

SATURNUS
70 LET

glas SATURNUSA

LETO XXXII

ŠTEVILKA 7 — 1991

11 167466

Začnimo tokrat s tistim, česar na naslednjih straneh ni. Padec prodaje kot posledica vojne je v Embalaži izpolnil, v Avtoopremi pa celo presegel pričakovanja. Tujci trgi so se namreč odzvali še mnogo ostreje kot »domači« oz. jugoslovanski, ker se pač tam gredo nekakšen just-in-time, vojne razmere pa se jim ne zdijo najboljša garancija za redne dobave. Že julija se je tako izvoz Avtoopreme zmanjšal skoraj na polovico, avgusta pa celo na četrtno običajnega in nič ne kaže, da bo v naslednjih mesecih kaj bolje. Orodjarna čuti na svoji koži usodo obeh proizvodnih vej in tako jim je uspelo avgusta prodati pol manj storitev kot običajno. Embalaža je polletje zaključila z izgubo, ki so ji bolj kot padec prodaje botrovala neporavnane terjatve do kupcev; sredi septembra je bilo zapadlih terjatev za 60 milijonov din. Zdaj jih

Kar berete na levi, je del prvotno predvidenega uvodnika; drugi del, ki je zadeval prvotno predvideno reorganizacijo v štiri med seboj rahlo povezana podjetja, smo umaknili. Med direktorji je namreč medtem očitno prevladalo mnenje, da tesnejša povezanost vendarle lahko koristi vsem programom Saturnusa, in so se sporazumeli za holdinško obliko. Kot je posebno jasno že večkrat povedal direktor Embalaže Zvone Žepič, pa podjetja ne držijo skupaj skupne službe, pač pa skupne finance, skupno upravljanje s kapitalom. Ugotovitev o nujnosti decentralizacije Skupnih služb torej ostane. Ostane tudi dejstvo, da bo Saturnus moral naglo in verjetno tudi boleče zmanjševati stroške, pri čemer bodo na prvem mestu plače kot največji strošek. Ker pa osebnih dohodkov ni mogoče neomejeno zniževati, jih bo v prihodnosti



Foto: Ludvik Poljanec

skrbi še eco-can, kajti odplačevanje kredita (tri leta po 200.000 mark na mesec) se je začelo, naročil pa je zelo malo - čeprav ima pločevinka brez dvoma vrsto hvalevrednih lastnosti, zaradi katerih si jo z zanimanjem ogledujejo tudi tujci.

Tu zgodba preskoči na »četrto podjetje« in na reorganizacijo, čeprav so nesoglasja okrog nje spričo nezadržnega pogreznja videti že kar smešno nesmiselna. Če v Embalaži pravijo, da naročil ni, ker komerciala ni v redu opravila svojega dela, v komerciali pa se sklicujejo na napake, ki da so jih naredili v Embalaži, ta hip nit ni bistveno, katera stran ima prav (ker pač sistem še vedno onemogoča sankcije), pač pa je bistvenega pomena katastrofalno dejstvo, da se ob tako velikem projektu sploh pojavljata dve »strani«. Ta šolsko preprosti primer kaže, da zahteve po decentralizaciji ali »k sebi vzetju« poslovnih funkcij niso neutemeljene.

moralo brez dvoma prejemati manj ljudi. Z »mehkimi« metodami, zlasti pospešenim upokojevanjem, se je število zaposlenih letos sicer že zmanjšalo, jasno pa je že, da samo to ne bo dovolj. Sprememba ne bo doživela le Orodjarna: tam tokrat z ukrepanjem prednjačijo in že govorijo tudi o trajnih viških (nekaj o tem lahko razberete iz članka na osmi strani), vendar obljublajo, da bodo vsem pomagali, da si na drugačen način zagotovijo preživetje.

Kljub spremembi naslovnice in (delno) druge strani ostaja v tej številki še marsikaj, kar je spričo novih odločitev že za časom: na primer poročilo o seji DS na drugi strani in dolg pogovor z direktorji na četrti in peti strani. Prav ta pogovor pa tudi kaže, s kolikšnimi dvomi je bila sprejeta zdaj razveljavljena odločitev za registracijo saturnskih »četverčkov«.



Saturnus ne bo več samo eden

Z zadnjim samoupravnim dejanjem so delavski sveti tozdvov na ponovni (prva je bila lani pred Božičem) »zgodovinski« seji 6. septembra »zaključili 40-letno dobo samoupravljanja«, kot se je izrazil svetovalec glavnega direktorja Henrik Hvastja. Na tej seji so namreč delavski sveti kot upravni organi bivših tozdvov potrdili ustanovitvene akte podjetij - naslednikov (delniških družb Saturnus Embalaža, Saturnus Avtooprema in Saturnus Orodjarna in strojegradnja), ter hkrati ustanovili še četrto delniško družbo z zvenečim imenom Poslovni sistem Saturnus, v kateri bodo delali delavci bivših skupnih služb.

Uvodni govor je imel glavni direktor Jožko Čuk, ki je na hitro povzel temeljne značilnosti reorganiziranega Saturnusa, kakršen je bil zakoličen že s februarским referendumom v tozdih. Gre za sistem štirih podjetij, ki so v veliki meri samostojna; ta podjetja bo mogoče kasneje tesneje povezati, možno pa je tudi, da gredo zelo hitro narazen. Truditi se moramo, je dejal, da bo imelo čimveč ljudi zagotovljeno eksistenco, kar je odvisno od morale in organizacijske kulture, ki jo

bomo znali uveljaviti v tem sistemu. Zaveda se, je zaključil, da je glede take organiziranosti veliko pomislekov, vendar prevladuje mnenje, naj se predlog sprejme, ker nam dejstvo, da še nismo organizirani kot podjetje, lahko povzroča težave, še zlasti, ker je opazen interes političnih strank, da si z uvedbo državnega upravljanja omogočijo razpolaganje s premoženjem in dobičkom podjetij. Razprava o ustanovitvenih dokumentih delniških družb je bila dolga, čeprav

je njihov pripravljalec Henrik Hvastja skrbel, da ne bi zašla na stranpota in se izrodila v izražanje kakšnih vsebinskih pomislekov. Dokaj uspešno jo je uspel omejiti na tehtanje popravkov posameznih členov, ki so jih že vnaprej pripravili v tozdih in med katerimi so bili mnogi zgolj kozmetične narave. Tudi iz teh pripomb pa je bilo razvidno, da zaposlene v tozdih preganjajo ravno nasprotno skrbi kot tiste v skupnih službah: medtem ko slednje skrbi, da jih bodo bivši tozdi odrinili na stran, se prvi bojijo, da bi jih novi Poslovni sistem preveč omrežil in izsesaval. Tako iz pogodbe o ustanovitvi četrtega podjetja izginila obveznost ostalih treh, da se držijo tu opredeljene skupne strategije in le stežka je v njej ostala celo pravica ustanoviteljev do uporabe njegovih storitev. Člani delavskega sveta skupnih služb, ki so bili povabljeni kot opazovalci brez pravice glasovanja, v skladu s svojim statusom o ustanovitvenem dokumentu niso kaj dosti razpravljali.

Da smo v duhu res že »razčetrverjeni«

in da se bo poslej (kar je tudi logično) vsak boril le za lastno preživetje, se je še bolj nazorno pokazalo, ko so se morali trije tozdi oz. njihovi direktorji izjasniti, koliko denarja bodo vložili v Poslovni sistem Saturnusa kot svoje ustanovitvene deleže. Direktor Orodjarne, ki nima likvidnih sredstev, je namesto denarja kot vložek ponudil zapadle terjatve, enako je zatem storil direktor Embalaže. Direktor Avtoopreme je pokazal širokosrčnost do ubogih delavcev bivših skupnih služb in je ponudil celo več, kot bi bil dolžan po ključu. Epilog je sledil dan kasneje, ko so se trije direktorji sporazumeli in so, sicer v nekoliko drugačnem razmerju od prvotno dogovorjenega, za ustanovitev četrtega podjetja zbrali le nekaj manj kot tistih 13,5 milijona din, kolikor je bilo predvideno (ta vsota je seštevek enomesečne mase OD in materialnih stroškov DSSS). Pregovarjanje prejšnjega dne je torej izzvenelo le kot ilustracija novih odnosov, ki prihajajo.

Vita Cajnko

DIREKTOR NA SEJI SINDIKATA

Najprej o presežkih - raorganizacija naj čaka

Sejo je 30. septembra sklical predsednik konference sindikata Dragan Konstantin. Na vabilu je pisalo, da gre za razpravo o bodoči organiziranosti Saturnusa, predsednik območnega sindikata kovinske in elektroindustrije Andrej Cimerman je govoril o tem, da mora Saturnus narediti program za reševanje presežkov in za ohranjanje delovnih mest in da ga organiziranost sama po sebi nič ne zanima, glavni direktor pa je povedal, da je ustavil postopek za registracijo štirih delniških družb.

Dragan Konstantin je hotel razpravljati o reorganizaciji, ker meni, da oblikovanje štirih delniških družb pomeni razpad Saturnusa in ker se med delavci Saturnusa, še posebej po Skupnih službah in Orodjarne, širi strah, da bodo zaradi tega ostali v kratkem na cesti.

Program za ugotavljanje presežnih delavcev in za ohranjanje delovnih mest morajo direktorji narediti zato, ker se Saturnus poteguje za znatna sredstva kot pomoč pri kadrovskem prestrukturiranju. Tak program v najkrajšem času zahteva tako republiški komite za delo kot ministrstvo za industrijo. Brez programa ne bo denarja, je opozoril Andrej Cimerman. Rekei je tudi, da omenjena

organa pričakujeta »enoten program Saturnusa, ne pa da bo k njim hodilo več podjetij eno za drugim.« Sicer pa se v samo organiziranost ne misli spuščati, kajti to ni zadeva sindikata. Njih da zanima le cena dela, pogoji dela in pravna varnost delavcev.

Poslovanje Saturnusa je postalo kritično in kmalu se lahko zgodi, da ne bo denarja za plače, je rekel glavni direktor Jožko Čuk. O tem je obvestil tudi vlado, ker gre za veliko podjetje, ki tega podjetja verjetno ne bo moglo rešiti brez državne pomoči. Štiri delniške družbe, kakor so zamišljene, so med seboj malo povezane; ta organiziranost omogoča uveljavljanje egoističnih interesov in



Foto: Ludvik Poljanec

onemogoča, da bi se problem viškov reševal na profesionalen in čim manj boleč način. Že v nekaj tednih, odkar je bil postopek sprožen, se je pokazalo, da vodi taka organiziranost v medsebojne razprtije in v razpad, je dejal. Tako se že dogaja tudi v drugih podjetjih ki so se organizirala na tak način. V naslednjem tednu pa morajo direktorji poiskati skupne rešitve za zaposlene in še enkrat premisliti o načinu organizacije. Omenil je koncern s skupno strategijo in skupnim kapitalom, vendar z decentraliziranimi poslovnimi funkcijami.

Direktor Avtoopreme Danijel Gamberger je rekel, da težko predvidi, kolikšne presežke bo čez nekaj mesecev imela

Avtooprema, ker ne ve, kakšni bodo pogoji poslovanja. Meni pa, da bodo za različne dele Saturnusa primerne različne rešitve. Direktor Embalaže Zvone Žepić je opozoril, da do viškov ne bo prišlo zaradi reorganizacije. Sam se je sicer zavzemal za holding, vendar zaradi kapitalske povezanosti in finančne bonitete; skupne službe bi morali v vsakem primeru decentralizirati. Enakega mnenja je bil tudi direktor Orodjarne Jakob Borštnar: reorganizacija in zaščita delovnih mest sta dve različni stvari. V Orodjarni viški so in v vsakem primeru bodo morali nekatere dejavnosti izločiti in zmanjšati število zaposlenih.

Vita Cajnko

Nekaj več plače, nekaj več dopusta

Kolektivna pogodba za podjetja sistema Saturnus, s katero so določene pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev zaposlenih v Saturnusu, je bila podpisana 1. avgusta 1991. Podpisali so jo predsedniki delavskih svetov TOZD in DSSS kot zastopniki družbenega kapitala in predsedniki sindikalnih organizacij v podjetjih kot predstavniki delavcev na drugi strani.

Pogodba je sklenjena za eno leto in če nobena od strank 3 mesece pred iztekom veljavnosti ne bo predlagala sprememb in dopolnitev, se bo uporabljala do sklenitve nove.

Kolektivna pogodba v celoti ureja delovna razmerja v Saturnusu. Večina določil se ne razlikuje bistveno od določil panožne kolektivne pogodbe, le da so nekatera bolj natančno razdelana.

Predlog poslovodstva, ki ga je pripravil kadrovski sektor, je bil 14 dni v javni razpravi, najprej na delavskih svetih, nato pa ga je podrobno proučila še tako imenovana pogajalska skupina, sestavljena iz predstavnikov delavskih svetov sindikata in delavcev kadrovskega sektorja.

Pogajalska skupina je menila, da je predloženo gradivo kolektivne pogodbe v skladu z veljavno pozitivno zakonodajo in panožno kolektivno pogodbo in na splošno primerno. Kljub temu pa je predlagala nekatere spremembe, ki so bile vnesene v dokončno besedilo sporazuma.

V oblagacijskem delu v skladu s panožno kolektivno pogodbo odpade določilo 13. člena, po katerem bi imel organ za tolmačenje KP tudi pristojnost, da določi predsednika oz. namestnika arbitražnega sveta.

PRAVICE, OBVEZNOSTI

Precej več pripomb je bilo namenjeno normativnemu delu kolektivne pogodbe.

Tako je bila sprejeta sprememba 18. člena, po kateri mora imeti predsednik komisije za spremljanje poizkusnega dela ne le najmanj enako stopnjo, temveč tudi enako vrsto strokovne izobrazbe kot delavec na poizkusnem delu.

Predlog, da bi bila dopolnjena konkurenčna klavzula v 28. členu tako, da bi določala tudi odškodnino, ki jo mora delavec plačati v primeru, ko mu podjetje ne da soglasja za opravljanje konkurenčne dejavnosti po prenehanju delovnega razmerja, ni bil sprejet.

Spremenjenih je bilo nekaj določb 2. točke III. poglavja, ki urejajo razporeditev v drugo organizacijo oz. k drugemu delodajalcu. Sprejete spremembe pomenijo uskladitev z veljavno zakonodajo o delovnih razmerjih.

V zvezi s poglavjem, ki govori o delovnem času, je bila sprejeta dopolnitev 42. člena, po kateri mora biti letni plan delovnega časa določen najkasneje do konca januarja koledarskega leta.

Predmet razprave je bil tudi 58. člen, ki govori o dopustih. Pogajalci so morali na eni strani upoštevati ekonomske interese podjetja, na drugi strani pa naše načelo, naj po kolektivni pogodbi nihče

od delavcev ne bi imel manj dopusta kot po prejšnjem pravilniku o delovnih razmerjih.

Ob upoštevanju sedanjih, ugodnejših kriterijev, ki vplivajo na dolžino letnega dopusta, ima v povprečju vsak delavec Saturnusa 2 delovna dni dopusta več kot prej. Le nekaj delavcev je, ki imajo po dosedanjem pregledu po en dan dopusta manj: v Embalaži je 12 takih delavcev, v Orodjarni 7, v Avtoopremi 21 in v Skupnih službah 3. Pri tem pa velja opozoriti, da pri nekaterih delavcih še ni določeno dodatno število dni dopusta na pogoje dela, ker še niso zaključene meritve v posameznih oddelkih.

Dopolnjen je bil tudi del 66. člena, ki govori o planiranju razporeditve dopustov. Razporeditev dopustov mora biti vsako leto določena do 30. aprila.

V 67. členu, ki ureja pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom OD, se je v primerjavi z osnutkom znižalo število plačanih dni dopusta za medicinsko programiran oddih z 10 delovnih dni na največ 8 delovnih dni. Po prejšnjem pravilniku je delavcu pripadalo do 7 plačanih dni dopusta za zdravniško zdravljenje.

V skladu z 68. členom te pogodbe pridobi delavec ob vpoklicu k vojaškim vajam, ki trajajo več kot 5 dni, pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom OD 1 dan. V zvezi s tem določilom pojasnjujemo, da to pomeni, da bi delavec, ki je bil npr. na vojaških vajah nepretrgoma 10 dni, imel pravico do 2 plačanih dni dopusta.

OSEBNI DOHODKI, NADOMESTILA

V tarifnem delu kolektivne pogodbe so bile sprejete naslednje spremembe.

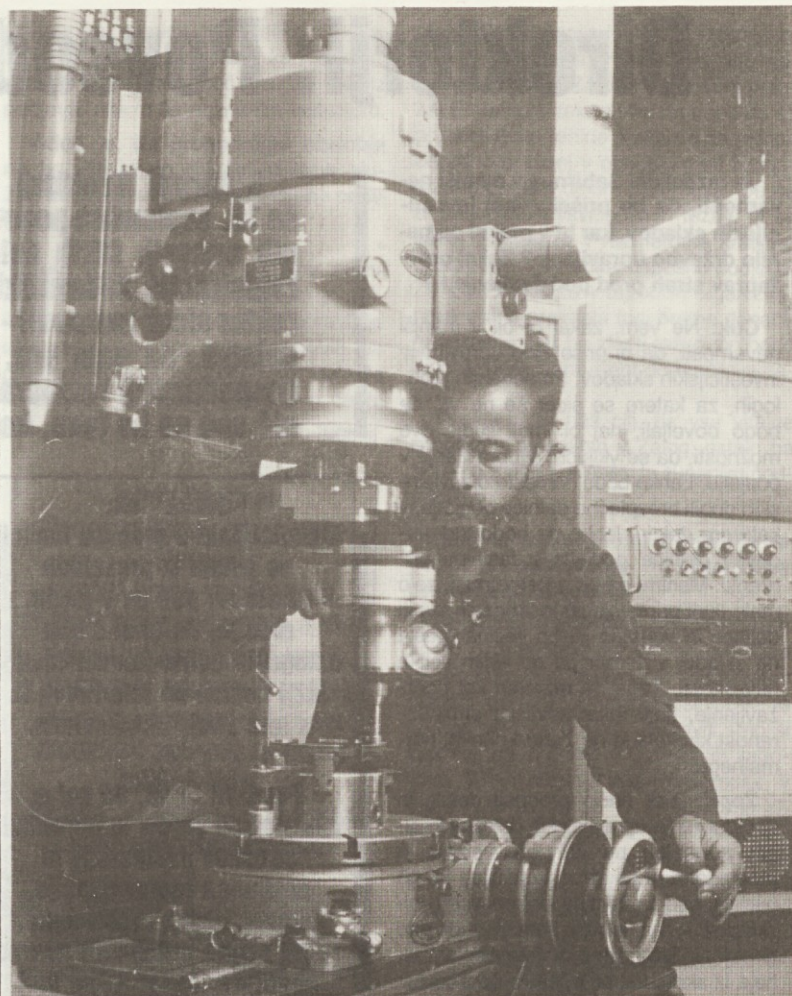
Ob 5. členu, ki določa izhodiščni osebni dohodek, so se pogajalci odločili, da so količniki zahtevnostnih skupin višji kot po panožni pogodbi.

V 7. členu, ki ureja znižanje osebnih dohodkov v primeru težav v poslovanju in v 12. členu, kjer je opredeljen stimulativen del osebnega dohodka, je poudarjena vloga sindikata. Zahteva se poprejšnje mnenje sindikata pri spremembah teh kategorij.

V 10. členu je bila sprejeta varianta, po kateri ima delavec, če dela ob dela prostih dnevih po zakonu, pravico do 150 % dodatka.

Po 15. členu pa delavcu, ki čaka na delo doma, pripada nadomestilo v višini 75 % njegovega osebnega dohodka, povečanega za dodatek na delovno dobo. Varianta, ki je predvidevala 80 % nadomestilo, ni bila sprejeta.

I.A.



Heidlmair vlaga v Orodjarno

V Orodjarno je do konca septembra že prišla vrsta novih strojev in naprav, vrednih 3 milijone nemških mark. To je vložek avstrijskega proizvajalca orodij, za katerega sta se partnerja dogovorila že lani, uresničitev pa se je zavlekla zaradi negotovih političnih in gospodarskih razmer. Sodelovanje s Heidlmairjem pomeni, da bo Orodjarna pridobila več izvoznih poslov. Proizvodnja bo organizirana v posebnem profitnem centru, ki bo začel delovati v novembru.

Golf - zvezda v Frankfurtu

Golf je prenovljen, vendar ga je še vedno lahko prepoznati. Po zunanosti je zelo podoben prejšnjemu modelu, le bolj zaobljen; še največja novost so žarometi. Na avtomobilskem sejmu v Frankfurtu se je okrog njega trlo radovednežev. Obiskovalci iz Saturnusa pa smo si ga ogledali z upanjem, da bodo na njem kmalu zasvetili tudi Saturnusovi žarometi in zadnje luči, ki jih že pripravljamo za prva preizkušanja. Več o sejmu v naslednji številki.

F.L.



Direktorji: Povsod zmanjšati stroške

Je razdeljeni Saturnus v manjši nevarnosti, da bo prišel v last investicijskih skladov, kar bi v praksi pomenilo državno upravljanje? Zakaj pravzaprav strah pred podržavljenjem?

Čuk: Ne vem, zakaj bi bil v manjši nevarnosti, da bi prišel pod upravljanje investicijskih skladov. Po sedanjih predlogih, za katere se sicer še ne ve, če bodo obveljali, naj bi imeli ljudje dve možnosti, da se vključijo v upravljanje v podjetju. Lahko bodo namesto državljanških dobili brezplačne delnice podjetja, v katerem delajo, lahko pa bodo tudi kupovali delnice podjetja z lastnimi prihranki. Menim, da bo v Saturnusu zelo malo ljudi pripravljenih in zmognih kupiti delnice in verjetno jih bo večina prešla na sklade, v čemer pa ne vidim velike nevarnosti. Tega ne razmem kot podržavljenje, kajti taka lastniška strukturiranost kapitala je na Zahodu nekaj normalnega.

Žepič: Tak način prenosa delnic in strukturiranja upravljalških deležev je sicer normalen na Zahodu, vendar je predvidena tudi neka komisija, ki bo bedela nad upravnimi odbori vseh teh skladov in na koncu koncev tudi nad direktorji. Strah pred podržavljenjem izhaja iz skrbi, kaj bo prineslo podržavljenje upravljanja; skrbi nas med drugim, da bi se v tem primeru reševal problem kadrovskega viškov na bolj trd način, kot to nameravamo sami.

Gamberger: Skrbi nas zato, ker v resnici ne vemo, kaj bi državno upravljanje prineslo. Lahko da je strah neutemeljen, saj če je vlada pametna, bo pač delovala tako, da ne bo uničila dobrih podjetij. Vpliv države lahko pričakujemo v vsakem primeru, v Avtoopremi še posebej, ker je naš kapital tako velik, da nimamo možnosti, da bi odkupili kakšen večji delež; ta vpliv pa bo manjši, če se bomo povezali s Hello. Drugače je na primer z Orodjarno, v kateri bi se verjetno dalo privatizirati bistveno večji delež.

Borštnar: Menim, da z reorganizacijo nismo nič bolj razdeljeni kot prej, ko smo tudi imeli štiri avtonomne subjekte s štirimi žiro računi. Ali res obstaja strah pred državnim upravljanjem? Pri nas ga ni. V razpravi o zakonu gre za vprašanje, kdo bo dobil nadzor nad gospodarstvom, nihče pa še ne ve, kako se bo razrešilo.

Kakšen bo vaš prihodnji odnos do Orodjarne in do bivših skupnih služb? Ali pričakujete, da bodo njihove storitve poslej kvalitetnejše in da vas bodo stale manj?

Gamberger: Pogoji poslovanja se bodo zelo zaostriili, vsak zase se bo trudil, da bo preživel. Čiščenja bodo potrebna povsod, v vseh delih Saturnusa, kajti s takimi stroški, kot jih imamo, ne bomo mogli delati naprej. Domače tržišče, na katerem smo lahko postavljali višje cene, se je zmanjšalo, na Zahodu pa moramo biti konkurenčni.

Žepič: Nova organiziranost je v bistvu zelo podobna dosedanji in odnosi, kakršne pričakujemo, bi se morali v resnici uveljaviti že prej. To morajo biti tržni odnosi, ki temeljijo na kвалiteti in učinkovitosti. V tem vidimo največji možni prihranek, ne pa toliko v višini stroškov. V skupnih službah in v Orodjarni so se že začeli pripravljati na spremembe, kar ne bo lahko. Vendar tudi mi v osnovnih

S štirimi direktorji (oz. vršilci dolžnosti) smo se 16. septembra pogovarjali o bodočih medsebojnih odnosih štirih delniških družb. Postopek za registracijo saturnuških četverčkov je potem direktor sicer zaustavil - kar pa seveda ne spremeni dejstva, da nam gre, ker delujemo v kaotičnih gospodarskih razmerah, za golo preživetje in da nič več ne bo tako, kot je bilo.

Jožko Čuk:
Razmišljanje o prenosu funkcij ne izhaja iz prevelikih stroškov, pač pa v tozdih menijo, da bi si s tem omogočili boljšo komunikacijo, lažji dostop do informacij in s tem večjo učinkovitost.

Poudaril bi še, da pojav tehnoloških viškov in prevelikih stroškov nadgradnje ni posledica reorganizacije, temveč padca proizvodnje. Temu nismo prilagodili interne strukture, česar pa se tudi nikjer v svetu v tako kratkem času ne da storiti.

dveh delniških družbah nismo pod nič manjšim pritiskom.

V Embalaži ste se zavzemali za holding, zdaj pa je videti, kot da nameravate najbolj kruto priviti tako Orodjarno kot skupne službe. Tako lahko vsaj sodimo po pogajanjih v vložkih v četrto podjetje in po tem, da Embalaža že mesece ne plačuje storitev Orodjarne. Zakaj?

Žepič: Holding se nam zdi boljši poslovni sistem, ker bi imel kot celota večjo finančno boniteto in finančno moč. Ta finančni potencial, ki v preteklosti ni bil najbolj pametno izrabljen, se z oblikovanjem štirih delniških družb deli. To je popolnoma drugačen sistem kot holding in zahteva drugačno notranjo organiziranost posameznih delniških družb. Embalaža starta z največjim bremenom preteklosti; Orodjarna in četrta delniška družba sta resda vezani na notranji trg, kar je hendikep, a nobena od njiju nima takih likvidnostnih težav. Zato je videti Embalaža bolj »kruta« kot Avtooprema, ki je vendarle v drugačnem finančnem položaju.

Tri »temeljne« d.d. so si v ustanovitvenih pogodbah kot svojo dejavnost zapisale tudi nabavo, prodajo in izvoz. Ali nameravajo tudi dejansko v kratkem prevzeti te funkcije? Nekdo iz uredniškega odbora je postavil tudi vprašanje, ali namerava imeti Embalaža lastno orodjarno.

Gamberger: Vsako podjetje mora imeti vse poslovne funkcije, če naj njihovi direktorji odgovarjajo za poslovni uspeh. Lahko pa se nekatere izvajajo drugje, tako kot se zdaj. Če bomo zadovoljni z izvajanjem teh funkcij, jih ne bomo prevzemali sami. Nimamo name-na razbijati Saturnusa in tudi ne mislimo, da morajo bremena teh težkih časov nositi samo v Orodjarni in skupnih služ-

Zvone Žepič:
Če ne bi imela takih likvidnostnih težav, bi se lahko Embalaža v razmeroma kratkem času prelevila v dokaj uspešno podjetje.

Ocenjujem, da zaradi političnih razmer v kratkem času ni resnih možnosti, da bi se Embalaža povezala s kakim tujim partnerjem. Predvidena nova organiziranost te možnosti še zmanjšuje, tujec hoče imeti namreč garancijo za vloženi kapital, ta pa bi bila v združenem Saturnusu večja.

bah. Glede Orodjarne: mi jo potrebujemo, vzpostaviti pa bo treba nove odnose. Doslej smo ji plačevali, kolikor je pač potrebovala, zato se je neracionalno obnašala. Vemo, da za racionalizacijo potrebuje čas, vendar tudi Avtooprema ni več v zavirljivem položaju, tudi naša produktivnost je prenizka za zunanjo konkurenco, torej bo moral biti korak Orodjarne nekoliko hitrejši.

Žepič: V Embalaži menimo, da naj bi četrto podjetje združevalo strateške funkcije, operativne funkcije pa bodo morale prej ali slej prevzeti osnovne delniške družbe. To je seveda stvar medsebojnih dogovorov in ugotavljanja, kaj je bolj racionalno.

O lastni orodjarni ne razmišljamo in nikoli nismo; to za nas ne bi bila racionalna rešitev. Pred meseci smo predlagali določene rešitve za vzdrževanje, vendar je bila postavljena zahteva »vse ali nič«, tako da bo zdaj problem vzdrževanja reševala sama Orodjarna.

Borštnar: Nabavno funkcijo v operativnem smislu že zdaj opravljamo, zelo hitro pa bomo morali preseliti v samo Orodjarno tudi prodajo, kajti to področje je zelo kritično. Mi smo že samoorganizirali prodajo, pet sodelavcev je zadolženih izključno za pridobivanje naročil. Za ostale funkcije menimo, naj ostanejo v četrti družbi, če bo delo opravljeno kvalitetno in po konkurenčnih cenah.

Očitno ni nobenega mehanizma, ki bi zagotavljal, da bi tri d.d. naročale storitve pri četrti. Ali pa ima ta možnost, da ponuja svoje storitve drugim uporabnikom? Kolikšne so po vašem mnenju realne možnosti, da zunanja naročila tudi pridobi?

Čuk: Zelo majhna možnost je, da bi funkcije, ki jih zdaj opravljajo skupne službe, lahko posamezne d.d. opravljale z nižjimi stroški. Razmišljnje o prenosu

teh funkcij ne izhaja iz prevelikih stroškov, pač pa menijo, da bi si s tem omogočili boljšo komunikacijo, lažji dostop do informacij in s tem večjo učinkovitost.

Možnost, da bi si sedanje skupne službe v kratkem času pridobile zunanje posle, so zelo majhne. Njihove poslovne funkcije so namreč tako strukturirane, da zadovoljujejo potrebe Saturnusa. Za pridobitev novih poslov so potrebna nova znanja in nove poslovne vezi; za preusmeritev, če bi si zelo prizadevali, bi potrebovali najmanj dve leti.

Za preživetje bo potrebna racionalizacija poslovanja povsod v Saturnusu, to je znano. Napovedane so bile t.i. »mehke variante« kadrovskega prestrukturiranja. Ali lahko, kot posledico nove organiziranosti, v Orodjarni in v bivših skupnih službah pričakujemo precej hitrejši »izbruh« viškov?

Čuk: Pri prestrukturiranju teh služb ne bi smel prevladati voluntarizem. Sprožili smo projekt VAPAP (vrednostna analiza poslovnih in administrativnih postopkov), ki naj ugotovi, kako racionalno so organizirane posamezne poslovne funkcije. Glede predvidenih tehnoloških viškov v skupnih službah pa lahko trdim, da se v primeru, če bi poslovne funkcije prevzele posamezne d.d. v sistemu, število zaposlenih povečalo ali bi kvečjemu ostalo isto.

Ali so delniške družbe, če prevzamejo neke poslovne funkcije, dolžne zaposlovati ljudi iz t.i. četrtega podjetja? Mnoge namreč skrbi, da se bo mogoče zdaj na eleganten način otrestiti tistih, ki nekaterim niso povšeči.

Čuk: To po zakonu ni mogoče, obstajajo obveznosti, ki izhajajo iz pravnege nasledstva.

Borštnar: Vprašanje viškov je zelo občutljivo, vendar se ga moramo lotiti. Orodjarna postaja bolj odgovorna za svoj poslovni uspeh. Naša produktivnost je prenizka, kar izhaja iz preteklih odnosov. Povečati moramo zunanji trg, kar je trenutno zelo težko zaradi političnih razmer, prizadevamo si predvsem za pridobitev naročil v tujini. Za to pa bo potrebno predvsem zmanjšati stroške. Največji strošek so plače, zanje gre zdaj 40 % našega prihodka; materialnih stroškov je v strukturi približno 20 %, velik pa je tudi strošek skupnih služb.

Pripravljeni so programi za prestrukturiranje delovne sile. V prvi fazi se bomo morali ukvarjati tudi s trajnimi presežki, prizadevali pa si bomo, da bo tem ljudem tudi v prihodnosti zagotovljeno preživetje. Prestrukturiranje bo zajelo 30 % zaposlenih v Orodjarni. Gre za prestrukturiranje, ne za odpuščanje. To pomeni, da bomo decentralizirali našo dejavnost. Izločili bomo vzdrževanje, skušali bomo ustanoviti obrtne delavnice, poskušali bomo s sistemom odpravnin v obliki denarja, prostora ali stroja motivirati delavce za lastno podjetništvo. Mislim, da bomo na ta način uspeli zmanjšati stroške.

Gamberger: Racionalizacije bodo potrebne pri vseh, kdor bo bolj zrel, bo prej začel, za zavlačenje ni več časa. V prvem polletju se je število zaposlenih v Saturnusu zmanjšalo za 100, torej smo tudi z »mehko« metodo nekaj dosegli. V Avtoopremi je veliko odvisno tudi od

bodočega povezovanja s Hello. Hella je pripravljena, tako je bilo vsaj rečeno v preteklih pogovorih, pridobiti v roku treh do petih let toliko dela, da bi podvojili proizvodnjo in s tem tudi produktivnost. Težko pa bomo preživeli tisti vmesni čas. Drugi problem pa je, da se je v glavnem zmanjšalo samo število delavcev v neposredni proizvodnji, režija torej ostaja. Če bomo dobili dovolj dela, se lahko zgodi, da nam bo delavec primanjkovalo in takrat bomo morali verjetno nekatere iz administracije prenesti v proizvodnjo. Avtomatizacija namreč ne bo napredovala tako hitro.

Žepič: Pri nas razmišljamo enako. Strošek nadgradnje je prevelik, število neposrednih delavcev pa je že skrčeno na minimum.

Čuk: Poudaril bi še, da pojav tehnoloških viškov in prevelikih stroškov nadgradnje ni posledica reorganizacije, temveč padca proizvodnje. Temu nismo prilagodili interne strukture, česar pa se tudi nikjer v svetu v tako kratkem času ne da storiti.

Čeprav je pred meseci kazalo drugače, je četrto podjetje vendarle uspelo pridobiti nekaj lastnine (prostori, oprema). Je zato varnost zaposlenih kaj večja?

Čuk: O tem se je precej zgrešeno razmišljalo. Ta lastnina je sicer lahko osnova za bodočo privatizacijo, vendar zaposlenim ne zagotavlja socialne varnosti, ki je odvisna le od tega, ali imajo dolgoročno zagotovljeno delo. V primeru, če bi dela ne imeli in bi šlo podjetje v stečaj, bi šlo to premoženje v stečajno maso, iz katere se poravnajo odpravnine zaposlenim.

Nekoč se je govorilo tudi o možnih sovlaganjih AO v Orodjarno. Ali tudi zdaj obstajajo podobna razmišljanja? Kaj pa misli o tem Embalaža?

Gamberger: O možnosti investiranja je zdaj težko govoriti, nekaj časa se bomo ukvarjali s problemom preživetja in nekaj večjih investicij ne bo. Avtooprema bo v drugem letu začela odplačevati posojila za investicijo v A3, to bo velika obremenitev, donosnost nove svetlobne opreme pa bo manjša, kot je bila prej; če ne bo kakih velikih izboljšav na domačem tržišču, ne vidim kakšnih večjih možnosti za investiranje. Če pa bomo imeli denar, se bomo seveda dogovarjali z Orodjarno in vlagali v programe, ki bodo za nas pomembni.

Žepič: Mi smo pred časom že predlagali, naj, če se že ne moremo dogovoriti za holding, podjetja v sistemu medsebojno izmenjajo del kapitala, s tem bi dobili znanega lastnika za del premoženja v posameznih delih Saturnusa in dosegli večjo medsebojno povezanost. Ta predlog ni bil sprejet. Zdaj vse bolj prevladuje težnja, da Embalaža in Avtooprema nimata nič skupnega, kar je tudi pripeljalo do odločitve za tako organiziranost. Odločeno je bilo tudi, da se večinski del kapitala prenese v četrto podjetje neodplačno. Mi smo predlagali, da se večina kapitala ne prenese neodplačno, pač pa kot vložek, mnenja sem namreč, da bi bile na ta način možnosti za obstanek in uspešno delovanje četrtega podjetja večje.

Borštner: Sovlaganje je stvar sposobnosti subjekta, v katerega se vlaga. Naša naloga je, da postanemo kvalitetni in konkurenčni; potem bo, če bo razvoj v ostalih družbah to zahteval, prišlo tudi od medsebojnega prepletanja.

Vsi trije naši programi skušajo pridobiti zunanje sovlagatelje. Kako bo na njihov interes vplivala nova organiziranost Saturnusa?

Borštner: Vlaganje v tujega partnerja v Orodjarno je uresničeno, vsi stroji so že tu, med njimi je tudi računalniško voden merilni stroj, ki je bil kupljen tudi v povezavi z razvojnim procesom v Avtoopremi. Najkasneje 1. novembra bo oblikovan profitni center. Vložek Heilmairja bomo skušali transformirati v delnice, če se bo seveda strinjal. Način, kako se bo organiziral Saturnus, za naš bodoči medsebojni odnos ni bistvenega pomena.

Gamberger: Hella ne daje prednosti

Danijel Gamberger:
Če bomo zadovoljni z izvajanjem teh funkcij, jih ne bomo prevzemali sami. Nimamo namena razbijati Saturnusa in tudi ne mislimo, da morajo breme teh težkih časov nositi samo v Orodjarni in Skupnih službah.

Hella je pripravljena, tako je bilo vsaj rečeno v preteklih pogovorih, pridobiti v roku treh do petih let toliko dela, da bi podvojili proizvodnjo in s tem tudi produktivnost. Težko pa bomo preživeli tisti vmesni čas.

eni ali drugi organizacijski obliki, bistveno je, da Avtooprema v vsakem primeru doseže določeno samostojnost. Še v tem mesecu se bomo spet srečali, skupaj s strokovnjaki iz IFC, ki vrednotijo Avtoopremo. Prejšnje ocene vrednosti Avtoopreme so se zdele Helli previsoke. Upam, da se bomo uspeli dogovoriti za neko realno tržno vrednost, čeprav nam politične razmere in zmanjšanje tržišča pri tem niso v korist.

Žepič: Ocenjujem, da zaradi političnih razmer v kratkem času ni resnih možnosti, da bi se Embalaža povezala s kakim tujim partnerjem. Predvidena nova organiziranost te možnosti še zmanjšuje, tujec hoče imeti namreč garancijo za vloženi kapital, ta pa bi bila v združenem Saturnusu večja. Dejstvo, da je 93 % opreme v Embalaži odpisane, kar je posledica poslovne politike v preteklosti, že samo po sebi poraja dvom pri morebitnih partnerjih.

G. Čuk, ko ste zagovarjali holdinško obliko proti sestavljeni, ste se večkrat sklicevali tudi na mnenja tujcev. Lahko kaj več poveste o tem?

Čuk: Poslovni sistem temelji na treh kategorijah: na skupni strategiji, skupnih finančnih in skupni kadrovske politiki. Saturnus v novi organizacijski obliki nima niti enega od teh elementov. Zaradi tega je taka organizacija z vidka normalno strukturirane družbe na Zahodu nerazumljiva. Do tega je prišlo zaradi neznanja, deloma tudi zaradi vpliva razmer v Jugoslaviji in zato, ker o tem odločajo ljudje, ki predloga niti dobro ne poznajo ali ga ne razumejo. Odločalo se je na podlagi nekega interesa, ki ga bo zelo težko uresničiti. V pogodbi o organiziranosti bi se bilo smiselno resno pogovarjati, ali Saturnus kot sistem še ohraniti ali ne. To je odvisno tudi od kadrovske strukture, od bodočega vodstva posameznih delniških družb.

Osebnost pa menim, da je velika napaka, da razpolagalna pravica s kapitalom ni ostala v sistemu, pač pa bo šla iz podjetja, nekim še neznanim lastnikom.

Videti je, da prehodnega obdobja ne bo. Ali imajo (bivše) skupne službe in Orodjarna že pripravljene cenike storitev?

Čuk: Skupne službe cenikov zaenkrat niso pripravile, vendar sem prepričan, da večine storitev, ki jih opravljajo skupne službe, ni mogoče dobiti na prostem trgu po nižji ceni. Kot sem že omenil, v Saturnusu ni problem cena, pač pa učinkovitost posameznih funkcij.

Jakob Borštner:
Decentralizirali bomo našo dejavnost. Izločili bomo vzdrževanje, skušali bomo ustanoviti obrtne delavnice, poskušali bomo s sistemom odpravnin v obliki denarja, prostora ali stroja motivirati delavce za lastno podjetništvo. Mislim, da bomo na ta način uspeli zmanjšati stroške.

Naša naloga je, da postanemo kvalitetni in konkurenčni; potem bo, če bo razvoj v ostalih družbah to zahteval, prišlo tudi do medsebojnega prepletanja.

Sicer pa primerjave marsikje sploh niso možne, odločitve se sprejemajo na podlagi intuicije tistega, ki je odgovoren za poslovni rezultat podjetja.

Borštner: Prehodnega obdobja res ni, gre pa za postopne spremembe, kar bo odvisno od razumevanja ostalih dveh subjektov. Vprašanje je sploh, kaj je tržna cena in katere so posebne kvalitete; tu se stvari pogosto poenostavljajo. Mi smo že konec lanskega leta in še posebej v začetku aprila, ko smo prešli na pogodbene odnose z ostalima tozdoma, opredelili pogoje poslovanja in predvideli ukrepe. Doslej smo izhajali iz stroškov in temu prilagajali cene, vemo pa, da je danes treba izhajati iz cene, ki jo lahko uveljavimo na trgu, in temu prilagajati stroške. Potrebujemo pa določen čas za spremembe in računamo na razumevanje Embalaže in Avtoopreme in na njuno sposobnost, da to preneseta.

Kako bo »osamosvojitve« Embalaže vplivala na njeno prihodnje poslovanje? Kakšne so v novem Saturnusu možnosti Embalaže, da izpelje investicije, ki so bile že predvidene?

Žepič: V Embalaži je glavni problem likvidnostna situacija. Po eni strani moramo poslovati s krediti, po drugi strani pa imamo veliko zapadlih terjatev, ki se vlečejo že nekaj let. Reševanje tega problema bo padlo skoraj izključno na ramena Embalaže, čeprav ni edina odgovorna za njegov nastanek. Embalaža ni uspela pridobiti predvidenega sovlaganja za prenovo tiskarne, ki je zelo problematična že leta in leta. V programu imamo tudi selitev v Zalog; ko sem prej govoril o uporabi potenciala Saturnusa, sem mislil ravno na te zadeve. Pri teh osamosvojitvah bi lahko močno zakomplificirali življenje sebi in ostalim delom Saturnusa, vendar tega ne nameravamo, čeprav vemo, da je bila politika nekda-

nega Saturnusa orientirana v dezinvestiranje programa Embalaže in celo njegovo ukinjanje. Zato je izhodiščni položaj Embalaže zelo otežen in treba bo še poiskati neke realne možnosti za rešitev odprtih vprašanj v odnosih med Embalažo in ostalim delom Saturnusa. Če ne bi imela takih likvidnostnih težav, bi se lahko Embalaža v razmeroma kratkem času prelevila v dokaj uspešno podjetje. Žal bo Embalaža v tej obliki organiziranosti edina prevzela tudi breme denacionalizacije, kar bo zlasti težko, če bodo bivši lastniki upravičeni do vračila v naravi.

Vsekakor je naš cilj, da vse vitalne programe preselimo v Zalog, ostalo pa bomo ponudili notranjim in zunanjim podjetnikom.

Kakšne so možnosti Orodjarne za uspešno poslovanje in uresničitev predvidenih investicij?

Borštner: V Orodjarni govorimo predvsem o preživetju, za kar bo potrebna decentralizacija dejavnosti, ustanovitev obrtnih delavnic in prezaposlovanje, o čemer sem že govoril. Zastavili smo si tudi cilj, da si bomo v 6 mesecih zagotovili 30 % prodaje izven Saturnusa, v enem letu pa že 50 %. Predvidena investicija za preselitev na Letališko je zaenkrat zamrznjena. Računam, da bo prvo leto najbolj kritično. Ko bomo dosegli ustrezno konkurenčno sposobnost, pa menim, da bomo lahko s povezovanji in sovlaganji nadaljevali začrtan investicijski program.

Čuk: V Saturnusu pri investiranju nikoli ni bil problem pomanjkanje denarja, pač pa pomanjkanje programov. Investirati se da tudi, če nimaš finančnega potenciala - če imaš dober program. Tipičen primer je eco-can.

Ali si Avtooprema zdaj obeta hitrejši razvoj, ko je uspela uveljaviti svojo zahtevo po večji samostojnosti in se razbremeniti ostalega Saturnusa?

Gamberger: Danes ni problem nekaj izdelati, problem je, kako dobiti posel. Doslej razvoj avtomobilske industrije ni bil tako hiter, lahko smo tudi po deset let delali iste izdelke in dobro živeli. Zato smo lahko tudi plačevali dražje storitve Orodjarne in poceni kreditirali Embalažo. Zdaj so se tržni pogoji bistveno spremenili. O hitrem razvoju v teh razmerah ne moremo govoriti, bo pa to stvar naših skupnih prizadevanj, računamo tudi na funkcije, ki jih za nas opravljajo skupne službe. Nikoli nisem trdil, da nas je ostali Saturnus zaviral; v resnici smo se razvijali hitreje od ostalih, ker smo imeli zahtevnejše kupce. Ti kupci postajajo še zahtevnejši, zato pa čutimo potrebo, da se naslonimo na močnejšega, torej na Hello. Od te povezave je tudi v precejšnji meri odvisno, kako hitro se bomo razvijali.

Zakoni resda še niso sprejeti, pa vendar: kako razmišljate o lastninjenju podjetij v sistemu Saturnus?

Čuk: Mislim, da bo večina Saturnužanov razočarana, ker bomo, kot vse kaže, dobili majhen del obstoječih družbenih sredstev in upravljalških pravic. Verjetno bomo morali v bodoče delati in upravljati za druge lastnike.

Žepič: Če bo obveljal predlog, da se lahko del delnic brezplačno razdeli delavcem, bi se morali izogniti prevelikim razlikam, da ne bo prišlo do nezadovoljstva v posameznih delih Saturnusa. Vrednost kapitala v posameznih delniških družbah bo namreč zelo različna.

Vita Cajnko

CIM se ne kupi, temveč naredi (2)

V prvem delu predstavitev dejavnosti, ki jo v najširšem smislu imenujemo strukturiranje CIM-a, smo na kratko preleteli dogajanja v bližnji preteklosti, ki so vodila do ideje računalniško integrirane proizvodnje, ki jo na kratko označujemo CIM. Povedali smo tudi, da se zdi najprimerneje prevzeti definicijo, da je CIM računalniška integracija človeških, informacijskih in tehničnih potencialov v nekem podjetju. Rekli smo tudi, da lahko vzpostavimo enakost ali veliko podobnost med podjetji na tehnični ravni, težje dosežemo podobnost na informacijski ravni, na človeški ravni pa je ne moremo.

Zadnja ugotovitev je pravzaprav eno od osnovnih gonil razvoja človeštva. Človek se razvija tudi zato, ker niti dva nista enaka. Zato tudi dve podjetji ne moreta in ne smeta biti enaki. Razviti svet bomo dosegli takrat, ko bomo s svojim delovanjem prispevali svoje ustvarjalne rešitve, ki bodo boljše od tistih, ki veljajo za dobre v razvitem svetu. Če se bomo hvalili, da smo z imitiranjem dosegli njihovo raven, nas razviti medse ne bodo sprejeli. To razmišljanje nas vodi do ugotovitve, da poznamo danes tri vrste okolij. Inovativno, imitativno in nazadnjaško. V katero sodimo mi, naj ugotovi vsak sam.

Nekako pred štirimi leti je bil v Beogradu ustanovljen sklad za podporo projektom razvoja filozofije CIM-a. Projekt je bil sprejet, če je bil vsebinsko sodoben in ne enonacionalen. Za koordinatorske projekta PR.336 z naslovom Tovarna bodočnosti in podnaslovom CIM-sistem za razvoj in proizvodnjo računalniško krmljenih tehnologij in proizvodov ter za študij proizvodnih sistemov je bila izbrana Fakulteta za strojništvo iz Ljubljane. Ta je združila v okviru projekta različne izvajalce, še dve fakulteti, inštitut, strokovno združenje in različne tovarne.

Saturnus Avtooprema pa je v projekt prijavil naslednje naloge:

- Računalniško podprto konstruiranje in izdelava orodij
- Merjenje in testiranje izdelkov
- Računalniško podprto planiranje proizvodnje (CAPP)
- Integracija kontrole kvalitete
- Avtomatizacija proizvodnje plastike
- Računalniško podprta montaža
- Komunikacije
- Računalniško vodenje preventivnega vzdrževanja in upravljanje z rezervnimi deli
- Računalniško podprto konstruiranje novih izdelkov (prva faza - razvoj konstrukcijske dokumentacije)

Naloge, ki jih je definiral še mag. Tone Jenko, so izbrane tako, da pokrivajo vse vitalne dejavnosti (vsaj po fragmentih) proizvodnega nivoja. Zanimivo je, da v osnovni strukturi nalog ni bilo zajeto kreiranje novega izdelka, pač pa samo uporaba računalnika namesto risalne deske. Pri tem se moramo zavedati, da mora imeti kreator novega izdelka veliko podatkov, ki izhajajo iz relacij med izdelkom in drugimi elementi okolij, v katerih se izdelek giblje. Tehnološka

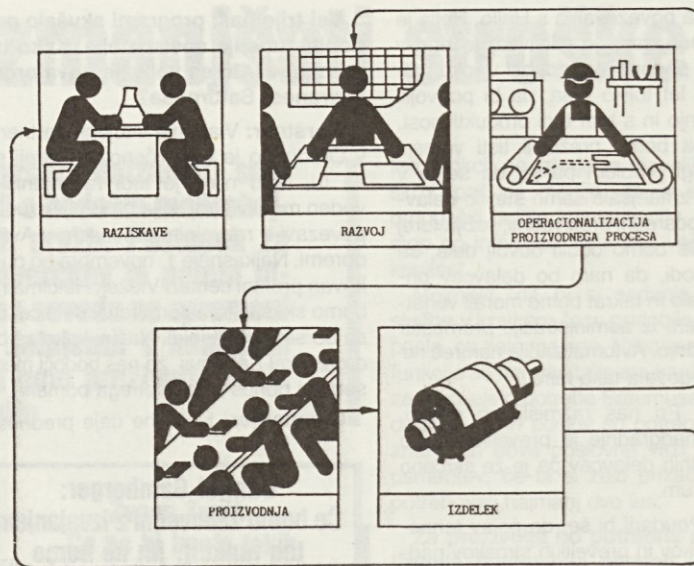
inovativnost in razvoj uspešnega izdelka s trgov, trajna konkurenčna prednost novih izdelkov, to so le tri zanimiva področja znotraj tistega, čemur Američani bombastično rečejo Product Innovation Management in česar pri nas ne poznamo. Verjetno bomo malo kasneje neposredno prenašali ameriške modele v naše okolje in s tem tudi na tem področju naredili napačen korak.

Leta 1989 je bila končana prva faza projekta PR. 336 z naslovom Tovarna bodočnosti. Vsi udeleženci so morali poslati svoja poročila koordinatorju projekta, torej Fakulteti za strojništvo v Ljubljani, ki je poročila izdala v knjigi in vsakemu udeležencu poslala po en izvod. Tako so lahko posamezni strokovnjaki spoznali dogajanja drugod in pristope vseh udeležencev. Mnogo nalog vsebuje podobne ali celo enake primere. Če bi se povezali strokovnjaki, ki rešujejo sorodne probleme, bi se lahko raven rešitev dvignila. Pa kaj, ko je knjiga poročila obležala za eno leto v enem ali dveh predalih. Ko sem se jeseni leta 1990 vključil v delo kot moderator poročil za 2. fazo, sem najprej razmnožil poročila 1. faze projekta in izvode razdelil nosilcem posameznih nalog. Zanimivo bo ugotoviti, ali so ti izvodi obležali v predalih nosilcev nalog ali pa so jih le-ti posredovali svojim timom.

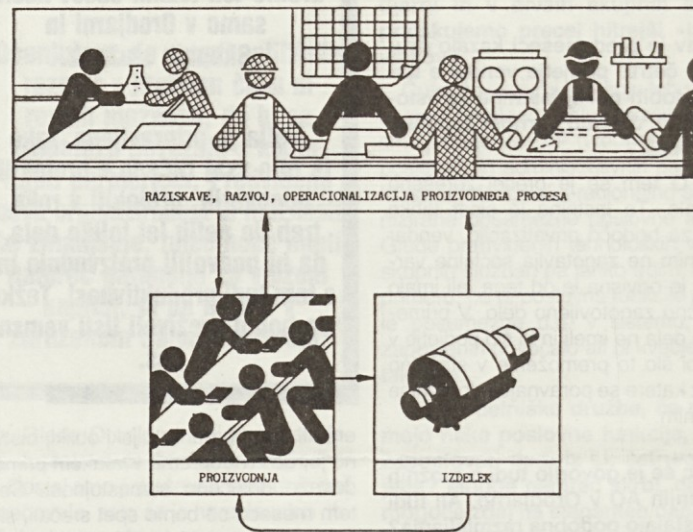
LASTNE REŠITVE NAMESTO RECEPTOV

Ko sem jeseni leta 1990 dobil osnutke poročil o 2. fazi nalog v Avtoopremi, me je izredno presenetilo, da so se timi, ki opravljajo predvsem tekoče operativne naloge, lotili razvojnega dela. Popolnoma samoiniciativno se je pričela v Avtoopremi spreminjati struktura ustvarjalnega delovanja. Čeprav v majhnih korakih in le na nekaterih področjih, je bilo moč opaziti, da se klasična struktura opravil raziskav, razvoja, operacionalizacije proizvodnje, vsaj v hótelnih nekaterih strokovnjakov skoraj nezavedno spreminja v moderno, veliko manj razčlenjeno strukturo. Obe sta v svojem bistvu prikazani na sliki.

Vsebinska (in tudi oblika) poročil mi je dala zadovoljive podtke o človeških, pa tudi informacijskih potencialih v Avtoopremi. Ob razčiščevanju vsebine posameznih poročil sem opazil predvsem dvojje. Strokovnjaki, čeprav je tovarna



Klasična struktura ustvarjalne verige izdelka



Moderna struktura ustvarjalne verige izdelka (Vir: B.Reich: The Quiet Path to Technological Preeminence, Scientific American, October 1989)

prej majhna kot srednje velika, izredno malo sodelujejo med seboj na strokovnem področju. Druga ugotovitev pa je, da veliko premalo berejo strokovno literaturo in da v preveliki meri iščejo recepte za posamezne rešitve in ne razvijajo svojih idej, ki jih je treba preverjati ob tujih rešitvah. V poročilih o osmih nalogah, ki smo jih malo prej navedli, (izvzeta je osma naloga, za katero sem napisal poročilo sam in jo morajo oceniti drugi) je navedenih enajst virov, od tega devet domačih in dva tuja. Pri razvojno-raziskovalnem delu je logično, da je največ literature navedene v prvih fazah dela. V zadnji fazi pa je ideja izpeljana, izdelek narejen ali linija postavljena in poročanje ni več potrebno in tudi navajanje literature ne.

Zato se mi je zdelo, da moramo vzpostaviti zelo čvrste medsebojne strokovne vezi. Pričeli smo se sestajati enkrat tedensko in na vsakem sestanku eden od izvajalcev naloge poroča o svojem delu. Taki sestanki so v razvitih okoljih, tudi v takih podjetjih kot je Avtooprema, logična dejavnost; predstavljajo že utečeno obliko notranje samokontrole in v veliki meri prispevajo k dvigu kvalitete izdelkov in delovanja.

Za te sestanke veljajo naslednja navodila:

- Sestanki niso obvezni.
- Na sestankih lahko sodelujejo le tisti, ki so pripravljani poročati o temi svo-

ga dela in svojih pristopnih ter pogledih na problematiko.

- Na sestankih ni uveljavljena subordinanca iz ustroja firme (menimo, da stališče, da je general nujno najpametnejši, ni sodobno).

Lahko rečem, da na teh sestankih še nismo dosegli tistega, kar srečamo v naprednih industrijskih okoljih, predvsem v Evropi in na Japonskem. Ideje in rešitve posameznika niso dovolj kritično ocenjene, da bi lahko rekli, da smo na takem sestanku dosegli višjo kvaliteto. Počasi pa v skupini prevladuje mnenje, da je potrebno na začetku razvoja neke ideje poznati in spoznati teoretična izhodišča in osvojiti veliko novega znanja, če želimo doseči cilj. Učenje po principih Butalskega kovača, ko hodimo na strokovne in »strokovne« oglede posameznih tovarn in domačo rešitev pričenjamo z mislijo »tam in tam sem pa videl, da je bilo to narejeno tako in tako« vodi v propad ne samo posameznika ali podjetje, temveč ves narod.

S to dejavnostjo želimo dvigniti sposobnosti kar precejšnega števila strokovnjakov, kar je v našem okolju nujno, in prepričati določene ljudi v podjetju, da znanje in lastne ideje niso odveč. Morda nam bo uspelo preusmeriti tok iz imitativnega v inovativno in ne nazadnjaško okolje.

Tadej Jakopič

Start eco-cana

S septembrom je Embalaža začela odplačevati posojilo, s katerim je bila kupljena linija za proizvodnjo pločevink eco-can. V treh letih bo morala odplačati skupno 200.000 nemških mark. To bi pomenilo približno tretjino cene nepotiskane pločevinke, če bi na mesec izdelali 810.000 pločevink. Vendar zaenkrat naročila ne presegajo 100.000 pločevink mesečno - čeprav ima nova pločevinka v primerjavi s staro precej prednosti in je tudi cenejša. Trg se je zmanjšal, preostali kupci pa menda oklevajo predvsem zato, ker se bojijo vezati le na enega proizvajalca.

DSS-kaj naj ostane?

Kolegij DO je sklenil: V skupnih službah naj se preverijo stroški menze, ambulante, vratarske službe in počitniških domov in naj se ugotovi, kaj bi bilo ceneje: obdržati te službe v Saturnusu ali jih predati zunanjim ponudnikom. Pogovarjali so se že s ponudniki, ki bi bili pripravljeni prevzeti našo menzo z vsemi zaposlenimi, je povedala vodja kadrovskega sektorja, vendar zaenkrat kaže, da bi se stroški družbene prehrane v tem primeru zaenkrat povečali.

Komu odpravnina?

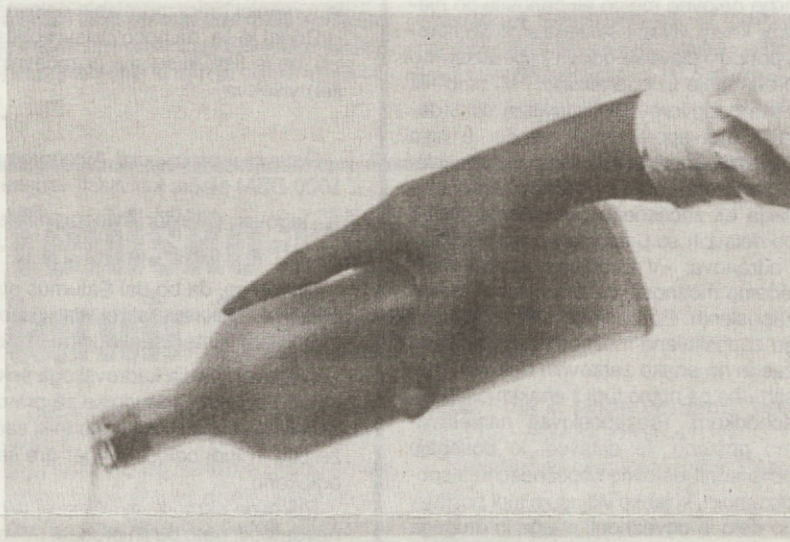
Pogovarjali so se na seji kolegija avgusta in takoj se je razvedelo: delavci naj bi imeli možnost, da dobijo do 6 mesečnih plač odpravnine, če se odločijo oditi na svoje. Taka možnost prstovoljne odločitve je bilj humana kot pa sestavljanje seznamov viškov, pojasnjuje vodja kadrovskega sektorja. Vendar zadeva zaenkrat ne velja, zaradi nerazčiščenih kriterijev in nerazčiščenih financ.

Upokojevanje teče

Pisali smo že, da so delavci, ki se odločijo za predčasno upokojevanje, upravičeni do povečane odpravnine, višina te odpravnine pa je odvisna od tega, koliko let posamezniku manjka do polne delovne dobe. Letos se je predčasno upokojilo že 90 Saturnužanov. Predčasno se lahko upokojijo delavci, ki imajo najmanj 35 let zavarovalne dobe in so stari najmanj 55 let (za ženske po obeh kriterijih zadostuje pet let manj). Tistim, ki teh pogojev ne izpolnjujejo, je mogoče dokupiti manjkajočo delovno dobo, vendar zaradi tega niso upravičeni do povečane odpravnine. Saturnus je letos že dokupil zavarovalno dobo 11 delavcem, do konca leta pa se bo na ta način upokojilo predvidoma še 11 zaposlenih.

Šefa naj moti slabo delo

Če rečete odraslemu Slovencu, da je pijanec, je to žalitev, kajti po zakonu lahko tako sodbo izreče le zdravnik. Vendar pa je skoraj tretjina verjetnosti, da imate prav, kajti 30 odstotkov odraslih moških v Sloveniji prekomerno uživa alkohol. Ta podatek je povedal dr. Vinko Razboršek, specialist nevropsihiater in alkohololog, ki je skupaj z defektologom in terapevtom Mitjo Krištofom 16. septembra predaval kolegiju Saturnusa.



KOZARČEK ČISTEGA VINA: V Saturnusu je najmanj 200 alkoholikov

Alkoholiki pridejo k zdravniku šele takrat, ko imajo že resne težave z zdravjem, je povedala dr. Mateja Tominec iz naše obratne ambulante. Za njimi so takrat že dolga leta pitja. Tisti, ki so še na začetku te pogubne poti, se v ambulantah običajno ne oglašajo in njihova razvada ni nikjer zabeležena.

Če imajo torej v obratni ambulanti Saturnusa med 1740 pacienti v evidenci 59 alkoholikov (katerih diagnozo je potrdil specialist), je to le vrh ledene gore. Samo med 176 lani upokojenimi delavci je bilo 97 registriranih alkoholikov, torej več kot polovica. Tisti, ki so ostali, so mlajši ljudje, ki bi morali biti na vrhuncu svojih zmognosti. Na podlagi zdravstvenih indikacij dr. Tominecova ocenjuje, da je v Saturnusu vsaj 200 kroničnih alkoholikov. Za njimi brez dvoma prihaja armada neznanih, ki danes še nimajo težav z zdravjem.

V zadnjih dveh letih so v ambulanti Saturnusa zabeležili 24 poškodb pri delu, do katerih je prišlo zaradi pitja alkohola, in še 33 poškodb zunaj delovnega časa. Alkoholiki so tudi pogostejše v bolniškem staležu, zanje so značilne predvsem kratke eno ali dvodnevne bolniške odsotnosti.

Ogroženi pa so tudi družinski člani. V zadnjih dveh letih je v naši ambulanti iskalo pomoč 23 žena alkoholikov. Od teh jih je imelo 6 poleg duševnih težav tudi resne telesne poškodbe.

BOLEZNI ALKOHOLIKOV

Ni organa, ki bi med razvojem alkoholizma ne bil prizadet. Najbolj pogosto so okvarjeni srce, jetra, želodec, ter periferni in centralni živčni sistem. Neposrdni učinek alkohola na celice organizma je propad celic oziroma maščobna degeneracija celic. Posebno velja to za celice želodca in črevesja, jetrne celice in celice živčnega sistema. Posredne okvare zaradi vpliva alkohola pa so tiste okvare, ki nastanejo zaradi delovanja škodljivih snovi, nastalih pri razgradnji alkohola in pa zaradi običajne pomanjkljive prehrane alkoholikov.

Zaradi naštetih okvar požiralnika, okvar želodca, okvar jeter, okvar trebušne slinavke, alkoholne okvare srčne mišice (miokardopatije), polineuropatije (alkoholno vnetje živcev) - vse te telesne težave privedejo alkoholika v ambulanto. V zadnjih petih letih sta bila samo dva primera, ki sta samoiniciativno zaradi duševnih zapletov v družini in v službi prišla v ambulanto in prosila za pomoč pri zdravljenju alkoholizma.

Verjetno marsikdo meni, da se alkoholizma ne da odpraviti in več ali manj je to tudi res. Vendar so med alkoholiki tudi taki, ki se gredo konec koncev zdraviti, ker uvidijo, da jih bo sicer okolje dokončno izločilo. Največkrat so to ljudje, ki jih je alkohol v precejšnji meri že uničil. In če so tako razumne odločitve sposobni celo taki, ki jim je alkohol že močno načel možgane, bi bilo mogoče med tistimi, ki so zasvojeni manj časa, pričakovati še več uspeha - če bi jih okolje primerno spodbujalo ali prisiljevalo.

V podjetjih smo okolje mi, vsi zaposleni. Vodilni in vodstveni delavci pa so tisti del okolja, ki ima v vsakem pogledu največ vpliva. Žato je bilo prvo predavanje za boljše razumevanje te boleznin namenjeno ožjemu vodstvu Saturnusa.

Seveda sta predavatelja rekla, da imamo vsi nekoliko majav odnos do pitja in da, če si že ne moremo predstavljati praznovanj brez alkohola, takih praznovanj vsaj ne prirejajmo v podjetjih. Sicer pa je bilo bistveno sporočilo njunega predavanja: ne izkazujmo lažnega sočutja ljudem, ki imajo težave zaradi alkoholizma! To sočutje je konec koncev najbolj v škodo samim alkoholikom, ki jih nič ne sili, da bi še pravočasno prenehali piti. Če sploh, navadno predpostavljeno reagirajo le v primerih, ko je delavec večkrat pijan na delovnem mestu ali pa pije celo med delovnim časom. A to delajo običajno le tisti, ki jim ni več pomoči. Če delavec sem in tja vzame dan nenapovedanega dopusta ali če ima samo »mačka« od prejšnjega dne, mu nihče nič ne reče, tudi če se to dogaja pogosto, ker to razumemo kot poseg v zasebne zadeve. Vendar delavec z »mačkom« slabo dela in dobrega šefa to mora motiti, pravi dr. Razboršek. To je pravi čas za človeški pogovor, pa tudi za opozorilo - ki bo morda komu tudi pomagalo.

O lažni solidarnosti z alkoholiki je potem govoril tudi vodja službe varstva pri delu Avgust Snoj, ki je povedal, da šefi olepšujejo delovne karakteristike, ki jih zahteva specialist medicine dela, da bi lahko potrdil ali ovrgel sum o alkoholizmu pri delavcih, pri katerih ugotovi značilne zdravstvene okvare. Riko Gerbec je dodal, da je specialist zahteval delovno karakteristiko kar za 10 % delavcev v Embalaži. Med temi ljudmi, predlaga, bi lahko občasno izvajali alkokteste. Zdravnica iz naše obratne ambulante je potrdila, da alkoholike odkrivamo prepozno, in navedla tudi nekaj zaskrbljujočih podatkov, ki jih objavljamo posebej. Socialni delavec Damjan Kolarič bi lahko ure in ure govoril o pretresljivih izkušnjah z alkoholiki, ki si jih je nabral v treh in pol letih dela v Saturnusu.

Sklep sestanka je povzel glavni direktor Jožko Čuk. Evidentirane alkoholike je treba spodbujati k zdravljenju, občasne prekomerne pive pa opozarjati in jim pomagati. Za uspeh tega početja je velikega pomena kulturna raven celotnega delovnega okolja, zato je treba po tem sestanku osveščati še druge sodelavce. Preprečevati (brezkompromisno?) pa je treba tudi vnašanje alkohola v podjetje.

Vita Cajnkova

GLAS SATURNUSA izdaja delavski svet DO Saturnus v nakladi 2400 izvodov.
Uredniški odbor: Mensura Bašič, Zvone Debeljak, Brane Novak, Stojan Tršan, Rihard Gerbec, Silvo Baznik, Josip Lukša, Sandi Hvala.
Glavna, odgovorna in tehnična urednica Vita Cajnkova Javornik. Naslov uredništva: Saturnus, Ob železnici 16, 61110 Ljubljana, tel. - 105-066 int. 225.
Tiskano v Saturnusu - oddelku tiska na papir.
Glasilo je brezplačno.
Po mnenju sekretariata za informiranje IS skupščine RS, št. 412-1/72 z dne 8. 9. 1975, je glasilo oproščeno temeljnega davka na promet.

Le slabi naj se boje odpuščanja

Med delavci Orodjarne je zavlado vzemirjenje: slišalo se je, da so, kar brez obveznih postopkov, narejeni spiski odvečnih delavcev, ki jih namerava vodstvo preprosto odpustiti z dvema plačama odpravnine. Plaz takih govoric se je sprožil potem, ko je vodja proizvodnje Janko Erklavec poklical na pogovor enega od delavcev in mu predlagal, naj da odpoved, v zameno pa bo dobil izplačana dva osebna dohodka.

Sledila je hitra reakcija sindikata: »generalni« predsednik Dragan Konstantin je za 16. september sklical sestanek s člani kolegija DO in zahteval pojasnilo. Hkrati je opozoril vodstvo, da so ljudje zaskrbljeni, da po Saturnusu krožijo različne govorice, za nekatere od njih sicer sam ve, da so neutemeljene, in da je treba zaposlenim jasno in odkrito povedati, kaj jih čaka.

Primer v Orodjarni je pojasnil Jakob Borštnar. Orodjarna je v težavah, s čimer so bili seznanjeni tudi člani sindikata. Pripravljen je program ukrepov, s katerimi nameravajo pridobiti več zunanjih naročil, zmanjšati notranje stroške in stroške za storitve skupnih služb. Predvideno je tudi zmanjšanje števila zaposlenih, vendar praviloma ne z odpuščanjem, pač pa jim nameravajo pomagati, da najdejo drugo zaposlitev, ustanovijo lastna podjetja ali obrt in podobno.

V tozdu pa je tudi 10 ljudi, za katere že dalj časa vedo, da ne dosegajo zahtevane delovne uspešnosti. Nezadovoljivo uspešnost je mogoče dokazovati, v ta namen se ustanovi posebna komisija; v Orodjarni, je dejal direktor Borštnar, pa so se odločili, da najprej poskusijo problem rešiti na manj boleč in zamuden način, torej v dogovoru z delavci. Za tovrstne pogovore je bil pooblaščen Janko Erklavec kot vodja proizvodnje. Res je, da je bilo pred časom omenjena možnost, da dobi delavec kot odpravnino do 6 osebnih dohodkov; vendar pa je dejanska višina odpravnine stvar dogovora.

Postopek preverjanja delovne uspešnosti je opredeljen v zakonu, je potem opozorila vodja kadrovskega sektorja Marija Fedran, in posredno nekoliko okr-

cala direktorje, ko je dejala, da bi bili ti postopki lahko že izpeljani. Če komisija ugotovi nezadovoljivo delovno uspešnost, je mogoče delavca premestiti na nižje delovno mesto ali odpustiti po njegovi krivdi. »Namesto tega smo jim hoteli ponuditi človeški odnos - sporazumno prenehanje in odpravnino. Mi smo niz takih pogovorov že opravili in se z delavci tudi sporazumeli, vendar ti niso želeli, da to pride v javnost,« je povedala.

Za ugotavljanje presežkov zaradi trajnega ali začasnega prenehanja potreb po delavcih so predpisani drugi postopki. Fedranova: »V Orodjarni že dalj časa iščemo možnosti, da zmanjšamo število zaposlenih. Po podjetjih smo iskali druge zaposlitvene možnosti za nedoločen čas in na enako zahtevnih delovnih mestih - ne pa nujno tudi z enakim osebnim dohodkom. Prezaposlovati nameravamo pošteno, le delavce, ki dosegajo povprečno delovno uspešnost, in s sporazumom, ki lahko vključuje tudi poskusno delo in obveznosti enega in drugega podjetja, ki izhaja iz tega. Nekaterim delavcem smo novo zaposlitev že ponudili, vendar so odklonili. Vsakdo ima sicer pravico, da išče zase najugodnejše možnosti, vendar je očitno, da se ljudje še ne zavedajo, kakšne so razmere in kakšne so realne možnosti.«

Pogovor se je zavrtel tudi okrog nove organiziranosti, ki jo zlasti zaposleni v Orodjarni in skupnih službah občutijo kot neposredni povod za to, da bodo kmalu nastali spiski »viškov«. Glavni direktor Jožko Čuk je taka mnenja zavrnil kot neutemeljena: »Glavni vzrok za presežke delavcev je padec prodaje in ne sama reorganizacija, ki je s temi razmerami zgolj sovpadla.«

GOVORICE, GOVORICE

Četudi vsakdo, ki da kaj nase, to besedo pospremi z značilno omaloževalno gesto, govorice vendarle obstajajo. Nekatere med njimi so celo resnične, čeprav skoraj nikoli v celoti. In tudi če so povsem neresnične, niti niso tako slaba stvar, kajti povedo nam, česa se ljudje bojijo in o čem bi radi več zvedeli. Na sestanku sindikalistov in direktorjev jih je nekaj iznesel Dragan Konstantin, ki ima za te zadeve pretanjeno uho.

V obratu Zalog se govori, da se pripravlja odpust 600 delavcev. Zakaj ravno 600? Ker je bila kolektivna pogodba Saturnusa razmnožena v 1000 izvodih, torej približno 600 manj kot je zaposlenih, nekateri pa so kolektivno pogodbo zamešali z individualno pogodbo o zaposlitvi.

Odgovor: Vodja kadrovskega sektorja Marija Fedranova je pojasnila, da je bilo manj izvodov KP natisnjenih zaradi varčevanja, individualne pogodbe pa nima še nihče v Saturnusu, ker se bodo sklepale šele po registraciji podjetij.

V Embalaži se tudi govori, da je 80 zaposlenih na spisku viškov.

Odgovor: Vodja proizvodnje Andrej Žontar je povedal, da spiska viškov ni, res pa je v povprečju približno toliko ljudi na »čakanju« v nešežoni (to čakanje je v resnici prerazporejanje delovnega časa).

Dodal je še, da bodo delavci občasno na čakanju tudi prihodno zimo, in to vsi, ne le tisti, ki so si s prizadevnim delom preko sezone že nabrali precejšen višek ur.

Delavci v proizvodnji Avtoopreme govorijo, da bodo imeli po »odceplitvi« 1000 DEM plače, kar zlasti vznemirja delavce v drugih delih Saturnusa.

Odgovor: Direktor Avtoopreme je nemočno dvignil roke in obrnil oči.

Govori se, da bo dal Saturnus svoja počitniška domova v najem in prodal prikolice. Nekatere skrbi, da jih bo prevzel zunanji ponudnik, čeprav bi se morda našli interesi tudi med Saturnužani.

Odgovor: Vodja kadrovskega sektorja Marija Fedran je povedala, da so se odločili poiskati ponudnike za prevzem počitniških domov. Še preden so jih začeli iskati, pa so se ponudniki začeli oglašati kar sami. Nekaj pogovorov je že bilo in tudi ogled, vendar gre šele za informativne pogovore in nič še ni odločeno.

Prikolice nameravajo čimprej pripeljati v Ljubljano, ker so na Hrvaškem v nevarnosti, nato pa jih prodati. Prikolice so namreč stare, najstarejša je iz leta 1976, najnovejša pa iz leta 1981, in njihovo vzdrževanje je zelo drago. Saturnus ima z njimi blizu 1.000.000 din izgube.

Vendar pa je rekel tudi zbranim sindikalistom, podobno kot nekaj ur prej v pogovoru s saturnuskimi direktorji za naše glasilo, da je z reorganizacijo Saturnus kot poslovni sistem v bistvu razpadel, saj ni ostal niti eden od treh nepogrešljivih povezovalnih elementov: skupna strategija, skupen kapital, skupna kadrovska politika. Skupne službe bodo iskale in že iščejo možnosti za pocenitev nekaterih storitev, tudi če bi jih bilo treba prepustiti zunanjim ponudnikom; vendar dosedaj zbrane informaci-

je kažejo, da še zdaleč niso možne tolikšne racionalizacije, kot so jih pričakovali v tozdi. Težnja v tozdi, da bi nekatere funkcije prevzeli sami, torej ne izhaja iz previsoke cene storitev skupnih služb, pač pa si obetajo od tega predvsem boljše komunikacijo in s tem večjo učinkovitost, meni Jožko Čuk. Kljub takim težnjam meni, da večini delavcev skupnih služb ni treba biti v skrbeh za zaposlitev, kajti v primeru delitve funkcij bo potrebnih celo več ljudi kot zdaj.

Vita Cajnkova

RAZMIŠLJANJE PREDSEDNIKA SINDIKATA

Ekonomska in politična kriza enako kot druga ogroža tudi naše podjetje. Saturnusu pa, kot da še ni dovolj: prav v tem času se deli na štiri delniške družbe in si še otežuje položaj.

14. februarja so se delavci treh tozdov odločali in se odločili za ustanovitev treh delniških družb in četrte, Poslovnega sistema Saturnus. Takrat so bili delavci prepričani, da se v resnici odločajo za ustanovitev nekega skupnega poslovnega sistema. Sedem mesecev kasneje so se delavski sveti res odločili za ustanovitev tega četrtega podjetja, vendar...

Skupna strategija se je na sami seji črtala iz ustanovitvenega akta.

Posamezniki torej ne vidijo možnosti ali nimajo interesa za oblikovanje skupnega sistema. Dolgoročno želijo biti podjetja popolnoma samostojna, kar preprosto pomeni razpad Saturnusa; ostane samo ime. Osebnosti ambicije posameznikov so torej prišle v ospredje in negirajo odločitev vseh 1500 zaposlenih v treh tozdi (bodočih d.d.).

Kaj trije tozdi zamerijo DSSS?

- Nekonrolirano prelivanje sredstev (nekateri se počutijo izkoriščene).
- Nezadostno učinkovitost skupnih služb.
- Prevelike stroške DSSS.

Pohval ni, vendar...

V dveh letih se je število zaposlenih s skoraj 2000 zmanjšalo na 1600. Odpuščanj ni bilo. Osebnosti dohodki zaposlenih so se dvigali iz meseca v mesec. Število zaposlenih v DSSS se je samo letos zmanjšalo z 223 na 197. Polovica zaposlenih v DSSS dela v službah, kot so družbena prehrana, vratarska služba, snažilke. Te službe so brez dvoma potrebne. Vse to je bilo doseženo v delovni organizaciji s skupno strategijo, skupno kadrovske politiko in s skupnim kapitalom.

G. Andoljšek je na seji IO SKEI Embalaža povedal, da bi Embalaža, če bi zmanjšala izmet za 4 %, prihranila več kot 20 milijonov din, kar je celotna masa mesečnih bruto osebnih dohodkov v tozdu, ali veliko več, kot je Embalaža v sedmih mesecih dala za DSSS. To pomeni, da se direktorji niso lotili bistvenega problema, iskanja notranjih rezerv oz. zmanjševanja stroškov tam, kjer bi jih lahko, namesto tega pa so posamezniki postavili v ospredje lastni interes in v imenu zmanjševanja stroškov razdelili Saturnus.

Kaj pridobimo z razpadom sistema Saturnus? Manjše osebne dohodke v posameznih delniških družbah, odpuščanja, stečaja! In kaj dobimo z ohranitvijo sistema? Mogoče tudi nekaj tega, vendar v veliko milejši obliki - stečaja gotovo ne, ker bi Saturnus kot trdno podjetje (kar zdaj gotovo je), lahko pridobil dodaten kapital od domačih ali tujih sovlagateljev, ki bi skupaj z našimi strokovnjaki tudi poiskali možnosti za boljšo prihodnost.

Sodelavci, sami premislite, za kaj ste glasovali 14. februarja.

Dragan Konstantin



Slika je posneta na oddelku vazelink, telovadba pa se med opoldanskim odmorom uvaja povsod v Embalaži. Delavke so se tega prvega dne malo smejale, vendar so očitno rade izvajale vaje, ki jih je vodila referentka za rekreacijo Eteška Šergan. Poslej bo to naloga oddelkovodij in predvsem od njih je odvisno, ali se bo to koristno početje »prišlo«.

V EMBALAŽI

Telovadba za boljše zdravje

V poročilu o opravljenih zdravstvenih pregledih delavcev Embalaže so najpogosteje navedena obolenja živčevja in čutil ter bolezni gibalnega aparata. Obolenja so posledica delovnega mesta in delovnega okolja. Bolezni gibalnega aparata nastajajo zaradi neprimerne drže na delovnem mestu in telesne neaktivnosti pri delu in v prostem času. Na delovnem mestu so v času dela obremenjene le določene mišične skupine in mišice, druge pa so neobremenjene. V Saturnusu je veliko delovnih mest, kjer so ob-

remenitve samo lokalne in z leti povzročajo okvare gibalnega aparata - roke, noge, hrbtenica.

Vsebinsko posebnih odmorov predstavljajo preventivno-korektivne in sprostilne gimnastične vaje, ki niso zahtevne za izvedbo. Vaje vplivajo predvsem sprostilno na prenapeto mišičevje in živčni sistem, hkrati pa z njimi krepimo pri delu neaktivne mišice in vezi. Z vajami tudi zmanjšujemo posledice enostranske obremenitve, izboljšujemo pa tudi sposobnost obvladovanja telesa v prostoru.

E.Š.

Kadrovske spremembe

PRIHODI JULIJ

Dešman Janez AO d.č.
Žižek Marko AO d.č.

ODHODI JULIJ

Kudozović Mevlida AO hujš. krš.
Žižek Marko AO d.č.
Dešman Jože AO d.č.
Zajc Ivanka DSSS - upok.
Žižek Milka EMB-Zalog hujš. krš.

Klarič Tomaž EMB-Tis. pis. spor.

Reven Vladislav OR-upok.
Knavs Amalija AO-L.p.-upok.
Brinšek Pavla AO-L.p.-upok.
Mihelčič Marko DSSS-pis. sp.
Mejač Frančiška DSSS-upok.
Hočevar Vera DSSS-upok.

AVGUST

Modrinić Milosavka AO-hujš.krš.
Lučić Borinka EMB-hujš.krš.
Radić Stojanka EMB-izj. del.
Janković Dragana AO-hujš. krš.
Vukelić Mladen AO-izj. del.
Bernik Marjan OR-upok.
Petrović Zoran EMB-Zalog pis. spor.

Baranašič Draga AO-upok.
Zdravković Grozdana EMB-pis. sp.
Petrović Stanojka EMB-Zalog hujš. krš.

Cojić Dragoslav AO-pis. spor.
Nikolić Stanimir OR-upok.
Pirnat Fani EMB-upok.
Stamatović Tamara AO-pis. spor.
Galić Mirjana AO-pis. spor.
Svetek Vitomir OR-hujš. krš.
Hribar Olga EMB-inv. up.
Vojković Ivanka AO-pis. spor.
Sekirnik Matilda DSSS-upok.
Pograjc Marija EMB-Moste upok.-dokup

Pograjc Rajmund OR-upok. dokup
Krojtorović Rada EMB-upok. dokup
Fila Janez EMB-izj. del.

Teniško-ribiški turnir Saturnusa

Septembrski teniški turnir Saturnusa je bil precej živahnejši kot prejšnja leta. Poleg Saturnužanov so se lahko prijavi tudi drugi udeleženci, kar je prispevalo k večji udeležbi, bolj razgibana pa je bila tudi zaključna prireditev, na kateri ni manjkalo niti rib (ulov saturnuških ribičev) niti bogatih in manj bogatih nagrad na srečolovu (seznam sponzorjev objavljamo). Prišel je tudi Sašo Hribar, sicer znan kot voditelj Radija Ga-ga in Titanika, in poskrbel, da Saturnužanom ni bilo dolgčas in da se niso kislodržali, kar sicer v teh časih ne bi bilo nič čudnega.

Obiskovalci pa smo pojedli rezultate tekmovanja saturnuških ribičev. Zmagal je **Ludvik Savernik**, njegove ribe so tehtale 4075 gramov, le za malenkost manj uspešna pa sta bila

Rado Fink in **Rado Walland**. Vseh rib je bilo menda približno 100.

Nekateri so celo igrali tenis. Rezultati:

DOMAČI MOŠKI:

1. Zvone Magič
2. Edo Lampič
3. Marko Kralj
4. Jure Vokal

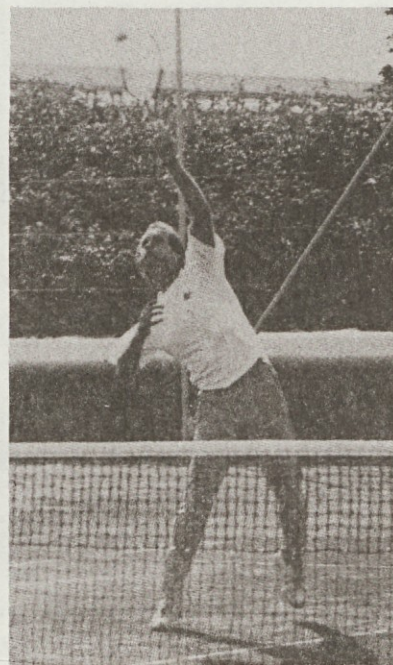
ZUNANJI MOŠKI:

1. Igor Kovač
2. Gregor Isovski
3. Boštjan Merzovnik
4. Tomo Pavlič

ŽENSKES:

1. Marta Kovač
2. Bernarda Semrajc
3. Maja Bricelj
4. Mojca Bizjan

Zmagovalca: **Marta Kovač** in **Zvone Magič**.



PRI PRIREDITVI SO NAM POMAGALI

Sponzorji:

SATURNUS
JUB
ARBO
ŽITO
TKG
FROGI
BEDENČIČ MARJETA
CVETLIČARNA ELI
KARTONAŽNA
TERMIKA
INTERTRADE
PAPIRNICA VEVČE
HELIOS
IZOLIRKA
KONCILIJA
KEMOSTIK
AVCOMMERCE
GORENJE-COMMERC
TOTRA
COLOR
ŽIMA
ASTRA-CHEMO
MIŠKOLIN d.o.o.
STUDIO P.
STRNIŠA PETER
SCHVENTNER FRANCI
ELEKTROTEHNA
ŠLAMBERGER PETER
DONIT
TEOL
KOLINSKA
GRAMEKS
VRTNARIJA LOG
KOSOBIN
SLOVENEK
VELANA
ŽIGI d.o.o.
LEPENKA TRŽIČ
KEBER JANEZ
PARTNER šp. trg.
ČAPLJA šp. trg.
SLOVENIJAŠPORT
OBAHA - BRIZGANJE PLASTIKE

ZAHVALA

Ob tragični izgubi svojega sina Ljuba Babiča, se zahvaljujem vsem sodelavcem za izkazano sočutje in pomoč.

mati Danica Babič

Rally letos: varčen in uspešen

Letos prvič je mogoče dokaj natančno ugotoviti, koliko je stal Rally Saturnus, ker vse stroške športnega dela spremlja organizator, AMD Saturnus. Ti stroški so znašali 200.000 mark, od tega je polovico plačal Saturnus kot glavni sponzor, polovico denarja pa ostali sponzorji. Zanimivo in poučno je, da je večino sponzorjev pridobil sam AMD, medtem ko se je pooblaščenca agencija Miccom odrezala precej slabše.

Za naslednje leto je rally že prijavljen, kar pa seveda ne pomeni, da so sredstva že zbrana. Prvi se bodo seveda morali izjasniti tozdi Saturnusa, če bodo lahko zagotovili vsaj toliko denarja kot letos. Vsekakor bi bilo škoda, če bi se odrekli prireditvi, ki jo je Saturnus postavil na noge in ki je vsa leta pridobivala na veljavi. Odmernost našega rallyja se utegne še zelo povečati, če bo dobil višji koeficient zahtevnosti v evropskem prvenstvu. Napredovanje ni izključeno, kajti tudi letošnjemu tekmovanju so mednarodni ocenjevalci podelili zelo visoke ocene, čeprav je potekalo v znamenju skrajnega varčevanja in je bilo skrčeno le na en dan.



Foto: Polona Kragelj

Malce pred dnevom za samostojno Slovenijo smo se po načrtovanem izletu podali na 2.180 m visoko Vrtačo. Res nas ni bilo veliko, zato smo se pa tembolj zagnano pognali z Ljubelja preko Zelenice na vrh. Med potojo smo imeli lep pogled na vrhove, travniki pa so bili zasajeni s čudovitim planinskim cvetjem.

● Potem pa se je za nas planince čas malo ustavil. Vsaj za nekaj dni. Po gozdovih in vrhovih je bilo preveč drugih (neplanincev) zato za nas ni bilo tistega prostora in miru, katerega si želimo. Nekaj korajžnih posameznikov pa se je kljub temu podalo na Kamniške planine, v okolico Ljubljane, tudi na Grintavec, Planjavo, Kamniško sedlo itd..

● Za praznik 22. julij (letos smo ga še praznovali) pa smo že šli s Pokljuke mimo Vodnikovega doma na Kredarico in naslednji dan na naš slovenski vrh Triglav (dva od udeležencev sta bila prvič na tej gori).

● Malo smo počivali, malo tekali po trim stezah, kolesarili, in počutili smo se tako močni, da je dozorela misel na vzpon po Slovenski smeri v Severni steni Triglava. Za vodiča se nam je ponudil alpinist Zvone. Iz Ljubljane smo krenili že zelo zgodaj in opremljeni s čelado in vrvo smo ob osmih zjutraj že vstopili v steno. Odlili smo še strah in zbrali vso korajžo, ki smo jo imeli za poln nahrbtnik, pa še ven je gledala. Plezali smo še kar hitro, varno, oprijemi so bili

PLANINSKO DRUŠTVO

Poletje v planinah

Marsikomu so se v letošnjem razburljivem poletju podrli načrti. Ampak ne planincem. Ti so »izpolnjevali plan« še z dodatnim motivom: premeriti državo Slovenijo z nogami. Majhna kot je, pa so tu in tam stopili tudi malo ven.

za začetek malce hladni, počasi pa smo se mi navadili stene - stene pa so sprejele nas. Problema nobenega, le vrvi je kdaj pa kdaj sprožila nezaželjen kamen. Smer smo preplezali v dobrih 3 urah in vsi srečni smo obsedeli na vrhu v travi in poslušali, kako se je kamenček odvalil od našega Zvoneta. Obsedeli smo in premišljevali: splezali smo Slovensko smer v Severni steni najvišje slovenske gore. To je bil tudi naš majhen, a velik prispevek k samostojni Sloveniji. Prvič sta plezala Brigita in Zvone B.

● Med tem časom pa je Milan že zbiral planince za predviden izlet na Krn. Bil je zelo uspešen, saj jih je zbral skoraj

za poln avtobus. Imeli so krasno sončno vreme in vsi udeleženci z vodjo na čelu so bili zelo zadovoljni. Še bomo šli, so dejali. Tisti pa, ki niso imeli dva dni časa za Krn, pa so med tem skočili na Košutnikov turn in tako prispevali svoj delž k izletu.

● Mladinska komisija Planinske zveze pa je letos organizirala tudi ledeniško izpopolnjevanje na 3.739 m visoki Weisskugel (na Južnem Tirolskem na meji med Italijo in Avstrijo). Te ture sta se udeležila dva saturnuska planinca.

● Komaj smo osušili čevlje in obrnili nahrbtnik, že smo ga spet naložili za vzpon na 3.106 m visoki Sonblick v

Avstriji, ki ga je organiziralo PD Saturnus. Udeležba: 10 članov. Spet smo imeli srečo z vremenom. Bogovi so nam bili naklonjeni in tako nam je vzpon uspel v enem dnevu. Takih si še želimo.

● Zvone in Marjan pa sta zelo resno vzela pod roke plezalno smer na Jalovec in jo tudi uspešno preplezala. Čestitamo!

● Nekateri pa brez plezanja ne moremo, vsaj tistega lažjega se lotimo, in tako smo mimo Bivaka 2. zlezli na 2.621 m visoki Oltar in bili tudi sami s seboj zelo zadovoljni.

● Da ne bi samo plezali, še skok na Srednjo in Visoko Ponco nad Tamarjem in ogled Avstrije z 2.143 m visoke Kepe.

● Tudi 3.168 m visoka Pelma in 3.342 m visoka Marmolada v Italiji ni ostala brez saturnuskih planincev. Nekateri so šli organizirano, drugi individualno med dopustom, nekaj pa jih je zlezlo Matterhornu v naročje.

Da ne bo zamere, ker sem omenila samo nekaj izletov. Prepričana sem, da jih je bilo precej več, ki so hodili po gorah z družinami, s prijatelji, z drugimi planinskimi društvi in podobno, pa še niso uspeli povedati, kje vse so bili, zato o tem morda kdaj drugič.

Prišla je jesen, dnevi so krajši, po dolinah se vlečejo megle, zato le vsi v gore po zdravje, mir in miselni počitek.

Brigita



Po Slovenski smeri na Belih platah.



Na Sonblicku, 3.106 m.

Foto: Tone Krisper

10 GLAS SATURNUSA