ki zaradi političnih vzrokov spravljajo gospodarstvo v nemogoč položaj za razvoj. In na vidiku je še osamosvojitve Slovenije. Vse to samo zahteva, da podjetje izvaja projekte hitro, kvalitetno in predvsem pravočasno, da ne izgubi konkurenčne prednosti in si lahko zagotovi nove prednosti in to predvsem na tujih trgih.

Vsa ta spoznanja so privedla do razvoja upravljanja in vodenja projektov (project management) do stopnje projektnega upravljanja podjetja (management by projects), ki se ukvarja s strateškim načrtovanjem projektov, pripravo zagona projektov in vodenjem izvajanja,

Čeprav je dr. Hauc vodil že več projektov v Sloveniji, je to prvič, da jo je izpeljal v enem samem podjetju. Njegov pogoj, da mora podjetje vanjo vključiti najmanj 15 konkretnih projektov, je Saturnus več kot izpolnil. 24 udeležencev iz vseh delov Saturnusa je na 20-dnevnem seminarju obdelalo 17 projektov, tudi s pomočjo najsodobnejših računalniških programov. Septembra bodo projekti predstavljeni in sproženo bo njihovo uresničevanje, ki ga bo še naprej spremljala strokovna skupina dr. Hauca.

vse v smeri doseganja boljšega poslovanja in doseganja konkurenčne prednosti. To pa zahteva usposobljen kader za strateško načrtovanje projektov, planiranje projektov in samo vodenje. Ob spoznanjih, ki smo jih navedli in slednje ugotovitve v zvezi s teoretičnim, metodološkim in aplikativnim razvojem upravljanja in vodenja projektov v svetu in pri nas (tuja mnenja upravljanja in vodenja projektov v svetu in pri nas (tuja mnenja so, da v Sloveniji na tem področju ne zaostajamo za razvojem v svetu) je spodbudilo ustanovitev Projektne šole v Saturnusu.

prof. dr. Anton Hauc

Krmiljenje strojev je bilo najprej numerično (NC - Numerical Control ali numerično krmiljenje), nato se je razvilo računalniško krmiljenje strojev (CNC - Computer Numerical Control ali računalniško numerično krmiljenje) in praktično vzporedno s tem se je razvilo direktno krmiljenje (DNC - Direct Numerical Control ali direktno numerično krmiljenje). Ni namen tega zapisa razlagati, kakšna je razlika med temi tremi vrstami krmiljenja - čeprav se mi zdi, da bi bilo koristno, saj mi je bilo avtoritativno razloženo, da so NC stroji tisti, pri katerih z računalnikom krmilimo do dve in pol osi, CNC pa tisti, pri katerih z računalnikom krmilimo tri osi. O vsem tem, kot rečeno, kdaj drugič, tokrat pa poudarimo le to, da z vsemi tremi vrstami krmiljenja krmilimo le stroj kot enega od dveh glavnih segmentov tehničnega sistema. Drugi segment tega sistema je proces. Krmiljenje procesov na strojih je veliko bolj trd oreh kot krmiljenje strojev. Prvo krmiljenje procesa (konkretno je bil to proces struženja) je bilo prikazano na neki japonski strožnici (gre za komercialno izvedbo krmiljenja) na razstavi EMO 6 leta 1985. Na razstavi EMO 7 leta 1987 na tem področju ni bilo bistvenega napredka, dve leti kasneje pa je bilo videti, da krmiljenje procesa na strožnicah obvladujejo že vsi vodilni proizvajalci v Evropi (Fischer, Index, Gil-demeister itd.).

Na vseh ravneh poslovnega sistema in tudi na proizvodnem pa imamo sisteme, pri katerih stroji ne nastopajo kot subjekti, temveč le kot objekti sistema. Tudi pri teh sistemih in njihovih procesih je uporaba računalnika že na zavidljivi ravni. Malo nespretno govorimo o

računalniški podpori procesov. Teh podpor je veliko in jih moramo vsaj nekaj naštet. Poznamo CAD (Computer Aided Design) ali računalniško podprto konstruiranje, CAM (Computer Aided Manufacturing) ali računalniško podprto proizvodnjo, CAPP (Computer Aided Process Planning) ali računalniško podprto načrtovanje procesa, CAA (Computer Aided Assembly) ali računalniško podprto montažo, CAQ (Computer Aided Quality Control) ali računalniško podprto kontrolo kvalitete itd. Hitro razvijanje tako imenovane računalniške podpore procesov, ki smo jih poznali in spoznali njihovo vsebino že davno, je močno poudarjanje, da gre za računalniško podprte procese, pripeljalo že do pleonazma. Računalnik je pač orodje, ki ga uvajamo tudi pri teh procesih. Res je škoda, da ne rečemo »z biciklom podprt izlet«, kadar gremo na izlet s kolesom in ne peš.

Vzporedno z razvojem računalniške podpore posameznih procesov pa so se razvijale tudi integracije nekaterih naštetih procesov. Integracija CAD/CAM je na svoji osnovni ravni realizirana tudi v Saturnusu.

Misli nas same od sebe vodijo do zaključka, da bi lahko združili vse našete računalniško podprte procese in seveda tudi njihove delne integracije. Zanimivo je, da se je ta misel razvijala vse od takrat, ko se je pojavil prvi računalniško krmiljen stroj. Leta 1952 si je J. Deibold zamislil prvo tovarno z variabilno proizvodnjo, krmiljeno z majhnim digitalnim računalnikom. Desetletje kasneje je E. Merchant definiral koncept obdelovalnega sistema. Malo kas-

neje (leta 1968) pa je bil predstavljen prvi računalniško integriran obdelovalni sistem. Fizik D.T.N. Williamson je predstavil svoj projekt »Molins 24«. Od takrat naprej se najbolj ekstremni razvoj obdelovalnih sistemov giblje proti računalniško integrirani proizvodnji, ki ji po angleško rečemo Computer Integrated Manufacturing ali kratko CIM.

Če pogledamo razvoj v zadnjih štiridesetih letih, vidimo, da so se po predvidevanjih, čeprav z veliko težavami, razvili računalniško krmiljeni stroji, obvladljiv in predvidljiv je tudi razvoj višjih sistemov fleksibilne avtomatizacije (celice, otoki, linije itd.), prav tako velja to za računalniško podporo posameznim temeljnim procesom in njihovo delno integracijo. Formiranje CIM-a, ki je pravzaprav nova tehnologija, ki temelji na integraciji različnih bitov, kosov in komponent obdelovalnega procesa od konstrukcijske zasnove do končnega izdelka, pa nas vodi do povsem nove ravni, ki je danes še ne obvladamo. Dvigujemo se nad tako imenovani upravljalni nivo. E. Merchant je v Ljubljani (mislim, da je bilo to leta 1984) v Cankarjevem domu rekel: Cima ni. S tem je mislil, da mehanicistično obravnavanje nove tehnologije, ki v osnovi podira obstoječe filozofije vseh ravni poslovnega sistema, ne vodi do cilja. Morda se pričujočemu razmišljanju najbolj prilega definicija, ki pravi, da je CIM integracija tehničnih, informacijskih in človeških potencialov. Ob tej definiciji se moramo zavedati, da z razvitimi okolji najlažje izenačimo svoje tehnične potenciale, veliko težje dosežemo enakost pri informacijskih potencialih (računalniki so tehnični in ne informacijski potencial), pri

človeških potencialih pa enakosti ne moremo vzpostaviti. Pri tem ne mislim, da so naši človeški potenciali slabši od drugih. Problem je v tem, da jim pri nas ne dovolimo, da bi se sprostili.

Iz pravkar povedanega sledi, da CIM-a ne moremo kupiti. Razviti ga moramo sami.

Učimo se lahko pri drugih. Spoznati moramo in pravilno zaznavati trende razvoja tehničnih in informacijskih potencialov, pa tudi človeških - torej tudi svojih. To pa so zelo težke naloge, ki zahtevajo precej učenja; najtežje pa je, da morajo v teh procesih sodelovati predvsem tisti, ki so obremenjeni z vsakodnevni izvedbenimi nalogami. Rečemo lahko, da je potrebno CIM delati in se ga ne samo učiti. Z drugimi besedami: če bo neki razvojni oddelek ali sektor ali kaj podobnega dobro naštudiral, kaj je CIM, spoznal njegove zakonitosti, svoje zaključke posredoval organizacijskemu oddelku ali sektorju, ta pa bo izdelal organizacijske predpise, ki jih bo podpisal direktor - bomo krepko korakali nazaj.

Naj bo zaenkrat dovolj. V naslednji številki si bomo ogledali, kako smo pričeli in zakaj in kako delamo na projektu CIM, kot ga na kratko imenujemo doma v Avtoopremi. Če ga predstavimo natančno, je to projekt, s katerim sodelujemo v podprojektu z naslovom »Razvoj CIM pod-sistemov: Novi proizvodi, delovni sistemi in programska oprema.« Ta podprojekt pa sodi v projekt PR. 336 z naslovom »Tovarna bodočnosti, CIM - sistem za razvoj in proizvodnjo računalniško krmiljenih tehnologij in proizvodov ter študij proizvodnih sistemov.«

Tadej Jakopič

Zaupanje je cenejše kot nadzor

Direktorji, vodje oddelkov in tisti, ki se ukvarjajo s sistemom zagotavljanja kakovosti v Saturnusu, so 9. maja uprizorili pravo invazijo na izobraževalni center IMV-vega podjetja Revoz. Srečanje, organizirano na pobudo našega glavnega direktorja, so v Revozu poimenovali »Dan Saturnusa«, udeležili pa so se ga strokovnjaki iz vseh delov Saturnusa. Namen: predstavitev sistema zagotavljanja kakovosti v Revozu in boljše medsebojno spoznavanje.

Revoz vsaj sodelavci iz Avtoopreme že kar dobro poznajo, nekateri so bili pri njih tudi na seminarjih, ki jih organizirajo za svoje dobavitelje - čeprav je obseg sodelovanja obeh podjetij zaenkrat neznaten. V Revozu, ki je nastal s sovlaganjem Renaulta v IMV, je približno 3700 zaposlenih in vsak dan izdelajo od 300 do 350 avtomobilov - »katrc«, ki jih bo sčasoma vedno manj, in renaultov 5, ki jih je vedno več. Pripravljajo pa se na vključitev novince, renaulta clio, ki bo po besedah gostiteljev že pravi evropski avto, kar se tiče standardov kakovosti. Pravijo, da so v dveh letih prišli nekako do sredine poti pri uvajanju sistema celovite kakovosti; do leta 93 nameravajo doseči tako raven, da bo Revoz »postal enakopraven član družine Renault«.

LJUDJE - BISTVENI ČLEN CELOVITE KAKOVOSTI

Podjetje, če ima vgrajen sistem celovite kakovosti, popolnoma obvladuje proizvodni proces, ima razvito enotno organizacijsko kulturo od vodstva do vseh delavcev in zna usposabljanje in motivirati ljudi, da bodo delali prav in mislili s svojo glavo, je povedal direktor kakovosti v Revozu g. Danioux. Kako testirati stroje, nadzorovati proizvodni proces in spremljati rezultate, so kasneje podrobneje povedali drugi predavatelji; večina teh postopkov je sicer Saturnužanom vsaj teoretično že dobro znana. Preskok s teorije v prakso je seveda zelo pomemben in mora doseči take razsežnosti, da so, kot pravijo v Revozu, vsi zaposleni vedno seznanjeni

z doseženo kakovostjo v proizvodnji določene izdelka, kajti to je »indikator zdravja tovarne«.

Za delovanje sistema zagotavljanja kakovosti je najpomembnejše, da sodelujejo vsi zaposleni. Izhajati je treba iz načela, je rekel G. Danioux, da je vsak zaposleni strokovnjak na svojem področju, torej naj tudi sodeluje pri organizaciji svojega delovnega mesta in na ta način pomaga ustvariti pogoje, da bo

lahko pravilno delal. Pri tem mora seveda vedeti, kaj je pravilno in kaj ne, in tudi sam opozarjati na napake - to je bistvo Renault-Revozovega koncepta proizvodnje brez kontrolorjev. »Ljudje morajo čutiti, da imajo zaupanje«, pravijo, pri tem pa ne pozabijo omeniti stroškovnega vidika: kontrolorji namreč precej stanejo. Kasnejši sprehod skozi proizvodne hale je sicer pokazal, da so predavatelji govorili o proizvodnji prihodnosti, kajti danes imajo v Revozu očitno zelo skrbno izdelan sistem sporne kontrole, vključno s moralnimi prijemi, kot je poimensko zapisovanje povzročiteljev napak na panoje.

IZOBRAŽEVANJE V KONCENTRIČNIH KROGIH

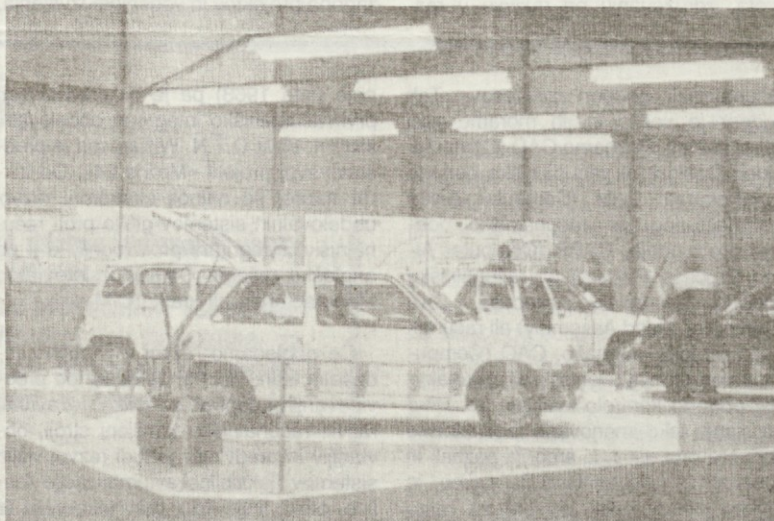
Uspeha ne bo, če ne bodo v podjetju razvili enotne kulture, pravijo v Revozu; to pa pomeni drugačno obnašanje ljudi, drugačne medsebojne odnose in drugačen odnos do dela. Te spremembe morajo priti iz vodstva, zato so začeli z izobraževanjem za kakovost od vrha navzdol. Lani je strokovnjak iz Francije vodil seminarje za 58 ljudi iz vodstva Revoza. Izmed teh jih bodo izbrali 10, ki bodo predavali približno 500 tehničnim kadrom. V naslednjem letu naj bi ti izobrazili še vse ostale. Na izobraževanje zaposlenih v Revozu veliko stavijo; za to so letos namenili 10 milijonov francoskih frankov, kot smo lahko razbrali iz plana, ki so nam ga pokazali na koncu. V izobraževalnem centru bodo zaposleni Revoza »oddela« 70.000 ur;

izraz »oddela«, čeprav neroden, je vsebinsko ustrezen, kajti izobraževanje opredeljujejo kot delovno dolžnost.

ZAUPATI TUDI DOBAVITELJEM

Pojem »partnerstva« med kupci in dobavitelji je vsem, ki se ukvarjajo s kakovostjo, že znan; kako na to gleda Renault in skozenj Revoz, pa je prisotnim povedal g. Correz, direktor nabave v Revozu. Zanimivi so njihovi izhodiščni kriteriji za izbor dobaviteljev. Poleg rentabilnosti poslovanja, konkurenčnosti in ustreznega sistema za zagotavljanje kakovosti jih presojo tudi po njihovih odnosih z drugimi kupci, po kritičnosti in odločnosti. Podjetjem, ki sodelujejo z več proizvajalci iz vrst avtomobilske industrije, dajejo prednost pred tistimi, ki se v glavnem vežejo le na enega; taki imajo namreč več izkušenj, so bolj prilagodljivi in manj odvisni. Dobavitelj mora biti tudi sposoben reči ne; kritično mora presojati tehnično prevzemne pogoje, ki mu jih postavlja kupec, in odkloniti zahteve, ki jih ne more izpolniti.

Z izbranimi dobavitelji hoče Revoz vzpostaviti odnose sodelovanja, pravi g. Correz. To pomeni, da morajo nuditi dobavitelju že od začetka vse potrebne informacije, da lahko planira svoj razvoj in proizvodnjo in da lahko celo sodeluje tudi pri odpravljanju problemov pri svojem naročniku. Partnerstvo tudi pomeni, da proizvajalec-kupec sodeluje pri reševanju problemov, ki se pojavijo pri njihovih dobaviteljih. Odnos, ko je enkrat vzpostavljen, je začrtan srednje ali celo dolgoročno, taka je vsaj težnja. Pogled v bodočnost namreč omogoča dobavitelju, da vlaga v opremo in v ljudi in se na ta način bolje pripravi na proizvodnjo kakovostnih izdelkov.



Stojnica (ne)kakovosti v Revozu: na njej so na ogled vozila z naj-več napakami. Na panojih je tudi zapisano, kateri oddelki so zagrešili napake.

Za konec so gostitelji, kot je v njihovem izobraževalnem centru navada, izzvali Saturnužane, da ocenijo kvaliteto seminarja. Največ pohval si je prislužila predstavitev njihovega izobraževalnega sistema, ki je očitno precej pripomogel k temu, da je Revoz v pičlih dveh letih dosegel očitne napredek. Med kritikami, ki so sicer večinoma zadevale tehnično izvedbo in natrpanost programa, pa naj posebej navedem pripombo udeleženca, ki je pogrešal ob predavanju o teoriji partnerstva tudi prikaz dejanskih odnosov med Revozom in Avtoopremo. Tudi taki pogovori so stvar partnerstva.

Vita Cajnkova

POGLED IZ EMBALAŽE

Zame, ki sem v Embalaži zadolžen za to, da opravi enako delo kot v Revozu gospod Danioux, na ravni postavljanja sistema ni moglo biti novosti. Med vrsticami sem lahko ugotovil le to, da se je zgodovina njegovega uvajanja pisala zelo podobno, kot se piše pri nas, kar me navdaja z zadovoljstvom; ni pa to nič presenetljivega, odkar je postavljanje tovrstnih sistemov v prakso začelo svoj pohod po Sloveniji v obdobju gospodarske treznitve, še nekoliko pred izdajo sistemskih ISO standardov v letu 1987 (po moji presoji nekako po tistem, ko se je Jugoslavija neuspešno zavzemala za sodelovanje v Eureki).

Zato pa mi je bilo dano spoznati nekaj zanimivih pristopov na ravni izvajanja sistema: uspešne metode merjenja in nagrajevanja doseganja ustreznosti, solidno vgrajeno logistiko in urejenost skladiščenja, urejenost delovnih mest in zame zelo pomembno: izvedbo izobraževanja. To zadnje, tako kot pri nas, poteka na vseh ravneh, tradicija izobraževanja je na nižjih ravneh, kot kaže,

precej daljša, izvajalci pa so, tako kot pri nas, strokovnjaki podjetja. (V Embalaži bodo v septembru posamezne normativne akte za zagotavljanje kakovosti predstavili njihovi avtorji sami. Poznavanje teh aktov naj bi bila v prihodnje ena izmed osnov za podpis individualnih pogodb o zaposlitvi.) Rezultat takega izobraževanja je bil tudi tako imenovani »Dan Saturnusa« v Revozu, ki je bil, po vsem sodeč, v pristojnosti direktorja nabave.

Posebej zanimiv se mi je zdel (za nas na žalost precej nov) vgrajen institut zaupanja v izvajalce, ki so brez dvoma najbolj usposobljeni delavci na svojem področju dela (če kadrovanje »štima«).

Nekoliko me je motilo le to, da so bile metode in tehnike, ki jih nekaj poznam iz literature, nekaj pa iz ISO, EN, IEC in IEEE standardov, kjer (morda zaradi izbora) imena Renault nisem posebej zasledil, predstavljene kot Renaultovo avtorstvo. Morda bi bilo, za boljše razumevanje, smiselno navesti tudi vire neavtorskih metod in tehnik in kot avtorske označiti tiste, ki to so.

Revozu se zahvaljujem za gostoljubnost in upam, da se bom imel z njegovimi strokovnjaki še priložnost srečati.

Edo Potočnik

V krizi je treba še več komunicirati

Da brez internega informiranja ni mogoče uspešno opravljati funkcij poslovanja, brez eksternega komuniciranja pa ni razvitih odnosov z javnostmi, so se strinjali tako novinarji v podjetjih kot tudi poslovodni delavci, zbrani na okrogli mizi na temo management in odnosi z javnostmi, ki je potekala v okviru 12. študijskega srečanja novinarjev v podjetjih Slovenije.

V boljših časih, ko je v slovenskih podjetjih izhajalo več kot 500 glasil, se je takih študijskih srečanj udeleževalo tudi do 200 novinarjev. Na letošnje, ki je potekalo 23. in 24. maja v Termah Topolšičica, jih je prišlo le nekaj več kot 50. Spregovorili so tudi o komuniciranju v kriznih in konfliktnih razmerah, o novinarski kolektivni pogodbi, o zakonu o javnih glasilih in o članstvu v novinarskem sindikatu. Njihov gost je bil tudi dr. Jože Mencinger, ki je govoril o slovenskem gospodarskem trenutku, potem pa je odgovarjal tudi na številna zanimiva novinarska vprašanja.

Velika večina slovenskih podjetij je v krizi, ki pogosto pripelje tudi do različnih konfliktov (štrajk, bojkot, terorizem, stečaj); zato je Brane Gruban, direktor PR centra (Centra za odnose z javnostmi), predaval novinarjem o načinih komuniciranja znotraj podjetja in zunaj njega v kriznih in konfliktnih razmerah. Analiziral je možne konfliktno situacije, tipe in značilnosti kriz, vzroke konfliktov in možne načine njihovega reševanja.

Izkušnje kažejo, da na krizo ali konflikt nismo pripravljeni, da prepozno in instinktivno reagiramo, krizo ali konflikt ignoriramo, se zapiramo, skrivamo, iščemo krivce izven podjetja, vzrokov za krizo ne želimo komentirati, zapletemo se v laži, in podobno. Vse to kaže, da ne obvladujemo odnosov z javnostmi (public relation). Tudi to področje mora biti namreč vključeno v strategijo »chrisis managementa«: na konflikte moramo biti pripravljeni, celo tako, kot da se

bodo razvili v najtežjo možno obliko, predvideti je treba dogodke, oblikovati krizni štab in imeti pripravljen scenarij za reševanje konflikta, ko pa je kriza

mimo, je treba analizirati posledice, iz nje potegniti nauk in preprečiti, da bi se ponovila.

Na okrogli mizi o managementu in odnosih z javnostmi so delovali Igor Kadunc, direktor Nove banke in predsednik ljubljanskega pododborja Društva poslovnih delavcev Slovenije, Peter Mirkovič, odgovorni urednik Managerja, revije za poslovodne delavce, g. Brane Gruban, direktor PR Centra, ter seveda večina udeležencev, ki so se vključevali v razpravo, predvsem z lastnimi izkušnjami na področju odnosov z javnostmi.

Kljub nekaterim razhajanjem so bili nastopajoči več ali manj enotnega mnenja, da je treba odnose z javnostmi pojmovati kot integralno in povezovalno prvino managementa, vendar večini naših direktorjev primanjkuje znanj s tega področja. Dobro razvite odnose z jav-

nostmi imajo v tistih podjetjih, kjer je oseba, zadolžena za PR, visoko v vrhu posloводства ali pa je celo član poslovodnega odbora ali namestnik generalnega direktorja. Izkušnje kažejo, da so odnosi z javnostmi usodno odvisni od hierarhičnega položaja v podjetju - nižji kot so, manj so učinkoviti.

V večini naših podjetij radi pozabljajo tisto, kar na Zahodu dobro vedo: da dobre komunikacije znotraj podjetja pomenijo boljše delo, manj nesporazumov, več medsebojnega zaupanja in delovnega zadovoljstva, toliko bolj v času, ko se podjetja srečujejo s številnimi težavami. Doseči moramo, če želimo imeti uspešno interno obveščanje, ki je izhodišče za dobre odnose z zunanjimi javnostmi, da nam bodo naši delavci verjeli, sicer bodo ob vsakem konfliktu težave vse večje.

C. P.

Elan spet z lepšim obrazom

Kdo bi lahko bil lepši primer, kako se komunicira v kriznih razmerah, kot Elan s svoje pol milijarde nemških mark dolga, ki pa se bo najverjetneje uspel v kratkem prodati svojim upnikom? V Begunje je skupino novinarjev iz podjetij 7. junija povabil stečajni upravitelj Elana Igor Triler in s tem poravnal svoj dolg, ker ni prišel na srečanje v Topolšičico.

Triler meni, da so dosedanje ekipe padle prav na področju odnosov z javnostmi - vključno z Aljančičevo, ki da »je dovolila, da so se na zadevo pripile še mnoge druge stvari.« Njegova ekipa, v kateri sodeluje tudi nekdanji Iskraš Brane Gruban, direktor PR - Centra za odnose z javnostmi, je naredila načrt, kako dobiti na svojo stran tako delavce kot širšo javnost. Vsak petek imajo v sejni sobi Elana tiskovno konferenco, na katero povabijo številne novinarje in jim dajo izčrpne informacije. Načelo, ki se ga velja držati: pred novinarji se ne sme skrivati informacij, kvečjemu velja tiste bolj problematične pospremiti s pripombo, da so »off the record«. Triler se pohvali, da so si uspeli s pomočjo nekoč nenaklonjenih novinarjev narediti veliko neplačano reklamo in ustvariti vzdušje, da so se sploh lahko začeli pogovarjati z upniki in z vlado. Neprijeten vtis manipulacije z novinarji, ki postajajo nekakšno propagandno orodje podjetja, je nekoliko popravil Brane Grubar z naukom iz svoje teoretske zakladnice: da slika podjetja v javnosti ne sme biti prenaplunjena, pač pa je treba predvsem »delati dobro in govoriti o tem«. Glavno dobro delo Elana je ta čas, da spet ustvarja

dobiček, potem ko je lansko leto zaključil s 147 milijonov DEM izgube.

Še prej kot širšo javnost pa so začeli obdelovati delavce (ki jih je zdaj v Elanu pol manj kot pred zlomom podjetja). Ti so si radi pustili vlti upanje in si dopovedati, da vodstvo računa nanje, saj je bil njihov občutek pripadnosti Elanu že od nekaj zelo močan in so bili zanj pripravljeni tudi kaj žrtvovati; to je pokazala anketa, ki jo je nova ekipa izvedla kmalu po prihodu. Vpeljali so razvejan sistem komuniciranja z delavci, od glasila, ki naj bi izraževalo željo po sodelovanju v zaposlenimi, do t.i. »so-svetov«, vročega telefona ipd.. A vprašanj, odkar so plače redne in celo nadpovprečne, praktično ni, kajti delavcev nič drugega ne zanima, je rekel Triler in še cinično dodal, da o »proletariatu« nima prav dobrega mnenja in mu ne zaupa.

Protislovno, po svoje pa tudi značilno za Trilerja, ki rad streže novinarjem in javnosti s sočnimi, provokativnimi ali celo nekoliko šokantnimi izjavami. Tak je bil tudi njegov odgovor na vprašanje, kako reagira na namige o nezakonitosti poceni nakupa več kot polovice podjetja »Dom«, pri katerem je bil udeležen tudi sam: »Nekateri ljudje ne morejo dojeti, da bo naša družba kmalu razslojena na bogate in neumne.« Novinar DE pa ga je s svojim pisanjem vendarle pripravil do tega, da je tiste delnice prodal, je dodal, kajti človek si več kot toliko obrekovanja tudi ne sme privoščiti. Ni kaj, zapletena stvar je ta public relation. V. Cajnk

S SEMINARJA

Kako »prodati« svoj ugled

Na seminarju o odnosih z javnostmi, ki ga je 11. in 12. junija vodil PR center, agencija za odnose z javnostmi, se je zbralo skoraj 30 udeležencev: novinarji-uredniki glasil, vodje oddelkov za stike z javnostjo, propagandisti, arhitektka - oblikovanja, solastnik zasebnega trgovskega podjetja in celo en direktor v družbenem podjetju. Pisana družčina torej, kar pa ni nič čudnega, kajti »public relation« (PR) obsega celo vrsto dejavnosti.

Public relation po novem prevajajo kot odnose z javnostmi (v množini) s čimer poudarjajo dejstvo, da javnost ni le ena in da je treba z vsako komunicirati na svoj način; drugače z zaposlenimi kot s širšo javnostjo, drugače s kupci kot s političnimi strankami ali vlado. To pa ne pomeni, da mora biti vsakemu ponujena drugačna »resnica«. Stroka PR namreč pravi, da je treba javnostim povedati pravo resnico o sebi in jim omogočiti, da jo razumejo. Da jo lahko poveš, jo moraš seveda najprej

sam poznati - lahko bi celo rekli, da jo moraš ustvariti.

Pravijo, da so odnosi z javnostmi »management ugleda« - vendar ugleda, ki temelji na resničnih dobrih dejanjih. Ugled podjetja in identiteta, po kateri je prepoznavno v okolju, ima danes veliko vrednost, ki se jo da tudi izmeriti. B. Gruban je navedel izsledke raziskave v Švici, ki je pokazala, da se je vrednost delnic podjetij, ki so imela jasno razpoznavno identiteto, povečala dvakrat bolj kot vrednost delnic drugih podjetij. Ugo-

tovljeno je bilo tudi, da pride do poslovnih povezav kar v dveh tretjinah primerov na osnovi t.i. »goodwilla« oz. ugleda podjetja.

Razmišljanje, ki ga je pogosto slišati tudi v vrstah vodilnih Saturnužanov - da je namreč cilj vsakega nastopanja podjetja v medijih večja prodaja, ker pa je direktni učinek tega na prodajo zelo vprašljiv, pač nima smisla kaj dosti nastopati v medijih - je torej zgrešeno. Pri tem pa je spet treba dodati, da je komuniciranje s široko javnostjo preko množičnih medije sicer pomembno, vendar pa še zdaleč nima največje teže v sklopu PR. Nasprotno, so nam povedali na seminarju, v tujini delež stikov z mediji predstavlja le 10 % vsega dela v sklopu PR, medtem ko kar 40 % vsega truda posvečajo internemu komuniciranju. To je po pomembnosti uvrščeno na drugo mesto, takoj za odnose z vladnimi ustanovami. Mnenje zunanje javnosti o podjetju se namreč v veliko večji meri oblikuje na osnovi govorjenja lastnih zaposlenih kot na osnovi sporočil, ki jih posredujejo množični mediji. Znotraj kolektiva pa igra intenzivno komuniciranje, katerega osrednji nosilec so tudi v tujini glasila podjetij, pomembno motivacijsko vlog. Glavni namen internega komuniciranja je oblikovati skupe vrednote, krepiti občutek pripadnosti, in

v ta namen informirati, izobraževati, pojasnjevati.

Toliko o teoriji, resda zelo površno. V opravičilo: tudi na seminarju so bili tematski sklopi predstavljeni le površinsko, ker so izvajalci skušali v dva dneva strpati preobsežen program. Za del napovedanega programa smo ostali tako celo prikrajšani - in to prav za predstavitev komuniciranja v kriznih razmerah, čeprav bomo to znanje, glede na obete za prihodnost, verjetno najbolj potrebovali. V tolažbo nam je ostalo nekaj listov papirja v seminarskem gradivu, na katerem je predstavljen načrt komuniciranja z zaposlenimi in novinarji v konkretnem primeru: stavka v tovarni.

Opiranj na konkretne primere in delo v skupinah, to je bila nasploh svetla plat seminarja. Pripravili smo na primer obvestila za medije o dogodku (o seminarju). Zanimiv je bil tudi poskus, da v skupinah izdelamo celovit načrt odnosov z javnostmi za neko namišljeno novo podjetje. Če nič drugega, človeku ob tem bolj zares prodre v zavest kompleksnost področja in utemeljenost zahteve, da mora biti komuniciranje z javnostmi skrbno načrtovano in kontinuirana dejavnost.

Vita Cajnk

Pomaga naj si (tudi) vsak sam

Poročilo o lani opravljenih preventivnih pregledih, ki ga je pripravil moščanski Dispanzer za medicino dela, je enako zaskrbljujoče kot poročila izpred dveh, petih ali desetih let. Med zaposlenimi Embalaže je precej več bolnih kot zdravih, prevladujejo pa okvare, ki jih monotono delo, pomanjkanje gibanja, hrup in slaba svetloba vsaj poslabšujejo, če ne celo izzovejo. Inženir varstva pri delu in socialni delavec sta probleme na posebnem sestanku predstavila vodstvu Embalaže, ki zagotavlja, da bo z nekaterimi ukrepi omililo združenju škodljive vplive delovnih razmer.

Pregledani so bili praktično vsi delavci Embalaže. Ugotovitve specialistov medicine dela so »klasične«: devet od desetih delavcev Embalaže slabo sliši, slabo vidi ali oboje; še dobra tretjina zaposlenih ima tako ali drugače okvarjena gibalna. Zlasti zaskrbljujoč je podatek, da naglušnost pri marsikom nastopi že pred 35. letom starosti: Zelo pogoste so med delavci bolezni prebavil, zlasti okvare jeter. Največ takih obolenj je med delavci v Zalogu. Na jetrne teste so zdravniki posebej pozorni, ker so pogosto posledica prekomernega uživanja alkohola.

IZ USMERITEV ZA BOJ PROTI ALKOHOLIZMU V DO, NOVEMBRA 1988

Alkoholizem kot družbeno-socialni problem, ki je prisoten tudi pri nas, še vedno pojasnjujemo le kot problem zdravstvene in socialne službe, ne pa kot problem celotne delovne skupine. Alkoholika - preko mernega pivca - bi morala najprej obravnavati njegova delovna skupina, nato sindikat in v primeru kršitve delovne obveznosti tudi disciplinska komisija. Pri nas je vrstni red obrnjen. Ko pa začnemo ukrepati, opažam, da smo v zamudi pri posamezniku v povprečju za 10 let. Iz tega sledi, da je v večini primerov uspeh minimalen, posameznik pa je ob rehabilitaciji bolj obremenjen kot bi bil sicer.

VAROVANJE LASTNEGA ZDRAVJA - DELOVNA DOLŽNOST

Obdelovanje pločevine povzroča hrup, ki je toliko bolj neznosen, ker so stroji stari in večinoma nimajo posebne zaščitne opreme. Z novimi jih ne bo mogoče prav kmalu zamenjati, zato morajo delavci vsaj sami poskrbeti zase. Vendar pa je videti, da jim ni posebej mar za zdravje, kajti čepov in vat za ušesa, ki so jim na voljo, ne uporablja skoraj nihče. Uporaba predpisanih zaščitnih sredstev je sicer po zakonu obvezna; kdor to obveznost odklanja, čeprav je bil opozorjen, je po našem pravilniku storil hujšo kršitev delovnih dolžnosti in če bi bil prijavljen disciplinski komisiji, bi mu lahko ta, na primer, prisodila znatno denarno kazen. Predpostavljeni pa ima pravico, da delavca, ki noče uporabljati zaščitnih sredstev, odstrani z delovnega mesta. V praksi ni doslej nihče ukrepal tako; sklep pa je, naj se odslej uporaba zaščitnih sredstev strožje nadzoruje, za kar so zadolženi tako organizacijski vodje kot služba varstva pri delu. Vodja proizvodnje Embalaže Andrej Žontar pravi, da so v ta namen že organizirali sestanke z vodji oddelkov in preddelavci.

V KRATKEM IZBOLJŠAVE NA DELOVNIH MESTIH

Na vseh ne bo mogoče takoj, a vsaj na 15 najbolj ogroženih delovnih mestih v proizvodnji bodo izpeljali ergonomske izboljšave, napovedujejo v Embalaži. Izboljšave ne zahtevajo vedno velikih stroškov; potreben je dober stol, ki si ga lahko delavec prilagodi po svojih potrebah, in spremembe nekaterih delovnih operacij, ki so lahko včasih prav malenkostne, pa vendarle veliko prispevajo k znosnejšim obremenitvam gibal. Katera delovna mesta so najbolj ogrožena in kaj je treba spremeniti, bo povedala komisija, v kateri bosta sodelovala tudi inženir varstva pri delu in specialist medicine dela.

»KROŽENJE« IN TELOVADBA

Nenehno ponavljanje istih gibov in vedno enake obremenitve so strup za hrbtenico in sklepe. Temu se da kar učinkovito izogniti z zamenjavanjem delovnih mest. Tudi to je zapisano med kratkoročne ukrepe, čeprav v Embalaži, pravi Andrej Žontar, to že počno - predvsem zato, da bi delovni proces nemoteno tekel. Vendar delavci zamenjavanje delovnih mest sprejemajo z odporom; večina to občuti kot dodatno obremenitev ali celo kot znak nenaklonjenosti predpostavljenih.

Na površje je spet prišla tudi zahteva po uvedbi rekreacije med delovnim časom. Najbrž se sodelavci spominjajo, da so taki poskusi že bili, pa so vedno hitro zamrli. Glavni vzrok je, tako menita socialni delavec Damjan Kolarič in varnostni inženir Riko Gerbec, nesodelovanje predpostavljenih in oddelkovodij, ki sami zadeve niso jemali resno.

BOJ PROTI ALKOHOLIZMU - VEČ KOT LE NADZOR

Alkoholizem si zasluži posebno poglavje, saj je bolj razširjen, kot se večina od nas zaveda. Republiški podatki kažejo, pravi Kolarič, da je

s to zdravju in družbi škodljivo razvado »okuženih« približno 10 % vseh prebivalcev. Kolikšen je ta odstotek v Saturnusu, žal nihče ne ve natančno; ko gre za uživanje alkohola, smo namreč vajeni mižati na obe očesi in si zraven še zatisniti nos. Zdravniki so ob preventivnih pregledih pri več kot 60 delavcih Embalaže ugotovili obolenja, ki bi lahko bila posledica prekomernega uživanja alkohola; prosili so za delovne karakteristike, ki bi lahko potrdile ali ovrgle tako domnevo. V delovnih karakteristikah naj bi predpostavljeni opisali delavčev odnos do dela in do sodelavcev - in do alkoholnih pijač. Dosedanje izkušnje kažejo, pravi Gerbec, da vodje zelo neradi dajejo take karakteristike, če že, pa jih iz lažne solidarnosti močno olepšujejo. Lažna solidarnost se izkazuje še ob drugih priložnostih, dodaja Kolarič in omenja nedavni primer, ko je disciplinska komisija delavcu, prijavljenemu zaradi vinjenosti, izrekla pogojno kazen za dobo enega leta, ni pa ob tem zahtevala obveznega zdravljenja, čeprav ji zakon po novem daje to možnost. Človek pije naprej, njegov predpostavljeni pa je v zagati: če ga prijavi, ga bo v bistvu postavil na cesto.

V zadnjem času tudi vodstvo več govori o problemu alkoholizma, o tem so razpravljali celo na kolegiju DO. Sklepi, ki so jih sprejeli, se omejujejo predvsem na nadzor, ki naj ga izvajajo vratarji ob vhodu in služba za varstvo pri delu z alkoholisti. Kar potrebujemo, pravi Kolarič, pa je celovito zastavljena akcija, kakršno so pred časom že načrtovali: določen je bil celo že datum (nekaga dne v oktobru 1989), ko naj bi prišel vodstvu DO predavatelj priznan strokovnjak, potem pa je bilo predavanje preloženo na čas »po reorganizaciji«. Akcija, če naj bo učinkovita, se mora začeti pri osveščanju najvišjih vodilnih in nato vsega kolektiva, pravi socialni delavec. Boj proti alkoholizmu namreč posega v sam način razmišljanja ljudi in občutljivo področje medsebojnih odnosov. »Šele ko bomo alkoholizem dojeli kot svoj lastni problem, bomo pripravljene kaj storiti.«

Vita Cajnko



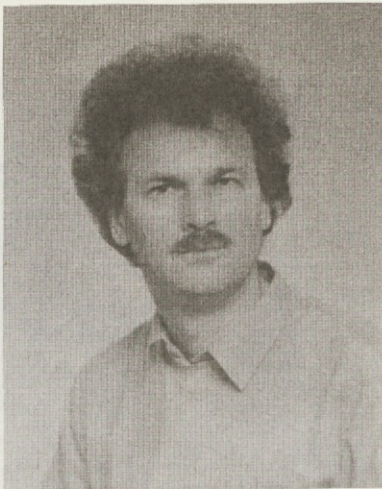
Dvorišče Saturnusa, 1972: tek za najhitrejšega Saturnužana. To je bila ena od oblik rekreacije med odmori, ki so jih takrat uvajali - poleg metanja ploščic, balinanja, pikada...

AKTIV INVALIDOV:

Predsednik: Martin Povalej
Namestnik: Muharem Jašić
Tajnik: Zupan Slavko
Blagajnik: Kutljača Savica

Letna članarina je 600 din, plača se v dveh obrokih (marca in avgusta).

Predsednik aktiva
Martin Povalej



Olajšati delo, kolikor se da

Skoraj točno leto dni po ustanovnem zboru se je ponovno sestal aktiv invalidov - v manjšem številu kot lani, kajti precej se jih je v tem času upokojilo. Formalnosti so končno opravljene, aktiv je registriran, zdaj pa nameravajo začeti z delovanjem.

Lani je bilo v Saturnusu okrog 50 invalidov, ker pa jih je šlo v zadnjem času precej v pokoj, jih je zdaj uradno »samo« še 38. Vendar se bo njihovo število žal kmalu spet povečalo, kajti za 12 delavcev že teče postopek za pridobitev invalidskega statusa. Aktiv pa v svoje vrste ne sprejema le invalidov, temveč tudi druge delavce s telesno okvaro, delavce s spremenjeno delovno zmožnostjo in tiste, pri katerih obstaja nevarnost, da postanejo invalidi. Letošnji program: najprej delo (predavanje o statusu invalida v podjetju, ki bo predvidoma še pred dopusti), potem zabava (izlet, ki ga bodo organizirali septembra). Zadnje letošnje srečanje načrtujejo za december, ko bo občni zbor.

In kaj meni predsednik aktiva Martin Povalej o položaju invalidov v Saturnusu?

»Na invalide in delavce z zdravstvenimi okvarami se pogosto pozablja. Za primer naj povem, da je bilo za pakirnico Embalaže, tako imenovano »šok sobo«, naročenih 9 ergonomsko izdelanih stolov, vendar so vse razen enega razporedili drugje po proizvodnji. Dogaja se tudi, da invalide občasno premeščajo na neustrezna delovna mesta. Še pogosteje se to dogaja delavcem, ki nimajo statusa invalida, pač pa le zdravniška potrdila, da ne sme-

jo opravljati določenih del. Vem pa, da je problem, ker je v proizvodnji zelo malo delovnih mest, ki so primerna za take delavce.«

Damjan Kolarič, socialni delavec, pa dodaja: »Da vodje ne upoštevajo zdravniških priporočil, je do neke mere razumljivo, kajti nekateri prihajajo tudi z lažnimi potrdili. Priporočil splošnega zdravnika podjetje tudi ni dolžno upoštevati; obvezno pa upoštevanje omejitev, ki jih predpiše zdravnik specialista medicine dela. Res pa je, da tudi teh vodje včasih ne upoštevajo, ker ni na voljo primernih delovnih mest. Skupaj s službo varstva pri delu skušamo narediti, kar se da; oblikujemo skupine, v katerih poleg službe varstva pri delu in mene sodelujejo tudi vodje proizvodnje in oddelkov, in te skupine skrbijo za ustrezno prerazporejanje. Predlagali smo tudi, naj se ustanovi posebna strokovna komisija, ki bo bdela nad invalidi in delavci s spremenjeno delovno zmožnostjo - obveznost, da se jih zaposli na primernih delovnih mestih, naj bo zapisana v kolektivni pogodbi Saturnusa. V kolektivni pogodbi naj bo tudi zapisano, da se lahko zdravega delavca zaradi invalida premešči na drugo delovno mesto.«

V.C.



ALLAN, Jane: Kako razviti osebne veščine vodenja.

BEČAN, Irena: Moje pravice na delovnem mestu.

BORZNIK priročnik Ljubljanske borze.

DIN Katalog Für technische Regeln = DIN catalogue of technical rules.

FEIGENBAUM, A. V.: Total Quality Control.

FOREST City: Innovation & Performance Since 1902 - England:

FRIEDRICH, K.: Faserverstärkte Polymerverbund-Werkstoffe im Grosserien und Kleinteilebereich: Frankfurter Kunststoff Symposium.

GÖRG, Bernhard: Prihodnost menedžerjev: menedžerji prihodnosti

JUPAC: Nomenklatura anorganske kemije.

JEROVŠEK, Aljoša: Delnice.

JURAN, J. M.: Juran's quality control handbook.

KOMENTAR zakona o prevozu opasnih materija:

Evropski sporazum o mednarodnem dramskom prevozu opasne robe (ADR): Protokol o potpisivanju Evropskega sporazuma o mednarodnem dramskom prevozu opasne robe (ADR) i

PRIROČNIK o uslovima i merama za prevoz opasnih materija o domačem i mednarodnom saobraćaju.

KUKOLEČA, Stefan M.: Organizaciono-poslovni leksikon-izraza, pojmova i metoda.

MILOJEVIĆ, Zoran Đ.: Kvalitet i standardizacija CE 92: Tehnološki izazov jugoslovenskom izvozu.

MOYNIHAN, Dan: Economics a complete course: Question and Revision Book.

ONDRATSCHEK, D.: Kunststoff: Lack und Anlagenentwicklung, Einsatzbeispielen und Praxiserfahrungen.

ORGANIZACIJA, informatika, kadri danes - jutri / X. Posvetovanje organizatorjev dela, april 1991.

PETERS, Thomas J.: A passion for excellence.

PORTER, E. Michael: Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitor.

UPRAVNO urejanje trga dela.

PREDPISI o dohodnini, davkih občanov in drugih davkih ter prispevkih 1991.

PRIROČNIK za izdelavo poslovnika kakovosti po sistemu standardov ISO 9000.

PRIROČNIK za ugotavljanje in reševanje presežkov delavcev.

SKEIT, Irving: Handbook of adhesiver.

TIVADAR, Miran: Primer sistema spreminjanja in planiranja razvoja kakovosti.

VESELINOVIČ, Draško: Devizno trgovanje.

VETTERLING, William T.: Numerical Recipes: exemple Book (Fortran).

ZAVRŠNIK, Bruno: Življenjski cikel izdelka in druge metode strateškega planiranja marketinga.

Sprašujete ? ? ? ? ? ? ?

! ! ! ! ! ! ! odgovarjamo

Solidarnost za domačo rabo

Odgovarja Viktor Zupan, vodja oddelka za splošno organizacijo:

Vprašanje: Kam gre denar od solidarnostnih sobot?

Podjetje mora imeti najkasneje do konca julija vsako leto na žiro

računu sredstva, namenjena za solidarnost, v vrednosti enodnevnega osebnega dohodka vseh delavcev. Republiški sklad za solidarnost na osnovi podatkov SDK ugotovi, koliko sredstev je na voljo. Dejansko pa se ta sredstva izdvojijo z žiro računa šele potem, ko sklad v Uradnem listu objavi, v katere namene in v kakšni višini se bodo porabila zbrana sredstva za solidarnost. Ta denar se porabi za potrebe v republiki, kajti Slovenija že nekaj let ne prispeva v zvezni solidarnostni sklad.

Dobri gasilci požare preprečijo

Lepo je, če se v teh časih, ko vsi težijo k profitnim dejavnostim, še najdejo ljudje, ki so pripravljeni kaj narediti tudi za skupnost, je dejal glavni direktor na proslavi ob 60-letnici Industrijskega gasilskega društva Saturnus. Predsednik Občinske gasilske zveze pa je pohvalil dobro organiziranost naših gasilcev in še zlasti skrb za izobraževanje, saj je med njimi tudi precej častnikov in podčastnikov.

Če smo natančni, je Industrijsko gasilsko društvo Saturnus celo starejše kot 60 let. Kdaj je bilo zares ustanovljeno, niti ni točno znano. Prvi zametki gasilstva so nastali v tovarni že leta 1928, vendar gasilci takrat še niso bili primerno usposobljeni in niso imeli skoraj nobene opreme. Pripravljenost, varovati premoženje pred požari in drugimi nesrečami, pa je bila očitno velika in z leti je postalo društvo zelo številčno in dobro organizirano. Za primer: v začetku 50-ih let je imel Saturnus manj kot 400 zaposlenih, gasilcev pa je bilo 70, torej več kot danes. Pošiljali so jih tudi na šolanje v posebno gasilsko šolo.

Danes je v IGD 50 gasilcev, ki so razporejeni v 4 desetine: dve sta v Embalaži v Mostah, po ena pa v Avtopremi in v obratu Zalog. Med njimi so trije poklicni gasilci. Sami menijo, da jih je za varovanje pred požari in nesrečami kar dovolj; vendar pa nimajo podmladka. Želeli bi tudi, da bi z njimi sodeloval tudi kdo od višje izobraženih tehničnih kadrov, da bi se še več naučili o ravnanju npr. z nevarnimi kemikalijami ter s sodobno opremo.

Naloga gasilcev je v prvi vrsti, da delujejo preventivno, torej da opozarjajo na morebitne nevarnosti in skrbijo, da se prostori tovarne primerno uredijo. V



Predsednik IGD Saturnus je na proslavi podelil priznanje tudi prejšnjemu dolgoletnemu predsedniku društva Vladu Dernovšku.

Saturnusu je bilo v preteklem letu nekaj začetnih požarov, ki so bili pogašeni z ročnimi gasilskimi aparati, kakšnega večjega požara ali druge nesreče pa že vrsto let ni bilo. Nekajkrat pa se je že zgodilo, da so jih poklicali na pomoč iz drugih tovarn v občini.

Gasilci se usposablajo teoretično in s praktičnimi vajami, ki jih poleti izvajajo enkrat tedensko - po končanem delovnem času. Svoje znanje preizkušajo na občinskih, mestnih in republiških tekmovanjih, na katerih se dokaj dobro uvrščajo.

40 LET SMUČARSKÉ SEKCIJE

Štirideseta obletnica smučarije pod Prisankom

Kot vsako leto doslej (z izjemo lanskega leta, ko ni bilo snega), smo se smučarji tudi letos udeležili tradicionalnega tekmovanja v veleslalomu pod vršaci mogočnih Julijcev, tokrat sicer ne več v počastitev Dneva mladosti, pač pa je bil to zaključek letošnje, po daljšem času plodnejše smučarske sezone. Običajno je sodelovalo pet podjetij, tokrat pa so se tekmovanja udeležili smučarji iz Tikija, Žita, Papirnice Vevče in Saturnusa.

Letos smo se organizacije tekmovanja lotili v Saturnusu, predvsem zato, da bi s tem počastili 40. obletnico delovanja smučarske sekcije in Športnega društva Saturnus. Kot vsa leta doslej se je tekmovanja udeležil, čeprav ne več aktivno, eden začetnikov organizirane športne dejavnosti v Saturnusu in dolgoletni vodja smučarske sekcije Viktor Jarc. Mimogrede, v kratkem bo praznoval 70. obletnico, h kateri mu z najboljšimi željami čestitamo.

Tekmovanja se je udeležilo 48 tekmovalcev. Progo je pod Prisankom postavil Smučarski klub Kranjska gora, tekmovali pa smo v dveh tekih. Zadeve se je bilo treba,

kot vedno v takih snežnih pogojih, lotiti z vso resnostjo. Skozi cilj ali pa mimo njega smo prišli vsi nepoškodovani, nekateri verjetno tudi malce preplašeni, predvsem takrat, ko so smučali prehitro stekle.

Po dobrem golažu in še boljšem zavitku v našem domu, oboje stanam z ljubeznijo pripravili Manca in Alenka, smo se v lepem vremenu ob soku in pivu lotili razglaševanja rezultatov. Skoraj ne bi posebej omenjali, da smo bili Saturnužani kot ponavadi tudi tokrat ekipno najboljši. Posamični rezultati pa so bili naslednji:

Ženske:

1. VUJOVIČ Irena	PAP
2. SOVINČ Nuša	SAT
3. LAMBERGER Ivanka	PAP

Moški nad 46 let:

1. DORNIG Ludvik	SAT
2. KRALJ Sašo	SAT
3. AŽMAN Franc	ŽIT

Moški od 36 do 45 let:

1. BOŽIČ Tone	PAP
2. KREČ Martin	SAT
3. ERHOVNIC Tomaž	SAT

Moški od 26 do 35 let

1. JARC Gregor	SAT
1. VERŠČAJ Boris	PAP
3. BIRK Stanko	SAT



Moški do 25 let:

1. NOVAK Silvo	TIK
2. KRALJ Marko	SAT
3. JENKO Rok	SAT

Ekipno:

1. mesto	SATURNUS
2. mesto	TIKI
3. mesto	ŽITO
4. mesto	PAPIRNICA Vevče



Priznanje za starostu saturnuških smučarjev Viktorja Jarca.

GLAS SATURNUSA		MESTO V ITALIJI		NAGROBNJI NAPIS		SLOVENSKI IGRALEC ALI		NADALJŠI PRITOK KONGA		PERJE PRI REPI		ZVEZDA V ŠKORPIKOVNAŽEV		PUŠČAVSKI RIS		MADŽ. ŽENSKO IME		OBŽIRNO UVEDENJE		VLADAJOČI DEL DRUŽBE		ONIGETEV OČE		VEDA O KOSTEH		IMPRESIJA		BILTARNA PALICA		ŠVEDSKO SMUČAR. SREDIŠČE			
LADJA ZA LOU NA KITE																																	
NAJFINIŠI MAVEČ FOSFOR																																	
GLAS SATURNUSA		ITALIJI		NAPIS		IGRALEC ALI		NADALJŠI PRITOK KONGA		PERJE PRI REPI		ZVEZDA V ŠKORPIKOVNAŽEV		PUŠČAVSKI RIS		MADŽ. ŽENSKO IME		OBŽIRNO UVEDENJE		VLADAJOČI DEL DRUŽBE		ONIGETEV OČE		VEDA O KOSTEH		IMPRESIJA		BILTARNA PALICA		ŠVEDSKO SMUČAR. SREDIŠČE			
IRIS																																	
DRŽAVA V ZDA																																	
ITALIJANSKI LIPAR 1886-1866																																	
SLOVEN. PESNIK MART								VEZNIK		ROSKI ADMIRAL PAVEL		STAR SLOVAN VETRNIC										ZVOK MESTO V ITALIJI											
Klavirju podobno glasbilo																										LETAŠIŠČE V TOLJU		STROPEVA DREZBADA TEKOČINA					
ANTON JANŠA				SLOVENSKA BOGINJA PLODNOSTI																													
								HIDRO-ELEKTARNA				NOMINIRKA ŽAJC KRAJ V SRBIJI												AKTINON KLADA ZA SEKANJE									
								AFRIŠKA ANTILOPA																									
								MADŽARSKI PISATELJ FERENC																		3							
								OSEBNI ZAJEK IGRALKA BEGOVIČ																									
GLAS SATURNUSA		LEPO UVEDENJE		MESTO V ANGLIJI		JUTRNO, ORIENT MOŠTVO																											
KONCERTNA DVORANA										NOVO MESTO		ITALIJANSKI POPEVKAR DŽIP (orig.)																					
BELA MOČVIRNA RASTLINA														ZELENICA V PUŠČAVI GOROVE V H. AZEJI																			
JUG. NOG. TRENER TOMISLAV								PRAVILNA POLIT. GOLBA NAŠA IN TOJA ČRKA																									
URSTA TRAVNIKE										NAZORNIK V STAREM RIMU																							
MADŽARSKI PESNIK JAJOS										VASTAVA																							

Kadrovske spremembe

PRIHODI MAREC

Leskovar Andrej DSSS
Petač Andrej AO

APRIL

Kragelj Polona DSSS prip.d.č.
Žonta Marko AO JLA

JUNIJ

Novoselovič Peter OR prip.d.č.
Jandrič Tomaž DSSS prip.d.č.

ODHODI MAREC

Kalin Miroslava AO
Petrovič Slobodan OR
Potočnik Alojz EMB - upok.
Trobiš Štefanija EMB - upok.
Bobič Smilja DSSS - upok.
Ošljaj Cecilija EMB - upok.
Kapiten Zorka EMB - upok.
Gorenc Tončka AO - upok.
Murič Osman AO - upok.
Švarc Ivko OR - upok.

Madžarac Savka EMB - upok.
Kreč Milena EMB - upok.
Marcuš Dušan DSSS

APRIL

Sokolovič Sladimir EMB
Bilanče Gizela EMB - upok.
Vidovič Goran Zalag d.č.
Mohar Breda AO
Cimerman Andrej AO d.č.
Kompere Gorazd AO d.č.
Šebenik Dušan EMB-Tis.-up.
Kunc Marija EMB-Tis.-up.
Slapar Marija EMB - upok.
Kamnar Miro OR - upok.
Jager Rezka EMB - upok.
Zrim Franc AO - upok.
Velečič Marija DSSS - upok.
Susman Stane OR - upok.
Jenko Stane OR - upok.
Klepec Anton DSSS
Ferenček Nevenka DSSS

MAJ

Brvar Anton AO - upok.
Komučar Tončka EMB - upok.
Čulibrk Milka AO
Noč Davor DSSS
Marič Marija AO - upok.
Vukelič Terezija EMB - upok.
Zvržina Miroslav AO - upok.

Pokorn Vinko EMB-Tis.-up.
Turk Jože OR - upok.
Šegota Branko AO - upok.
Smrekar Ana EMB-Tis.-up.
Smrekar Štefan AO - upok.
Stanjko Jože EMB - upok.
Požgaj Zvone OR - upok.
Novak Drago OR - upok.
Maver Tomaž OR - upok.
Meršol Bogdan OR - upok.
Janežič Jože OR - upok.
Jenc Matija OR - upok.
Grojzdek Ivan OR - upok.
Goršič Jože OR - upok.
Demšar Janez EMB-Zal.-up.
Dobrilovič Marjan EMB-Tis.-up.
Brezovnik Marija OR - upok.
Milosavljevič Slobodanka AO

JUNIJ

Žmavc Marija EMB - inv. up.
Obrovac Janja AO - upok.
Gotovina Drago OR - upok.
Kulčar Nikola OR - upok.
Horvat Rozalija AO - upok.
Kučič Štefka DSSS - upok.
Patzelt Marija AO - upok.
Muranovič Elizabeta EMB-Zal.-up.
Povirk Alojzija AO - upok.

EMB-Tis.-up.
OR - upok.
AO - upok.
EMB-Tis.-up.
AO - upok.
EMB - upok.
OR - upok.
OR - upok.
OR - upok.
OR - upok.
OR - upok.
OR - upok.
OR - upok.
OR - upok.
EMB-Zal.-up.
EMB-Tis.-up.
OR - upok.
AO

Morela Ivana EMB-Zal.-up.
Miklavc Janez AO - upok.
Moškrič Vida EMB - upok.
Pirš Alojz AO - upok.
Milovanov Sava EMB - upok.
Pene Peter AO - upok.
Hržič Anica AO - upok.
Marton Erna EMB - upok.
Gril Jože EMB-Zal.-up.
Topolič Slavica AO - d.č.
Kurent Marija EMB-Zal.-up.
Firanovič Jana AO
Kurtaševič Saša AO

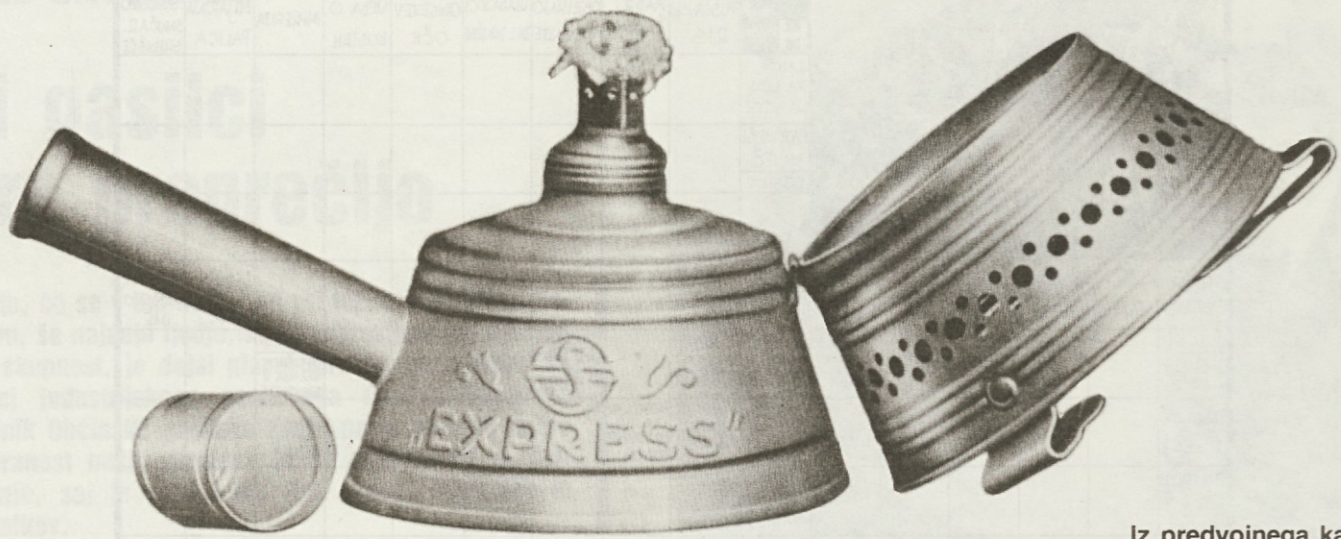
GLAS SATURNUSA izdaja delavski svet DO Saturnus v nakladi 2400 izvodov.

Uredniški odbor: Mensura Bašič, Zvone Debeljak, Brane Novak, Stojan Tršan, Richard Gerbec, Silvo Baznik, Josip Lukša, Sandi Hvala.

Glavna, odgovorna in tehnična urednica Vita Cajnko Javornik, Naslov uredništva: Saturnus, Ob železnici 16, 61110 Ljubljana, telefon 444-466 int. 225.

Tiskano v Saturnusu - oddelek tiska na papir.

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



Iz predvojnega kataloga izdelkov Saturnusa.

STARO ZA NOVO

Zbiramo izdelke Saturnusa za razstavo

Tovarna Saturnus in Mestni muzej Ljubljana sta se odločila, da v skupni akciji ohranjanja kulturne dediščine predstavita sedemdesetletno zgodovino ene najbolj znanih ljubljanskih tovarn - Saturnus.

Tovarna, ki je izdelovala različne izdelke iz pločevine, je bila znana tako v Sloveniji kot Jugoslaviji, pa tudi zunaj državnih meja. Žal preteklost ni prizanesla izdelkom Saturnusa, prav gotovo pa so se ohranili kje pri vas doma, saj so škatlice več kot priročne za spravljjanje žebeljev, gumbov, fotografij, dokumentov in kar je že takšnih stvari. Pobrskajte po omarah, garažah in kletih. Prinesite jih. V zameno lahko dobite novo škatlico, izdelek Saturnusa Ljubljana ali denarno nadomestilo.

Obenem se obračamo tudi na vse upokojenke tovarne, ki ste dolga leta preživeli v njej. Mogoče se je v vašem domu ohranilo kaj takšnega, kar bi pomagalo pri predstavitvi vaše tovarne in zaposlenih v njej. To so različne fotografije (vaše ali vaših sodelavcev, iz tovarne, s sindikalnih izletov, z različnih praznovanj), dokumenti, osebni in drugi, izdelki vaše tovarne, vaši osebni predmeti iz tega časa. Če predmetov nimate, pa se mogoče spominjate kakšnega zanimivega dogodka iz časov, ki ste jih preživeli v tovarni.

Pokličete nas lahko v Saturnus: gospo Dragico Zupancič, tel. 442-577, 444-112, ali v Mestni muzej Ljubljana, Oddelek za sodobno zgodovino, Tajo Čepič, Janeza Kosa ali Janjo Rebolj, tel. 223-892.

Zelo nas bo veselilo, če nas boste poklicali!

NAŠA UPKOJENKA

Kje je ostal nekdanji »muzej«?

Pogovori o starih izdelkih, ki jih želimo skupaj z Mestnim muzejem zbrati in pripraviti za jesensko razstavo, so hitro pripeljali do imena Fani Podgornik, naše upokojenke. Vrsto let, do svoje upokojitve pred 12 leti, je namreč vodila vzorčno skladišče, v katerem so bili svoj čas zbrani in razstavljeni tudi izdelki Saturnusa, ki so se ohranili iz preteklosti. Potem ko se je Fani pred 12 leti upokojila, je šla očitno kmalu »v pokoj« tudi ta zbirka. Izdelki so se bodisi izgubili, bodisi romali v smeti, nekateri so morda obležali v kakšnih zapuščenih kotih, nekatere pa so morda vendarle rešili in spravili posamezniki, ki se jim je zdelo škoda, da bi propadli.

Vsekakor Fani Podgornik o nadaljnji usodi »muzeja« ne ve ničesar. Že v času, ko ga je še vodila, se je vzorčno skladišče nekajkrat selilo. Najprej je bilo v prostorih nad tiskarno, ko pa so tiskarno nadzidali, so ga preselili v prostore nad ekspeditom. Potem so potrebovali nove pisarne, pa so vzorčno skladišče spet preselili: tokrat v prostor za vratarnico.

Fani Podgornik se spominja: »Vsakokrat smo preselili vse, kar smo imeli, in izdelke sem ponovno razporedila na police. V vzorčnem skladišču smo imeli poleg izdelkov druge kvalitete, ki so jih lahko delavci kupovali za majhen denar, shranjene tudi sejemske vzorce vseh izdelkov, ki so bili v proizvodnji. Na drugi strani pa je bila lepo urejena vrsta polic, na katerih so bili razporejeni stari izdelki Saturnusa, predvsem embalaža.

Razstavljene pa smo imeli tudi tuje vzorce, ki so jih ljudje prinesli s sejmov. V skladišče so prihajali včasih na ogled tudi poslovni partnerji.«

Ko sem ji povedala, da bomo zbirali stare izdelke za razstavo, je takoj začela razmišljati, kaj bi lahko prispevala tudi sama. Čeprav moj obisk ni bil del »zbiralne akcije«, je vztrajala in izpraznila kovinsko škatlo s šivalnimi potrebščinami, na kateri so v zlati barvi natisnjeni grbi vseh jugoslovanskih republik;



menda je bilo takih škatel narejenih zelo malo. Iz omare je potegnila tudi pladenj iz nerjaveče pločevine. Ko sem ji povedala, da lahko za stare izdelke dobi nove škatlice, je samo odmahnila z roko. »Ničesar ne potrebujem in rade volje bi dala več stvari, vendar imam doma le nekaj malenkosti.« Pokazala je še dve škatlici in če bi z njimi kaj prispevala k zbirki, jih je takoj voljna prepustiti Saturnusu, je rekla.

Vsekakor je bilo njeno življenje tako tesno povezano s Saturnusom, da ne potrebuje škatlic, da bi jo spominjale nanj. Pred njo je bila Saturnužanka že njena mati, ki je tu delala že pred vojno in med njo. V Saturnusu je vrsto let delal tudi njen mož. Sama je začela pri Lajovicu v Šiški, v današnji Tubi, in med vojno so jo v tovarni tudi prijeli in za nekaj časa zaprli. V Saturnusu je bila zaposlena 20 let. Stanuje v bloku na Bavdkovi, ki je bil zgrajen sredi petdesetih let, in je obkrožena s samimi Saturnužani, večinoma upokojenci.

Žal se lahko v zadnjih letih zahvali skorajda le še dejstvu, da je nastanjena v Saturnusovem bloku, da se sploh še sreča s Saturnužani. »Nekoč smo bili upokojenci povabljeni ob vsakem Novem letu ali pa na Dan Saturnus, lani pa nismo dobili niti novoletne čestitke. Zdi se mi, kot da smo pozabljeni. Le še nekdanji borci se redno sestajamo.«