

SATURNUS

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA SATURNUS LJUBLJANA — LETO XIII ŠTEVILKA 5 — JULIJ 1971

Ob 30 - letnici vstaje

LETOS PRAZNUJEMO 30. OBLETNICO VSTAJE JUGOSLOVANSKIH NARODOV PROTI OKUPATORJEM IN NJIHOVIM POMAGAČEM. PRAZNUJEMO ČAS, KO JE NAŠ ČLOVEK ODLOČNO, BREZ OKLEVANJA, Z DEJANJEM DOKAZAL VELIKO NARODNO ZAVEST, LJUBEZEN DO SVOJE ZEMLJE IN JE ZAVESTNO SPREJEL POLITIKO KPJ, KI JE V SPLOŠNEM RAZSULU IN ZMEDI EDINA POKAZALA IDEJNO IN ORGANIZACIJSKO MOBILNOST, POLITIČNO ZRELOST NJENIH ČLANOV, NJIHOVE BORBENE IN MORALNE KVALITETE.

PLAMENI VSTAJE SO ZAGORELI DRUG ZA DRUGIM IN SE STRNILI V MOGOČEN OGENJ REVOLUCIJE, POŠTENI SINOVI IN HČERE SO BILI TISTI, KI SO MU DAJALI SILO S KRVJO IN HOTENJEM — NJIM DANES VELIKO SPOŠTOVANJE, VELIKE ČESTITKE

DAN BORCA

4. julija 1941 je Centralni komitej KP Jugoslavije sprejel zgodovinsko odločitev, naši narodi nemudoma začno oborožen upor proti okupatorju na vsakem koščku naše zemlje. Zato slavimo ta dan kot spomin na vse tiste naše junaške borbe, znane in nezane, ki so začeli graditi temelje današnje demokratične in humane socialistične samoupravne družbe. Upor ni bil samo upor proti okupatorju, temveč je to bila istočasno socialna revolucija, graditev oblasti delovnega ljudstva.

4. julij je bil v tedanji s fašizmom preplavljeni Evropi samo eden, saj zanj ni bila potrebna le popolna predanost boju za svobodo, temveč tudi pravočasne priprave, združitev vseh naprednih sil v enotno fronto upora. Vstaje posameznih narodov so se zvrstile druga za drugo. Že 7. julija črnogorska, 22. julija je počila prva partizanska puška na Slovenskem, 27. julija v Bosni in Hercegovini ter na Hrvaškem, 11. oktobra pa v Makedoniji.

SLOVENSKI DAN VSTAJE

22. julija 1941 je počil prvi strel iz puške slovenskega

partizana in naznanil začetek vseljudskega upora proti okupatorjem in domačim izdajalcem. Prvi partizanski strel je sprožila Rašiška četa pod vodstvom Mihe Novaka v Smartnem pod Šmarno goro.

V tem času je bilo na Slovenskem že 25 partizanskih skupin in čet. 22. julij je bil dan, ko je slovensko delovno ljudstvo začelo uresničevati sklep Centralnega komiteja KP Jugoslavije o splošnem ljudskem uporu.

Slovensko narodnoosvobodilno gibanje, ki je imelo močno oporo v Osvobodilni fronti, je z gibanji ostalih ju-

goslovanskih narodov kmalu preraslo v močno armado. Istočasno pa je izvedlo organizacijo ljudske oblasti po narodnoosvobodilnih odborih na vsem jugoslovanskem ozem-

lju, kar pomeni največji družbeni prevrat v zgodovini naših narodov. Tu so nastajali tudi prvi temelji demokratični humani socialistični samoupravni družbi.

Kje je vaš glas?

Hodite v tečaje, obiskujete seminarje, udeležujete se sejmov, razstav, posvetovanj, kongresov vseh dimenzij od občinskih do svetovnih. Vseposod greste z določnim namenom, nalogo — Jo izpolnete? Ali tisto novo kar spoznate, kar pridobite komu posredujete, prenesete, obogatite še druge, spremenite v lastnino kolektiva ali posvojite in je to za vedno vaša last?

Ne vemo ali imate timske, študijske, informativne ali podobne sestanke, kadar se strokovnjak vrne napr. iz kongresa, pomembne svetovne razstave ali podobno, vemo le, da našega glasila ne uporabljate zato, da bi kolektivno kaj od tega sporočili. Pa vendar, poslal in materialno omogočil vas je prav kolektiv za kolektivno korist.

Naj navedemo primer: ing. Kralj (naj oprostimo imenovanju) je prišel v uredništvo in rekel uredniku naj piše. V nekaj minutah je povedal vse kar je v današnji številki pod naslovom »DOBRO PLOČEVINKO JE TREBA PRAV UPORABITI«. Če ne bi bilo njega, informativna služba ne bi vedela za ta seminar v Novem Sadu in za njega ne bi vedelo sigurno še drugih 95 % vseh članov kolektiva.

To je le primer, kako malo je treba, le nekaj čuta dolžnosti do kolektiva in nekaj minut časa — da je kolektiv informiran, da več ve, je bogatejši, trdnjši in da naše strokovne delavce vsak trenutek čuti kako si prizadevajo.

ČAS IZLETOV

Nimamo več nekdanjih izletov celega kolektiva — le kako bi to šlo — v navado so prišli izleti delovnih enot, sektorjev, posebno v zadnjih letih. Udeleženci se o njih vedno pohvalno izrazijo, torej je prav, da se jih organizira.

Razvoj in delavnice je prav gotovo delovna enota z najdaljšo tradicijo vsakoletnega skupnega izleta v naravo. Poglejmo, kako so se imeli letos.

Šesto leto je že zapored, odkar se v enoti, razvoj in delavnice, prirejajo izleti. Tudi letos brez tega ni šlo, saj so vsi člani enote istega mišljenja, da malo sprostitev in svežega zraka lahko vsakomur le koristi za nadaljnje delo.

Izlet je izveden samoiniciativno, vsak član enote prispeva 60 dinarjev, vplačanih v treh obrokih, s čimer je plačana: vožnja, kosilo, malica ter seveda pijača.

Napočila je določena sobota 29. V. Ob 6.30 uri je bila na tovarniškem dvorišču zbrana že vsa družčina. Da smo izgledali bolj ljudje, so poskrbeli fantje ter iz obrata AE

povabili nekaj deklet, ki so se vabilu rade odzvale in tako popestrile družbo.

Odpeljali smo se proti določenemu cilju — Fiesi, toda brez postanka ni šlo, ustavili smo se v Luciji pri Portorožu, kjer smo preizkusili moči v kegljanju. V restavracijo v Fiesi smo prišli točno, na predhodno naročeno kosilo. Seveda nam je po kegljanju kar dobro teknilo.

Po kosilu se je družba razformirala v več grup. Nekateri so šli takoj v morje preizkušati svojo kondicijo, druga grupa se je zbrala okrog žoge, več grup pa se je izzivljalo v kartanju na prijetnem maj-

skem soncu. Toda med vsemi pa je bil tudi eden, ki je delal, to je bil naš dolgoletni »roštilj mojster« Zvone Pirc, ki je ob pomoči Bojana Bobiča vse do trde noči skrbel za prijetno aromo vsega oko-

liša, katera je vabila ponovnih kalorij potrebne želodce v taki meri, da je njegovo pečenje komaj zadoščalo potrebam.

Dan je minil. Bila je trda noč, nekaj prijetnih uric je

bilo za nami. Sedli smo v avtobus ter se odpeljali proti domu: med vožnjo smo že kovali načrt za prihodnje leto, saj takih izletov si res vsi še želimo.

EDO ROBIČ



Lahko bi bili eno podjetje

POGOVOR S STANKOM RADOVIĆEM, GENERALNIM DIREKTORJEM METALOGRAFIČNEGA KOMBINATA Z REKE OB PRILIKI OBISKA V LJUBLJANI

● Kdaj je bilo ustanovljeno vaše podjetje, kako se je razvijalo in kako izgleda danes?

● Naše podjetje je bilo ustanovljeno leta 1947 v sklopu direkcije severne brodogradnje. V začetku je podjetje delalo izključno za industrijo predelovanja rib, po letu 1950 pa je začelo prehajati tudi na proizvodnjo embalaže za prehransko in kemično industrijo. Začeli smo kot zelo majhno podjetje z 200 delavci in letno proizvedeno vrednostjo cca 180 do 200 milijonov. S prehodom na embalažo za prehransko in kemično industrijo se je podjetje naglo razvijalo in danes šteje 1400 članov. Slično kot vi imamo razmeroma širok asortiman proizvodnje za kemično in živilsko industrijo, poleg tega pa izdelujemo še embalažo iz plastičnih mas, predvsem za mlečne proizvode, v skupni vrednosti 17—18 milijard starih dinarjev. Vse kaže, da bomo letošnji proizvodni plan presegli, ker že mesečne plane presegamo za cca 15%. Naša proizvodnja je dislocirana in imamo zaradi tega tudi nekoliko težav. Izven Reke imamo obrat plastične embalaže, v Bakru ima-

mo obrat za drobnejšo embalažo, na otoku Korčuli imamo specializiran obrat embalaže za industrijo predelave rib, v Kragujevcu pa imamo bolj kooperativni obrat s samostojnim obračunom. V centralnih obratih imamo samo obrat za litografijo, obrat za finalizacijo proizvodov, obrat za remont in orodjarno.

Po današnjem ogledu vašega obrata konzerv v Zalogu, sem globoko impresioniran nad rezultati, ki ste jih dosegli tu v zadnjih letih. Mislim, da je nujno in zadnji čas, da mi skupno iščemo rešitve glede delitve asortimana, programa proizvodnje in druge, ker bi bilo sicer iluzorno, da mi začnemo ali vlagamo v proizvode, ki jih vi že proizvajate, ker bi nas to — po mojem globokem prepričanju — pripeljalo na beraško palico in ne samo nas, ampak tudi vas osiromašilo. Mi že imamo nekaj predlogov, ki jih bomo posredovali Saturnusu v smeri poslovne dogovora, da ne bi šli vi v proizvodnjo, ki jo imamo že mi organizirano ali da mi ne bi šli v nekaj, kar imate že vi organizirano. Mislim, da je pri vas sama tehnologija, kot tudi organizacija tehnolo-

škega procesa boljša kot pri nas in bi s te strani vašemu kolektivu poslali apel, da nam na tej bazi — ne na konkurenčni ravni, ampak tovariškem sodelovanju — da neko pomoč v sodelovanju, da bi tako rešili nekatera strokovna vprašanja iz tega dela proizvodnje.

Kot vidite mi že izmenjujemo nekakšne službene in neslužbene delegacije, to ni nič novega. Mi smo se že sestajali in pogovarjali o določenih vprašanjih in možnostih sodelovanja. Ta oblika, kot je »Dan Rečanov« in »Dan Ljubljancev« je samo potrdila, da med nami je nek interes za učinkovite odgovore. Obenem smo tudi hvaležni za tak pristrčen sprejem in za vsoto pozornost, ki ste jo nam izkazali. Veseli bomo, če bomo lahko to vrnili z enakim obiskom in prepričan sem, da si bomo takrat še bližji.

● Moram priznati, odgovorili ste mi mnogo več, kot sem pričakoval. Prepričan sem bil, da bo takle pogovor z direktorjem naše konkurence veliko bolj težaven, da bom moral odgovore iz vas izvabljeti po kapljicah.

● O konkurenci naj rečem še to! Če bi morali iskati re-

šitev v sodelovanju, bi jo iskali s Saturnusom v prvi vrsti — tako to ocenjujemo v naši hiši — ker je to podjetje od katerega se lahko kaj naučimo in z njim kaj pridobimo. Zato smo mi dokaj razpoloženi za sodelovanje s Saturnusom in tudi razumemo se dokaj tovariško, vendar je nekaj tekočih tehnično operativnih vprašanj, katera nas rada zanesejo na drugi tir, kot na primer: treba je zaposlovati določeno število ljudi itd. Ko smo imeli zadnje pogovore sem o njih poročal na organih samoupravljanja in moram povedati, da so oni to z enodušnimi simpatijami sprejeli kljub temu, da so istočasno padala vprašanja o delitvi asortimana in slično, kar prav gotovo ni nerešljivo. V naši tovarni vlada resnično močno razpoloženje za sodelovanje s Saturnusom. Naši dve tovarni sta vodeči v Jugoslaviji in mi vemo, da smo za vami, v nekaterih stvareh manj, drugod bolj, v nekaterih pa tudi ne. Tako kot vi, imamo tudi mi svoje prednosti, to je živa resnica in mi slim, da ni nobenega tako močnega elementa, ki ne bi dovoljeval, da bi bili vi in mi celo eno podjetje. Dejstvo je, da sta naši dve podjetji enako ločeni od tržišča, pri tem pa nastaja vprašanje, kdo je v tehniki bolj naprej vedno bolj drugotno, ker se tehnika hitro razvija in se nekoga lahko hitro dohiti. Mislim, da bi z medsebojno pomočjo lahko oboji dobro orali. Danes sem na primer videl, da ste šli v proizvodnjo »male mandoline« z novo linijo, s katero lahko zadostite celotno jugoslovansko tržišče. Mi tudi proizvajamo malo mandolino, vendar na zastareli, polavtomatski način, zato smo prav sedaj razmišljali o novi liniji. Če bi sedaj šli v investicije za novo linijo, bi storili veliko napako, katere posledice bi nosili tudi vi, ne glede na to, da ste jo imeli prej. Na obeh straneh bi bila zgrešena investicija, ker nobeden ne bi imel tolikšne proizvodnje, da bi bila rentabilna. Podobno je glede aluminijske embalaže, s katero smo začeli prav sedaj in mi smo prvi. Kupili smo licenco in opremo v Ameriki za aluminijsko embalažo za pasteto, doručak in tudi za pivo ter rešili že nekatera vprašanja v litografiji. Vse je dobro začeto, če bi isto začeli še vi, bi bila napaka. Tako je še cela vrsta proizvodov, pri katerih imamo oboji slab zaslu-



Stanko Radović, generalni direktor »MGK«

žek, ker vedno nekaj vozljamo, namesto da bi se dogovarjali. Seveda, razume se, da tovarni ne moreta biti pod eno streho, pa tudi naše delavce ne moremo prestaviti v Ljubljano in ne vaših na Reko. Prepričan pa sem, da bi se dalo najti rešitev, da bi vaš delavec in naš delavec dihal z istim dihom. O tem sva se s tov. Rakuškom že večkrat dobro pogovarjala, a v praksi vedno kaj pride, npr. komercialisti se najdejo pri isti stranki, seveda tu se pokosijo, profit ima kupec, naša pota pa se razhajajo. Morali bi to jemati bolj široko družbeno politično. Pri teh resnih družbenih vprašanjih nam radi ozko strokovni interesi zasenčijo splošno družbeni interes. Ker ta vprašanja postavljamo samo strogo strokovno, administrativno, tehnokratsko. Jaz celo mislim, da bi se morali družbeno politični faktorji postaviti nad tem in zahtevati take in takšne odnose, takšna stališča, tak sistem. Naša naloga pa bi bila temu prilagoditi tehnologijo, ekonomske in vse druge strokovne zadeve. Zato mislim, da moramo razviti sodelovanje najprej na področju družbeno političnih organizacij in samoupravljanja, da bomo tako imeli neko izoblikovano trdno nadgradnjo, ki bo primerna obstoječi tehniki.

Pogovor vodil
Slavko Gerlica



Imeli smo v gosteh Rečane

»Dan Rečanov«, ki je že vsakoletna tradicija, je letos vključil v sodelovanje tudi Saturnus. Sprejeli smo v goste 15 članov Metalografičnega kombinata — MGK iz Reke. Metalografični kombinat je ravno tako kot mi tovarna kovinske embalaže, ki je sicer za polovico mlajša od naše, vendar pa nam je kot konkurenca od vseh sorodnih podjetij v Jugoslaviji najbolj blizu. Prav zato in zato, ker smo že nekajkrat resno razmišljali o možnostih sodelovanja ali celo skupnega dela kot združeno podjetje, je ta obisk bil še posebno zanimiv.

V njihovi sestavi petnajstih članov so bili direktorji obratov in služb, generalni direktor, predsednik DSP, predsednik mladine, sindikata n sekretar ZK, skratka, to je bilo vodstvo podjetja. S podobno sestavo (popolnoma nam to ni uspelo) smo jih mi sprejeli in pokazali obrat Zalog nato pa se celo popoldne zadržali z njimi na Jezerskem in zvečer v domu JLA, kjer so se zbrali vsi Rečani, ki so ta dan prišli na prijateljski obisk v Ljubljano.

● Ze dolgo se govori o jugoslovanski proizvodnji piva v konzervah, dolgo se je tudi ugibalo, katera od tovarn kovinske embalaže bo izdelovala škatle za pivo. No, sedaj je znano, v jeseni začne s proizvodnjo »Metalografični kombinat« iz Reke. Ta tovarna že šest let proizvaja aerosol embalažo iz bele pločevine, kar je zelo sorodno embalaži za konzervirano pivo. Ne dolgo tega je imela ta tovarna v Opatiji dvodnevni mednarodni simpozij o aerosol embalaži (spreji), ki jo bodo začeli uporabljati tudi za nekatere živilske izdelke.

(po »Vjesniku« — Zagreb)

NAGRAJEVANJE PO EKONOMSKIH NORMATIVIH - spremenjeno

O nagrajevanju po ekonomskih normativih smo govorili na strokovnem kolegiju, komisiji za norme, gospodarskem odboru in DS, kjer je bil sprejet naslednji sklep:

- teze nagrajevanja po ekonomskih normativih se sprejmejo po predloženih ekonomskih normativih. Na ta način se prične nagrajevati s 1. junijem 1971;
- pravilnost postavljenih normativov in obračun nadzoruje komisija za norme.

Sistem nagrajevanja oziroma delitve osebnih dohodkov v našem podjetju je osnovan na dveh virih:

- iz temeljnega dela OD, ki se ugotavlja na osnovi točkovne vrednosti delovnega mesta, ki ga posamezen delavec zaseda in vrednosti točke, ki je izraz ekonomske učinkovitosti dela kolektiva, ter

- iz dodatnega dela, kot vira, ki ga delavec ustvarja le, če izpolni posebne pogoje, med katerimi so tudi izpolnjevanje delovnih normativov, t. j. tehničnih ali ekonomskih.

Temeljni del osebnih dohodkov in nekatere vire dodatnih osebnih dohodkov določa pravilnik o delitvi osebnih dohodkov. Pravilnik o normah pa ureja ugotavljanje osebnih dohodkov za izpolnjevanje tehničnih normativov in posebej ekonomskih normativov.

Na splošno smo govorili o nagrajevanju le zaradi tega, da smo ugotovili, da je nagrajevanje po ekonomskih normativih v našem podjetju sestavni del celotnega nagrajevanja. Cilj nagrajevanja po ekonomskih normativih je predvsem stimulirati delovni kolektiv za uresničitev gospodarskih ciljev podjetja v posameznem gospodarskem obdobju. Ti cilji so določeni z letnim gospodarskim planom, ter zato določanje konkretnih osnov in meril temelji na letni gospodarski politiki podjetja in letnem gospodarskem planu.

Ne normalni pogoji gospodarjenja, ki so nastopili v začetku letošnjega leta ter se izrazili v devalvaciji, zamrznitvi prodajnih cen, povečanju nabavnih cen ter raznih drugih ukrepov so onemogočili, da bi v začetku leta predložili nove osnove ekonomskih normativov. To nam je omogočila šele izdelava rebalansa plana, ki je bil izdelan in sprejet v mesecu maju.

Glede na dosedanjo vsebino nagrajevanja po ekonomskih normativih bi tudi v bodoče imeli dve skupini ekonomskih normativov:

- splošne ekonomske normative in
- specifične ekonomske normative.

Splošni ekonomski normativi so naslednji:

- družbena produktivnost poslovanja (dohodek na zaposlenega);

- ekonomičnost poslovanja (celotni dohodek na porabljenega sredstva);

- vezava obratnih sredstev.

Splošen značaj teh ekonomskih normativov, ki imajo svoj pomen v izvajanju splošne ekonomske kakovosti poslovanja je razlog, da so ti normativi enaki kot v letu 1970.

V letu 1970 so bili vključeni v sistem nagrajevanja naslednji specifični ekonomski normativi:

- vrednost proizvodnje,
- asortiman operativnega plana,

- delovni učinek,
- izmet,
- vezava terjatev do kupcev,

- vezava zaloga materiala.

Da bi čim bolj približali ekonomski normative vsebini ciljev gospodarjenja, so postavljeni tako, da stimulirajo:

- čim večje pokritje,
- zniževanje stroškov,
- izvajanje operativnega planiranja.

Specifični ekonomski normativi za leto 1971 so naslednji:

- pokritje,
- izpolnjevanje normativov izdelavnega dela,

- izpolnjevanje normativov izdelavnega materiala,
- splošni stroški proizvodnje,

- splošni stroški poslovanja podjetja,
- vezava terjatev do kupcev,

- vezava zaloga materiala,
- vezava zaloga v proizvodnji.

Pokritje

Pod pokritjem v našem podjetju razumemo razliko med normiranimi stroški proizvodnje in dejansko prodajno ceno. Večje pokritje in s tem ugodnejše nagrajevanje dosežemo z večanjem fizičnega obsega plana, če delamo

razliko med normiranimi stroški in prodajno ceno ter jih tudi trg dejansko potrebuje. Po svojem pomenu ta kriterij povsem nadomesti dosedanja kriterija vrednost proizvodnje in asortiman proizvodnje, po svojem značaju pa predstavlja kakovostnejši ekonomski normativ. Njegov pomen je tudi v tem, da v fazi planiranja zahteva tesno sodelovanje vseh strokovnih

služb, posebno pa tehničnih in komercialnih.

Izpolnjevanje normativov izdelavnega dela služi za stimulacijo organizacije neposrednega proizvodnega dela in preko tega tudi za posredno merilo produktivnosti dela v neposredni proizvodnji. Glede na to, da temelji na normativih, predstavlja tudi natančnejšo osnovo za merjenje delovnega učinka, ki je bilo doslej grajeno na razmerju med odnosom proizvedenih norma ur in efektivno doseženih delovnih ur. Ta osnova se bo izračunala iz odnosa med normiranimi stroški dela proizvedenih izdelkov in dejansko potrošenim proizvodnim delom.

Izpolnjevanje normativov izdelavnega materiala ima kot osnova v sistemu nagrajevanja po ekonomskih normativih za cilj stimulirati racionalnejše trošenje materialov. Glede na pomen materialov v proizvodnji je vsekakor ta osnova nepogrešljiva v sistemu nagrajevanja. Če je doslej ni bilo v tej obliki je predvsem vzrok, da ni bilo izdelane potrebne dokumentacije. Predstavlja tudi kakovostnejšo osnovo nagrajevanja kot dosedanj izmet. Izračunavala se bo kot razmerje med normiranimi stroški za izdelavni material in dejansko potrošenim materialom.

Splošni stroški proizvodnje so pomemben sestavni del stroškov podjetja, zato je stimuliranje za njihov čim nižji obseg samo izraz težen za čim bolj ekonomično poslovanje.

Splošni stroški poslovanja podjetja kot osnova v nagrajevanju je le logična posledica vključitve med osnove splošnih stroškov proizvodnje. Tudi ti stroški so pomembna komponenta ekonomičnosti poslovanja.

Vezava terjatev do kupcev in zaloga materiala je neobhodna komponenta stimulativnega nagrajevanja na področju zagotavljanja likvidnosti podjetja.

Vezava zaloga v proizvodnji (nedovršena proizvodnja, polizdelki, gotovi izdelki) so dodatna osnova, ki naj stimulira vodstvene delavce v proizvodnji za čim manjšo zalogo. Ta osnova bo pridobila na pomenu, če bo v operativno planiranje proizvodnje vnešena proizvodnja na zalogo kot sestavni del odločanja o proizvodnji in realizaciji obveznosti do kupcev. Z določitvijo te osnove bi bila proizvodnja stimulirana za čim manjšo zalogo.

Razen direktne vsebine, ki jo neposredno odčitamo iz posameznih kriterijev, moramo spregovoriti še o dodatnih ciljnih in namenih nagrajeva-

nja po ekonomskih normativih. To vsebino so dejansko zasledovali že prejšnji kriteriji, vendar pa je to z novimi kriteriji bolj poudarjeno.

Z ekonomskimi normativi poskušamo nagrajevati individualno delo posameznikov, vendar pa so kriteriji na posameznika razdeljeni tako, da bi pri tem ne trpelo skupinsko delo, kajti skladno delovanje ekonomskih činiteljev zagotavlja končni uspeh podjetja.

Na primeru vezave terjatev do kupcev si oglejmo drug važen moment, ki ga z nagrajevanjem po predloženih kriterijih hočemo doseči. Likvidnost podjetja ni problem samo našega podjetja, niti samo jugoslovanskega gospodarstva, temveč je to zelo splošen problem, saj je znano, da gre v zahodnih deželah v stečaj 70% podjetij, vsled nelikvidnosti. V lanskem letu, ko je bil problem nelikvidnosti v Jugoslaviji najbolj akuten, smo znižali vezavo sredstev pri kupcih od 104 dni na 54 dni. Ta uspeh nedvomno lahko pripišemo kompleksnemu delovanju organizacijskih sprememb, preciznemu in hitremu delovanju infor-

macijskega sistema, strokovnemu delu in prizadevnosti komercialne službe ter ustreznemu nagrajevanju po ekonomskem normativu. Vsi kriteriji novega pravilnika za nagrajevanje po ekonomskih normativih imajo podobno vsebino kot analizirani, t. j. težijo za boljšimi organizacijskimi oblikami odnosno povezavami, izboljšanju informacijskega sistema, dvigu strokovnosti, dvigu prizadevnosti in tudi tem elementom ustreznemu nagrajevanju.

Izkušnje in na podlagi izkušenj grajene ocene so večsah zadostovale za napovedovanje prihodnosti (planiranje), vodenje ter spremljanje poslovanja podjetja v smislu končnega cilja, t. j. čim višjega dohodka (dobička) tam, kjer je najnižja vezava sredstev in minimalni stroški pri optimalnem izkoriščenju kapacitet. Če pa je to tako, je predvidevanje — planiranje bistveni element vodenja podjetja. Kot kriteriji za nagrajevanje so uporabljeni vsi bistveni elementi planiranja. Strokovne službe morajo vedeti, da nedostatek elementov planiranja izključuje tudi nagrajevanje po ekonomskih normativih.

Smo tik pred konferenco ZK

Smo tik pred konferenco naše osnovne organizacije ZK. Konference so vedno odraz aktualnosti problematike časa, tudi naša naj bi bila. S tem kratkim sestavkom želimo naštetih nekaj osnovnih vprašanj, ki bodo vsebina konferenci in akcijskega programa za delovanje po konferenci.

Konferenca naj bi v prvi vrsti obravnavala vzroke naglega upadanja aktivnosti političnih organizacij v podjetju in naredila odločen obračun z neaktivnostjo ter program nadaljnjega dela na tem področju.

V smeri teh prizadevanj bomo morali: zaostriti disciplino in osebno odgovornost članov ZK, zlasti tistih, ki so nosilci javnih in vodilnih funkcij. Prizadevati se, da se pasivni odnos nekaterih članov ZK, zlasti vodstev, postopoma spremeni v aktivni odnos do razreševanja nakopičenih problemov. Ponovno sprejeti sklep, na koliko časa se morajo komunisti obvezno sestajati. V večji meri se bodo morali v organizaciji ZK organizirati in prevzeti odgovornost komunisti na vodilnih delovnih mestih. Aktivnejše se vključiti v delo krajevnih skupnosti, organizacijo SZDL, zveze borcev, mladinske klube kot tudi v samoupravne organe, sindikat in mladinsko organizacijo.

Kot je iz naštetih vprašanj razvidno, bo konferenca usmerjena bolj na problematiko družbeno političnih odnosov in aktivnosti kot vprašanj poslovanja podjetja. S tega področja se bo konferenca zavzela za uresničevanje stabilizacijskih ukrepov podjetja in podprla napore za doseg takih gospodarskih rezultatov, ki bodo omogočili dvigniti najnižje osebne dohodke nad mejo 1000 dinarjev mesečno.

Na področju samoupravljanja je za komuniste še veliko dela. Samoupravljanje moramo bolj približati neposrednim proizvajalcem, zato bo tu tekla beseda o vsebinskem poglobljanju samouprave. O večji možnosti sodelovanja pri odločanju delavcev v delovnih enotah.

Konferenca se bo dotaknila še političnega stanja v Ljubljani, sprejemanja mladih v ZK, organizacijskih oblik delovanja ZK, uvedbi samopriskpeva za šolstvo in otroško varstvo v Ljubljani ter sklepov 17. seje predsedstva ZKJ in 20. seje CK ZKS, ki smo jih dolžni vsi enako izpolnjevati.

Sekretar OOKZ Slavko Gerlica

Po analizi ljubljanskih sindikatov o letovanju delavcev so glede na število počitniških domov veliko bolj na slabšem manjše delovne organizacije, kot pa velike od 500 do 6000 zaposlenih. Delavcem teh organizacij je dana možnost, da

sleherni lahko prebije svoj dopust v počitniškem domu. Kakor pa je pokazala analiza je v letu 1969 preživel izven svojega doma manj kot 30% teh delavcev. Verjetno bodo v letošnjem letu te številke še vedno držale.

Seminar

Dobro pločevinko je treba prav uporabiti

Naše podjetje vlaga velike napore, da bi kupcu posredovalo kar se da več informacij o lastnostih naših proizvodov, da bi tako preprečilo škode, ki lahko nastanejo, če se dobri proizvodi napačno uporabijo.

Izkušnje iz nekaj let nazaj nam povedo, da so bile pogoste situacije, pri katerih je bilo zaradi pomanjkljivega tehničnega znanja o uporabnosti škatel težko dokazovati resnične vzroke za slabo konzervo. Omenjeno dejstvo nas je že pred leti napotilo na sodelovanje z instituti za prehransko industrijo. Omenjene institucije naj bi kombinirale svoje znanje o prehrabeni proizvodnji z znanjem o uporabnosti lastnosti konzervnih doz in te informacije posredovale tako Saturnusu, kakor tudi proizvajalcem konzerv.

Saturnus naj bi iz teh informacij črpal ideje za produkcijske poenostavitve ali dodatne zahteve, ki naj jih konzervna škatla ima, da bo lahko služila kot dobra in trajna embalaža za prehrabene proizvode.

Informacije, ki jih prejema proizvajalci konzerv naj bi

imele sledeči cilj: **Uporabnik konzervnih doz naj temeljito spozna medsebojni vpliv konzervne doze in proizvoda in to v trenutku polnjenja doze, toplotnega tretiranja in skladiščenja.**

Saturnus ima že več let pogodbene relacije z Institutom za voče i povrče iz Novega Sada. Ena izmed pogodbenih postavk je, da omenjeni institut skupno s strokovnim timom iz Saturnusa organizira informacijske seminarje.

Tak seminar z naslovom »Limenka za vreme toplotnog tretiranja« je bil organiziran 26. maja 1971. v tovarni »FLORA« v Bečeju, v Vojvodini.

Seminar je trajal en dan in je obsegal sledečo tematiko:

- Točna obrazložitev kakšne pritiskne vzdrži 5 kg doza,
- Kakšna naj bo začetna temperatura polnjenja;

● Koliko naj bo praznega prostora nad vsebino v dozi;

● Praktično je bilo prikazano kaj se zgodi z dozo, če so gornji trije parametri napačno izbrani;

● Obrazloženo je bilo delovanje najbolj razširjenega sterilizatorja in opozorjeno na pogoste napake pri delu.

Na sestanku so sodelovali samo tisti, ki praktično manipulirajo, oziroma s svojo akcijo usmerjajo manipulacijo z našimi dozami. Navedimo nekaj poklicev: tehnolog, delovodja, sterilizator, planer. Skupno je bilo prisotnih 55 udeležencev.

Prisotni so pokazali veliko zanimanje za omenjeno tematiko in izrazili željo, da se taki sestanki še organizirajo. Prav tako so zahtevali, da predavanja prejmejo naknadno tudi v pisni obliki, da bi si pridobljeno znanje še utrdili.

Samoupravna in politična aktivnost v maju in juniju

● 28. maja je imel sejo odbor za gospodarska vprašanja, kjer je obravnaval predložen rebalans plana za 1971, analiziral izvrševanje sklepov odbora in razpravljal o obratnosti poslovanja za mesec april.

● 1. junija so imeli šestanek komunisti odd. razvoj in delavnice, kjer so predlagali nove člane za sekretariat, izvolili sekretarja oddelka, ki je sedaj Stanimir Nikolić, ter razpravljali o gradivu.

● 3. junija je ponovno imel sejo odbor za gospodarska vprašanja, ki je pretresel predlog spremenjenega pravilnika o oblikah nagrajevanja po ekonomskih normah in določil vrednost točke za maj.

● 8. junija je zasedal delavski svet podjetja, ki je potrdil predlagani rebalans gospodarskega plana za 1971 in imenoval komisijo za odlikovanja ob 50-letnici.

● 8. junija je zasedal uredniški odbor Glas Saturnusa, ki je pod prvo točko imel široko razpravo o predlogu pravilnika o informiranju ter dal nanj več vsebinskih pripomb. Pod drugo točko je predlagal vsebino naslednje številke glasila.

● 14. junija je imel sejo odbor za delovna razmerja, ki je sprejel poslovnik o ravnanju s pripravniki ter razpravljal o potrebah po nekaterih kadrih, učnih uspehih naših učencev gospodarstva in praktikantih.

Prispevke za objavo pošlji do petnajstega vsak mesec

SKRB ZA DELOVNEGA ČLOVEKA

Preventivno okrevanje, zdravljenje v zdraviliščih in letovanje otrok

Že meseca maja je odbor za družbeni standard in rekreacijo našega podjetja razpravljal in sprejel predlog o preventivnemu okrevanju in zdravljenju v naravnih zdraviliščih ter o določanju in dodeljevanju prispevka za letovanje otrok članov kolektiva. Čeprav je ta akcija že v polnem teku, saj je prva grupa že odšla 22. junija na 10-dnevno preventivno okrevanje v naš počitniški dom Veliki Lošinj, je potrebno zaradi pomanjkljivega informiranja napisati še nekaj besedi.

Ko je odbor za družbeni standard in rekreacijo obravnaval to obliko skrbi za zaposlene je sklenil, da je potrebno število preventivnih okrevancev v letošnjem letu povečati za 10 ljudi. Tako bo v letošnjem letu poslanih na preventivno okrevanje v počitniška domova Veliki Lošinj in Kranjska gora 70 članov kolektiva. V Veliki Lošinj bodo odšli člani kolektiva na preventivno okrevanje razen 22. junija še 21. avgusta in sicer v dveh skupinah po 20 ljudi. Ti roki so primerni in seveda tudi planirani tako, da bodo lahko odšli na preventivno okrevanje tudi tisti člani kolektiva, ki imajo šoloobvezne otroke, kar velja še toliko bolj za žene, ki v glavnem nosijo vso skrb, tako za šolanje in za vse kar je v zvezi s šolanjem otrok. V Kranjsko goro

pa bodo lahko odhajali zaposleni na preventivno okrevanje skozi vso letno sezono v manjših skupinah. V naravna zdravilišča in kopalnišča Dobrna, Rogaška Slatina in Slatina Radenci pa naj bi v letošnjem letu odšlo na 21-dnevno zdravljenje 40 članov našega kolektiva.

Osnovni in pglavitni cilj preventivnega okrevanja je vsekakor obnovitev in utrditev delovnih sposobnosti ter ohranitev zdravja. Vse to pa je predpogoj za dobro počutje pri delu kot v privatnem življenju vsakega človeka. Človekovo zdravje je največja vrednota, ki se jo pa žal često dovolj pravočasno ne zavedamo in cenimo. Prav zaradi tega pa je odločitev odbora za družbeni standard in rekreacijo za povečanje števila preventivnih okrevancev še bolj pomembna in pravilna. Čeprav je bilo predlaganje kandidatov za preventivno okrevanje poverjeno sindikalnim pododborom po delovnih enotah, ta akcija ni tekla brez v naprej predvidenih kriterijev in določil. Ob tem moram reči, da so predlaganje kandidatov prav sindikalni pododbori opravili vestno in temeljito, čeprav jim je bila v letošnjem letu prvič naložena ta naloga. S strani sindikalnih pododborov je bilo predlaganih manj kot 200 članov kolektiva izmed katerih so jih

strokovne službe obratne ambulante in kadrovskega sektorja po sprejetih kriterijih dokončno določile za odhod na preventivno okrevanje. Ti kriteriji pa so sledeči:

Poleg upoštevanja zdravstvenega in socialnega stanja mora biti kandidat zaposlen v podjetju najmanj 5 let ali 3 leta na zdravju škodljivem delovnem mestu. Praviloma pa je lahko član kolektiva poslan na preventivno okrevanje vsake tri leta, če sicer ne obstojajo objektivni in nujni razlogi za morebitno bolj pogosto preventivno okrevanje.

Kot že omenjeno, bo odšlo na kopalniško zdravilišča zdravljenja v naravna zdravilišča 40 članov kolektiva. Pri tem pa se upošteva predvsem zdravstveno stanje in bodo poslani na to 21-dnevno zdravljenje le tisti člani kolektiva, ki že bolujejo za eno izmed kroničnih bolezni in je tako zdravljenje po mnenju zdravnika koristno. Takega bolnika lahko pošljemo na zdravljenje tudi večkrat zapovrstjo, če se ugotovi, da je tak način zdravljenja uspešen in zanj ne veljajo določila preventivnega okrevanja.

Zaposleni, ki so poslani na 10-dnevno preventivno okrevanje prispevajo 5 dni svojega rednega letnega dopusta, bolniki, ki so poslani na zdravljenje pa 14 delovnih dni svojega dopusta. Izjeme so tu

le zaposleni, ki imajo z ozirom na leta službovanja 5 let, minimalni letni dopust 14 dni in zato prispevajo le 12 dni svojega rednega dopusta. Borci NOB pa prispevajo za 21-dnevno zdravljenje le 7 dni svojega dopusta. Razlika do 10 oziroma 21 dni se prizna kot izredni plačani dopust. Tudi potne stroške tako za preventivno okrevanje kot zdravljenje v naravnih zdraviliščih krije podjetje v celoti. Stroški preventivnega okrevanja za 70 oseb in zdravljenje v naravnih zdraviliščih za 40 oseb bodo v letošnjem letu znašali brez potnih stroškov in priznavanja izrednih plača-

nih dopustov preko 8 milijonov 5 din. Poleg tega pa je podjetje namenilo še 1 milijon in pol sredstev za kritje stroškov otroških zdravstvenih in počitniških kolonij za otroke članov našega kolektiva. Ta prispevek se prizna redno zaposlenim članom kolektiva 1-krat letno za otroke, ki še niso stari 15 let, in so po mnenju zdravstvenih in socialnih služb v šolah, vrtcih in zdravstvenih domovih letovanja in zdravljenja nujno potrebni. Prispevek podjetja se določa po spodaj navedeni lestvici, ki upošteva poprečni mesečni dohodek od člana družine in sicer:

Mesečni dohodek na člana družine	Prispevek staršev	Prispevek Saturnusa
do 400,00 din	—	100 %
od 400,00 do 500,00 din	20 %	80 %
od 500,00 do 550,00 din	30 %	70 %
od 550,00 do 600,00 din	50 %	50 %
od 600,00 do 700,00 din	70 %	30 %
od 700,00 do 800,00 din	80 %	20 %
nad 800,00 din	100 %	—

Iz navedene lestvice je razvidno, da niso upravičeni do prispevka za letovanje otrok vsi tisti člani kolektiva, ki znašajo njihovi poprečni mesečni dohodki na člana družine več kot 800,00 din. Dohodek se ugotavlja na podlagi uradnih potrdil, ki jih morajo zaposleni dostavljati

za vse tiste člane družine, ki niso zaposleni v našem podjetju. Tudi ta akcija je že v polnem teku, saj smo v letošnjem letu že omogočili z delnim ali enotnim kritjem stroškov počitniško ali zdravstveno letovanje 40 otrokom članov kolektiva.

Fani Žužek

Preddelavec

eden najpomembnejših kadrov v proizvodnji

V zadnji številki smo se seznanili z delovnimi nalogami preddelavca, ki so mu zaupana na delovnem mestu. Zvrstili smo jih v štiri grupe: ljudje, stroji, surovine in izdelki. Ugotovili smo, da je delovno mesto preddelavca zahtevno, odgovorno in za proizvodnjo zelo važno.

Težave je seveda lažje premagovati, če je preddelavec usposobljen za to delovno mesto, če ima osebnostne kvalitete, ki so potrebne preddelavcu, če rad opravlja svoje delo, ima s sodelavci dobre odnose in če mu pomeni tovarna drugi dom.

Sicer velja to pravilo za slehernega člana kolektiva, ne glede kje dela oziroma kakšno delo opravlja.

Kakšna kvalifikacija je potrebna za delovno mesto preddelavca? V zadnjih letih smo uspeli, da so bili na delovna mesta preddelavcev rekrutirani orodjarji ali strojni ključavničarji (razen dveh izjem).

Še vedno pa so mnenja v tovarni glede kvalifikacije

preddelavcev različna. Večina se zavzema, da mora biti preddelavec orodjar ali strojni ključavničar, nekateri utemeljujejo, da je važno, da je kvalificiran delavec kovinske stroke, drugi zopet menijo, da ne bi bilo narobe, če bi dobre delavce izobraževali preko raznih tečajev za preddelavce. Res je, da preddelavec ni samo strokovna osebnost v procesu proizvodnje. Vendar ne moremo zanemariti strokovnosti, saj ima opraviti s stroji, orodji. Z njimi mora znati opravljati, manjše okvare tudi popraviti in orodja nastavljati. Zaželeno bi bilo, da bi bil preddelavec tudi sicer široko razgledan človek.

V grupi, ki jo preddelavec

vodi prihaja dnevno do raznih vprašanj. Delavke vprašujejo o problemih tovarne, oddelka, obrata, o delu samoupravnih organov, sindikata, njihovih odločitvah itd. Želijo obrazložitev, nasvetov, mišljenj. Obračajo se gotovo najprej na preddelavca, ker jim je najbližji in tudi prepričan so, da je o pomembnih zadevah seznanjen. Zelo važno je, kako preddelavec na njihova vprašanja odgovarja, kako jih tolmači, kakšna stališča zavzema. Če je sam zainteresiran za probleme in se tudi zavzema za razreševanje teh problemov in jih objektivno tolmači, bo v njegovi delovni grupi gotovo manj nejasnosti in manj nerazpoloženja, kot v grupi tistega

preddelavca, ki se za vsakodnevna vprašanja v tovarni ne zanima, ki svoje delo ne opravlja z ljubeznijo, ki so mu problemi in težave drugih ljudi tuji in ki mu je družbeno politično delo in naš samoupravni sistem le golo dejstvo. Tak preddelavec prav gotovo ne bo imel uspeha pri svojem delu. Delavke ga ne morejo priznavati za svojega vodjo, če je indifrenten do dogajanj okoli sebe, naj si bo po strokovni ali družbeno politični liniji. Iz nalog in obveznosti je jasno razvidno, da delovno mesto preddelavca zahteva strokovno znanje in znanje za uspešno delovanje v samoupravnem sistemu, zato gotovo ni vseeno, če je preddelavec brez kvalifikacije in znanja.

Še nekaj podatkov:

V tovarni zaposluje 69 preddelavcev. Njihova kvalifikacijska struktura je zelo pestra. Prevladujejo orodjarji, 27 po številu, na drugem mestu so strojni ključavničarji — 21 jih je. Drugi imajo različne poklice oziroma nekaj je tudi takih brez kvalifikacije. Mlajšim preddelavcem brez zahtevane kvalifikacije je treba čimprej omogočiti šolanje na poklicni šoli za pridobitev potrebne izobrazbe.

Na delovnih mestih preddelavcev imamo samo dve ženski. Ker zahteva delovno mesto preddelavca tudi fizičnih naporov, pri vzdigovanju orodij in nastavljanju orodij, je razumljivo, da bi bilo to delo za ženske skoro v vseh oddelkih pretežko. Tudi preddelavci so takega mnenja. V pogovoru pa je več preddelavcev izjavilo, da bi ženske s potrebno kvalifikacijo lahko zasedale delovna mesta oddelkovodij.

Skoro polovico preddelavcev imamo mlajših od trideset let. Razveseljivo je, da se mlajši preddelavci uspešno vključujejo v delo, da se jim zdi delo v proizvodnji zanimivo in, da se nihče od mlajših ni vrnil s prošnjo, da se ga premesti v delavnico.

Občutek, da so v obratu zaželeni in da je njihov prispevek v proizvodnji pomemben, jih še bolj motivira, da se trudijo za čimboljši uspeh pri delu.

Pred nekaj dnevi mi je mlad preddelavec odgovoril: »Zadovoljen sem, preddelavci in ostali so dobri z menoj, z delavkami se tudi dobro razumem in če v proizvodnji ni zastoja, je res vse dobro.«

N. K.

Naš pogovor

ŽELIMO SI NOVIH STROJEV

V prejšnji in današnji številki glasila smo pisali o preddelavcih in njihovih delovnih dolžnostih. Danes vam želimo s pogovorom predstaviti enega od njih. To je Vili Škrlič, ki je v Saturnus prišel 1960 leta, se izučil orodjarskega poklica, bil na odsluženju kadrovskega roka v JLA in se nato odločil za delo preddelavca. V to odločitev je bil nekoliko prisiljen, ker takrat v delavnicah ni bilo prostih delovnih mest. V okroglem oddelku embalaže je kot preddelavec že dobrih 6 let.

● Včasih so bili za preddelavca lahko le starejši, ti pa si to delo začel zelo mlad. Ali je to primerno?

● Ni najbolje, če je preddelavec preveč mlad, brez izkušenj. Dasi ustvariš svoj pogled in obenem avtoriteto traja nekaj časa, če si malo starejši je to lažje. Po moje, preddelavec ne bi smel biti mlajši od 25 let. Najprej si moraš nabrati prakso v kovinarskem poklicu s stroji in si po možnosti urediti družinsko življenje — to je najbolje.

● Katere so tvoje osnovne dolžnosti, kot preddelavec?

● Moje osnovne dolžnosti so, da pred začetkom delovnega časa pregledam stroje, konkretno v našem oddelku »linije«, da se pogovorim z mojstrom kakšni ukrepi bodo potrebni za nemoten potek proizvodnje in razmestim delavke na določene operacije. Razporeditev delavk je zelo pomembno, ker so si dela na liniji po zahtevnosti različna, kakor so tudi sposobnosti delavk različne — pravzaprav, vsaki ne »leži« vsako delo.

Ko steče delo moram kontrolirati kakovost. Ker sem preddelavec na oddelku z izredno zastarelimi stroji, je za kakovostno škatlo potrebno resnično veliko naporov in to ne samo mojih. Nenehno moram nadzorovati delo po fazah, sicer je veliko izmeta. Pri napakah, okvarah je treba

biti hiter, korekten, če popravila trajajo predolgo imajo delavke režijo, zmanjšano možnost preseganja norme in tako tudi manjši osebni dohodek, ki je že sicer komaj zadovoljiv.

Ker so naročene serije doz razmeroma majhne, je predstavljanje linije na druge dimenzije pogostejše. S predstavljanjem je res veliko dela, pa vendar to so tiste najbolj vidne naloge, cel kup pa je še takih, ki ti pridejo poleg vsega tega in se jih ne izplača naštevati, ker jih je preveč. Lahko pa rečem, da je delo preddelavca tako široko, tako zahtevno, da se ga ne da na kratko opisati. Seže od strogo mehansko-tehničnega dela s polno praktičnih preizkusov, organizacijskih prijemov, do vseh mogočih psiholoških momentov in končno do samostojnega, hitrega odločanja. Kolikor je vse to na višini, tako so seveda rezultati bližji zahtevani višini.

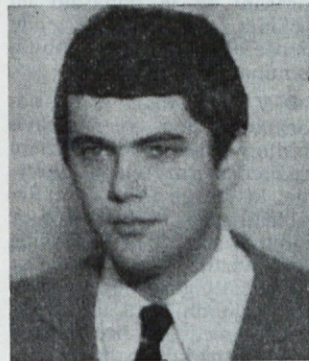
● Kolikim članom organiziraš delo?

● V okroglem oddelku, kjer delam, so štiri linije. Na vsaki liniji za izdelavo doz, dela sedem delavk, ena delavka pa je na škarjah. Za dovajanje materiala, odvoz izdelkov in za pomoč delavkam ob morbitnem prenašanju so zadolženi trije transportni delavci v vsaki izmeni. Ti fantje so mladi in navadno je z njimi

več dela kot z vsemi tovarišicami.

● Kaj je pri delu preddelavca najtežje?

● Na to je težko odgovoriti. Včasih je težko priti na delo ko veš, da bodo delavke morale čakati, da bo linija predstavljena. Na primer, da se med predstavljanjem linije pokvari nekaj pri drugi liniji,



moraš zapustiti na pol opravljeno delo in skočiti k drugi liniji popravljati, da ne bi stale še te delavke.

To so stroji, z ljudmi je še bolj komplicirano. Ko razporediš delavke, marsikdaj požreš kakšno pikro na račun boljšega ali slabšega delovnega mesta in s tem v zvezi za lažje ali težje doseganje norme. Preddelavec je vedno med več ognji, delavke zahte-

vajo svoje, moji nadrejeni svoje, proces dela pa spet svoje. Nemogoče je ustreči samo enemu, kot nemogoče vsem popolnoma. Treba je vedno znati poiskati najboljšo, ki je najbližje zahtevam vseh.

● Katere sposobnosti mora imeti preddelavec in ali se te da naučiti v šoli, ali mora biti človek nekoliko »rojen« za to?

● Imeti mora tehnične sposobnosti glede strojev, orodja, tehnologije dela, zato dajem prednost tistim, ki se izučijo poklica v Saturnusu. Druga enaka ali še bolj pomembna vršina pa je veselje do dela z ljudmi, naravni psihološki čut, pošten in pravičen odnos do ljudi z upoštevanjem vseh človeških lastnosti in polno mero razsodnosti.

● Bi bili preddelavci lahko tudi ženske?

● Predstavljanje strojev, orodij in drugo zahteva precejšen fizični napor, če omenim še avtoriteto, lahko kljub temu, da ne podcenjujem tovarišic, trdim, da bi bile bolj primerne za višja delovna mesta (od mojstrov navzgor), kot pa za preddelavca.

● Lahko tvoje razpoloženje ali nerazpoloženje do kolektiva, vodstva delovne enote ali podjetja vpliva na enako razpoloženje delavk?

● Najbolj neposreden stik z delavkami imamo preddelavci. Če hočemo, da se razumemo in, da v prijetnih odnosih izpolnjujemo delovne naloge, mora med nami biti določeno zaupanje, če nam zaupajo, nam tudi verjamejo in razpoloženje je nalezljivo. To seveda ima svoje meje, ki jih postavlja stopnja urejenosti podjetja. Želimo čimveč urejati skupaj z vodstvom enote — nam to uspeva.

● Kako bi pri članih kolektiva povečali čut pripadnosti podjetju?

● Mislim, da predvsem s poštenimi odnosi, javnostjo dela vseh, večjo možnostjo vplivanja delavcev pri odločanju, z medsebojnim zaupanjem, tesnejšo povezanostjo vodstvo — delavci, doslednim ter rednim informiranjem. Konec koncev pa bi morali najprej spoznati, da smo si drug drugemu neobhodno potrebni.

● Kaj na vašem oddelku manjka, da bi se še bolj razumeli, še bolj zračno in dobro delali?

● Na našem oddelku smo večkrat vsi skupaj na koncu z živci prav zaradi strojev. Naši stroji so stari! Če kdo v tovarni zasluži praznovati 50. obletnico, so to v prvi vrsti naši stroji. Če bo to še naprej tako malo ganilo tiste, ki odločajo o investicijah, bomo z njimi dočakali še 100-letnico. Drugi problem je naš prostor, ki je prenapolnjen in za proizvodnjo v takem obsegu neprimeren. Ekspedit je tudi premajhen. Mnogo izdelkov se nam na poti do njega ali v njem uniči.

● Čutiš med teboj in vodstvom delovne enote praznino ali ste to en tim, ki z dogovarjanjem rešuje postavljene naloge?

● Z vodstvom naše delovne enote smo en tim, vse delovne naloge rešujemo z dogovarjanjem. Probleme, ki jih lahko tako rešimo, jih rešimo. Sreča, vsaj to ni tako kot stroji in prostori.

● Po svoje je delo preddelavca prijetno, katere so tiste stvari, ki mu dajejo lepoto?

● Vsaj toliko je prijetno, da vzdržimo. Vsako delo ima svojo lepoto, tudi naše,

(Nadalj. na 7. strani)

SAMOUPRAVNO DOGOVARJANJE IN MI

Podpisana sta bila splošna družbena dogovora o načelih in merilih za presojo skladnosti samoupravnih sporazumov o delitvi dohodka in osebnih dohodkov v gospodarskih organizacijah in organizacijah družbenih dejavnosti. Oba sta nov močan vzvod za proženje nezadržnega gibanja v nadaljnjem procesu družbene reprodukcije. Pomagala nam bosta postopno, toda že v začetku z bolj občutnim in pospešenim zmanjševanjem pritiska problema socialne diferenciacije in iz tega izvirajočih se konfliktov. Z njunim podpisom se začenja obdobje samoupravnega sporazumevanja in lahko rečemo, da je to zgodovinsko pomemben trenutek za našo bodočnost.

Da bi vedeli, kako se mi vključujemo v to dogovarjanje, smo prosili za prispevek inž. Boža Aliča, ki je s strani naše delovne organizacije imenovan v komisijo za izdelavo predloga samoupravnega sporazuma o delitvi dohodka in osebnega dohodka v kovinski in elektro industriji.

Delitev ustvarjenega dohodka v podjetjih je bila vse obdobje od odprave administrativnega vodenja gospodarstva, to je od razvitja delavskega samoupravljanja dalje področje družbeno-ekonomskega dogajanja, ki je močno zanimala organe družbene skupnosti. Od delitve dohodka je namreč v precejšnji meri odvisna tudi stabilnost družbenega gospodarstva, ki sloni na uravnoteženi delitvi dohodka med splošno, investicijsko in osebno potrošnjo. Organi družbene skupnosti so sprejemali najrazličnejše ukrepe, da bi bila delitev dohodka v podjetju čim bolj povezana z doseženimi delovnimi rezultati. Vse oblike vplivanja družbene skupnosti na organe upravljanja v podjetjih pa so se hitro preživele, zlasti iz razloga, ker je bilo nemogoče z eno obliko oz. formulo meriti gospodarske uspehe vseh podjetij v državi.

Neučinkovitost družbenega vpliva na delitev dohodka v podjetjih in različni gospodarski položaj posameznih podjetij je povzročila številne nepravilnosti zlasti v delitvi razmerij med podjetji in plačevanju za opravljeno enako delo. Kritike delovnih ljudi so bile čedalje pogostejše, zato je morala družbena skupnost ne glede na to, da doslej tega ni povsem uspela urediti, nadaljevati z iskanjem oblike vplivanja na odstranitev nepravilnosti v delitvi dohodka.

Politična vsebina naše družbene ureditve, ki temelji na samoupravljanju, ne dopušča neposrednega diktiranja družbenih obsebnih organov podjetjem, kako naj izvedejo delitev svojega dohodka. Edina oblika, ki je v sedanjih družbenih pogojih mogoča je — dogovarjanje in sporazumevanje med prizadetimi družbenimi činitelji za takšno delitev dohodka, ki bo ustrezala ekonomskim in političnim ci-

ljem naše družbene skupnosti.

Pravne osnove tega sporazumevanja in dogovarjanja so dane z zakonom republiške skupščine o samoupravnem sporazumevanju in družbenem dogovarjanju o merilih za usmerjanje delitve dohodka in osebnih dohodkov. Z njim so delovne organizacije dolžne, da z medsebojnimi samoupravnimi sporazumi določajo in vsklajujejo osnove in merila za delitev dohodka in osebnih dohodkov. S tem zakonom je tudi določena vsebina in način sporazumevanja med delovnimi organizacijami. O tem bo delovni kolektiv več seznanjen v bližnji prihodnosti, ko bomo razpravljali o konkretni obliki sporazuma v katerem se bo vključil naš delovni kolektiv.

Jedro sporazumevanja je v tem, da se mora sleherna delovna organizacija vključiti v nek sporazum o delitvi dohodka in osebnih dohodkov, ki ga sestavi določena skupina delovnih organizacij po panogah ali območjih, sindikat, poslovno združenje ipd. in ki je potrjen od posebne republiške komisije. Da bi ta komisija lahko opravljala svoje delo, to je, da bi dajala soglasje k posameznim sporazumom, potrebuje osnovo oz. družbena merila za ocenjevanje njegove ustreznosti in skladnosti z družbenimi interesi in cilji. Ta so določena s splošnim družbenim dogovorom med Izvršnim svetom Slovenije, Gospodarsko zbornico SR Slovenije in Republiškim svetom Zveze sindikatov Slovenije, ki je bil pred kratkim že podpisan in tudi objavljen v Uradnem listu SR Slovenije. Ta dogovor pa ima tudi še dodatno vlogo in sicer, da morajo njegova merila upoštevati tiste delovne organizacije, ki se ne vključijo v nobenega od obstoječih sporazumov.

Sedaj so na vrsti delovne organizacije, da prično delo-

vati na sestavljanju predlogov sporazumov. Te so dolžne to storiti po že imenovanem zakonu, zainteresirani pa tudi, ker imajo dokler ne sklepajo in se ne vključijo v nek sporazum »zamrznjene osebne dohodke« na višini, ki je 11 % večja od oprečnih OD iz lanskega leta.

Naše podjetje se je vključilo na pobudo republiških sindikatov v VII. samoupravnem sporazumu kovinske in elek-

tro industrije Slovenije, ki združuje 120 podjetij imenovanega proizvodnega značaja. Sporazum pripravlja posebna komisija, katero sestavlja tudi naše podjetje. Delo te komisije je šele v začetni fazi, svoje delo pa pospešuje, da bi čimprej lahko sestavila osnutek tega sporazuma. Pred njo je zahtevna in zapletena naloga, o kateri pa bo delovni kolektiv obširneje obveščen, ko bo sestavljen prvi

osnutek tega sporazuma. Ob tej priložnosti, bo delovni kolektiv seznanjen tudi z vsemi vsebinskimi značilnostmi in vplivi na delitev dohodka in osebnih dohodkov.

Dokler ni znan vsaj prvi osnutek sporazuma je vsako podrobnejše pojasnjevanje naloga za izvajanje sporazuma in njegovih učinkov na položaj našega delovnega človeka preuranjeno.

Božo ing. Alič

Iz skupščine občine Moste - Polje

Dne 17. junija je bila sejava obeh zborov s sledečim dnevnim redom:

1. Potrditev zapisnika 24. seje občinskega zbora in zbora delovnih skupnosti skupščine občine Ljubljana Moste-Polje z dne 20. 5. 1971.

2. Poročilo o izvrševanju sklepov 24. seje občinskega zbora in zbora delovnih skupnosti skupščine Ljubljana Moste-Polje z dne 20. 5. 1971.

3. Odborniška vprašanja in zahteve po pojasnilih.

4. Stališča o dolgoročnem družbenem razvoju SR Slovenije.

5. Poročilo o delu upravnih organov skupščine občine Ljubljana Moste-Polje za leto 1970.

6. Poročilo o delu Mestnega javnega pravobranilstva Ljubljana v letu 1970.

7. Poročilo o delu Postaje milice za leto 1970.

● V tretji točki dnevnega reda je bilo 14. vprašanje odbornikov z odgovori. Največ vprašanj se je nanašalo na urejanje zelenic, cestišč, glede čistoče ob tržnicah in podobnih komunalnih zadev.

● V četrti točki je bil odbornikom dan v razpravo predlog stališč o dolgoročnem družbenem razvoju SR Slovenije, ki sta ga pripravila Republiški zbor in Enotni zbor delovnih skupnosti Skupščine SR Slovenije.

Načrt dolgoročnega razvoja za prihodnjih 15. let, ni samo napoved kaj bo, temveč tudi konstruktivna kritika tega, kar je, torej sedanje stvarnosti, ki ne zadovoljuje potreb človeške in družbene eksistence. Tako načrtovanje pa vključuje predvsem določanje ciljev za našo prihodnost, ki terjajo mobilizacijo naših zmožnosti če hočemo, da jih dosežemo.

V načrtu razvoja Slovenije je dana vsa teža človeku, na materialno in duhovno bolj bogatih in bolj svobodnih slovenskih delovnih ljudeh. Na-

ni civilizacija potrošnje, ampak civilizacija ljudi, odnosov in vrednot, kot so: svoboda, socialna trdnost, delovna ustvarjalnost, nacionalna in samoupravljalna zavest, izobrazba, solidarnost in enakost, ki temelje na zavestnem hotenju vse družbe in na njenih materialno bogatih temeljih.

KAKO JE V NAČRTU RAZVOJA ZAJETA NAŠA VEJA GOSPODARSTVA

Slovensko železarstvo se bo moralo tehnološko preusmeriti na kvalitetnejše izdelke, asortiment svojih izdelkov pa mora programsko uskladiti z jugoslovanskim železarskim gospodarstvom. Naša črna metalurgija se mora tehnološko in organizacijsko tesno povezati s kovinsko predelovalno industrijo ter z usmeritvijo na čim večjo finalizacijo proizvodnje z njo postati organska celota.

V okviru dolgoročnega načrta za razvoj jugoslovanske črne metalurgije, ki računa z zmogljivostmi do 8 milijonov ton, bodo slovenske železarne leta 1985 udeležene z okrog 1 milijonom ton (sedaj 680 tisoč ton). Takšno proizvodnjo usmeritev bomo dosegli z nabavo polizdelkov pri jugoslovanskih in drugih proizvajalcih jekla, kar nas bo investicijsko precej razbremenilo, težišče proizvodnje pa preneslo na hladno predelavo in na finalizacijo.

Za položaj slovenske barvne metalurgije je po eni strani značilno povpraševanje po barvnih kovinah in ustreznih izdelkih tako na domačem trgu kot po svetu, po drugi strani pa ob obstoječih proizvodnih zmogljivostih lastna surovinska osnova usiha. Takšen položaj narekuje intenziviranje geoloških in rudarskih raziskav, da bi nam sodobni tehnološki postopki zagotovili rentabilno proizvodnjo. Sicer pa bomo morali nabavljati su-

rovine, t. j. rude, koncentrate in polizdelke, drugod, pri čemer se bomo morali — da bi zagotovili surovine z drugih področij in iz uvoza — delno oprijemati tudi investicijskih sovlaganj z drugimi partnerji.

Predelovalna industrija barvnih kovin se bo razvijala v tesni tehnološki in poslovni povezavi z domačimi in s tujimi porabniki svojih izdelkov. Proizvodnja nepredelane aluminija bo predvidoma dosegla okoli 76 tisoč ton, močno pa se bo povečala njegova predelava in finalizacija.

Kovinska industrija je za slovenski gospodarski razvoj izredno pomembna, ker je propulzivna, povezuje metalurgijo z vsemi drugimi gospodarskimi dejavnostmi in ima ugodne multiplikativne učinke na gospodarstvo v celoti. Predvidevamo, da se bo v prihodnjih letih izoblikovala v hrbenico naše industrije. Vključevala se bo, predvsem kot kooperant, v velika jugoslovanska in mednarodna industrijska združenja ter bo postala pomemben dejavnik, ki bo neposredno in posredno vplival na uvajanje svetovne tehnologije v naše gospodarstvo. Velika kovinska industrija bo postala tudi pobudnik za razvijanje številnih manjših kovinskih predelovalnih in obrtnih delavnic.

Pomemben položaj se obeta motorni industriji in industriji gospodinskih strojev, ki že sedaj razvijata večje serije finalnih izdelkov za domači in tuji trg ter sta organizator serijske proizvodnje raznih sestavnih delov in polizdelkov.

Hkrati z dinamičnim razvojem kovinske industrije se bo zlasti izboljševala struktura proizvodnje v smeri čedalje bolj zahtevnih izdelkov.

Poglavitno vprašanje v razvoju navedenih industrijskih vej so strokovnjaki, ki se bodo morali lotiti organizacijskih in tehnoloških problemov ter jih razreševati v okviru nakazanih usmeritev.

BORCI ZA SVOJ PRAZNIK OBISKALI BOJIŠČE POHORSKEGA BATALJONA

Za trideseto obletnico vstaje jugoslovanskih narodov in praznik Dan borca so naši udeleženci v NOB skupaj z drugimi člani kolektiva, ki jih je povabila sindikalna in mladinska organizacija, obiskali Osankarico na Pohorju.

Ogledali so si muzejsko zbirko o Pohorskem bataljonu nato pa skupno odšli k Trem žebliem, kjer je 8. januarja 1943. leta Pohorski bataljon bil zadnji bitko. Po kratkem nagovoru so položili venec, glavni direktor Zdravko Rakušček pa je orisal nastajanje tega bataljona, njegove velike akcije na Štajerskem in Koroškem ter njegov tragičen zadnji boj do poslednjega borca. V popoldanskem času so čas prebili v naravi ob harmoniki in partizanskih pesmih. Vsak borec je dobil v spomin še knjigo o Pohorskem bataljonu in dan je bil tako nadvse prijetno zaključen.

Iz tujih revij

Kakršen vodja, takšno podjetje

NOVI »ZAKON« ORGANIZACIJE »FORMULA H & R« JE REZULTAT RAZISKAV DVEH ZAHODNONEMŠKIH PRAKTIKOV — BERNTA RORBAHA IN DR. EKARDA HUDHAVZENA. TA FORMULA SE GLASI: KVALITETA SODELAVCEV SE SLABŠA PROGRESIVNO V ODNOSU NA KVALITETO NJIHOVIH PREDPOSTAVLJENIH.

Bernt Rorbah — svetnik za vprašanja marketinga, reklame in personala iz Frankfurta — je prišel do zaključka: »V devet od deset primerih se firme ne odločijo za najboljšega človeka, ki jim ga prezentiram, ampak za drugega, tretjega ali četrtega po kvaliteti.« Do enakega zaključka je prišel tudi dr. Ekard Hudhavzen v praksi: »Velika redkost je, da bi predpostavljeno s fakultetno izobrazbo zaposlil sodelavca, ki ima v isti stroki doktorat.«

Oba sta si enotna v tem, da se večina šefov — vodij podjetja in oddelkov boji sodelavcev z enako izobrazbo, ki bi jim lahko ogrozili položaj. Tudi »idealni šefi«, katere so avtorji »Formule H & R« označili za ljudi z največjim številom točk — 100, se nagibajo k temu, da iščejo slabše namestnike. Ti slabši namestniki pa dajo prednost še slabšim sodelavcem, kar se nadaljuje kot veriga. Človek na vrhu organizacije, ocenjen z 80 točkami, vpliva na kadrovsko politiko — diktirano s strahom — da so vsi položaji v hierarhiji pokriti z ustrežno slabšimi delavci.

V osnovi »Formula H & R« potrjuje staro modrost, da je vsaka organizacija toliko dobra ali toliko slaba, kolikor je dober ali slab človek na njenem vrhu.

»CAPITAL«

Kje je naša strokovna literatura

Ko smo na sestanku uredniškega odbora prebirali glasila drugih gospodarskih organizacij, smo v nekaterih videli tudi objavljene sezname strokovne literature, ki je določeni mesec prispela v podjetje in se jo lahko dobi v knjižnici.

Tudi mi smo gospodarska organizacija z velikim številom strokovnih kadrov, z velikimi željami in hoteli stopati v korak s časom in strokovna literatura naših in tujih svetovnih založb je prav gotovo eno pomembnih pomagala za zadovoljitev teh potreb. Nismo brez strokovne literature, te vsak dan pride v podjetje dokajšen kup, pa vendar smo brez nje. Nekaj temu, nekaj onemu in mnoge revije se neprebrane porazgube po predalih posameznikov. Najmanj ali nič tega je deležna naša tehnična knjižnica, ki je v resnici samo »rezervna« sejna soba ne pa prostor in naslov za vso strokovno literaturo, ki jo podjetje s precejšnjo vsoto plačuje. Seveda, mislimo pri tem na bogato, tekoče urejeno strokovno knjižnico, ki bi imela vso strokovno literaturo iz tehničnih kot humanističnih področij, ki pridejo v poštev pri našem delu. Razvoj nas sili, da se vsak dan spoprijemamo z novimi delovnimi nalagami, pri reševanju teh nalog preinvenčujemo odkrivanje že odkrito, čas pa nas posmehljivo tepe, saj vemo, da smo z njim vedno navzkríž. V urejeni knjižnici bi se strokovni delavec pred pričetkom izvrševanja delovne naloge lahko seznanil kaj vse je že na področju, ki ga zanima narejenega, preiskusnega, začetelega, gotovo bi mu bilo to v veliko pomoč, podjetju pa v korist.

Vemo, da s tem zapisom tudi uredniški odbor ni odkril Amerike. Zapisali smo kar smo brali in kar je bilo že tolikokrat glasno in tiho zaželeno med strokovnimi delavci kolektiva. Radi bi tudi mi v našem glasilu vsak mesec objavili seznam nove strokovne literature, ki bi bila v knjižnici na voljo članom kolektiva.

Za U. O. G. S.

Ali znamo kontaktirati s svojimi podrejenimi

Pogovor — intervju, opravlja vsak dan vsak vodja, čeravno temu vedno ni kos kot bi moral biti. Navadili smo se pogovor smatrati kot nekaj formalnega, vendar pa obstajajo tudi neformalni pogovori, v katerih podrejeni prihaja — nastopa z osebnimi problemi. O tem pogovorih se malo govori, zato bomo v tem sestavku našli nekaj komponent tehnike neformalnih pogovorov — intervjujev, ki se nanašajo na vprašanja discipline, pritožbe in osebne probleme.

Morda smo kdaj tudi sami trpeli vsled našega neprosvetljenega predpostavljene ali direktorja, ki smatra razumevanje do podrejenih za znake slabosti, razgovore o pritožbah in problemih pa izgubljanje časa. Zaradi tega — sedaj ko smo tudi mi vodja — trdno sklenemo, da bolje spoznamo svoje podrejene in, da jim posvetimo znatno več pozornosti in razumevanja.

ZDRAV RAZUM

Prej kot psihoanaliziramo svoje podrejene moramo analizirati sebe, svoja stališča, obnašanje, kontaktiranje s sodelavci. Ali dosegamo najboljše rezultate s svojimi podrejenimi in ako jih ne — ali ni to naša napaka?

Z analiziranjem samega sebe in svojih podrejenih radi naredimo napako, ko se natančno držimo narejenih okvirjev obnašanja in povsem pozabimo, da se zdrav razum še največkrat najbolj koristno uporablja. Zaradi takih napak je bolje, da svoje psihološke eksperimente s seboj in svojimi sodelavci — zato da bi jih spoznali in jim bili dober vodja — prepustimo strokovnjakom. Do tedaj pa vedimo, da se vsakodnevno dobro sodelovanje s podrejenimi lahko zagotovi tudi s starimi metodami kot so: trdna in dosledna kontrola, dobro vodstvo, priznavanje napov in dostopen vodja.

VSAKODNEVNI PROBLEMI

Podrejeni mora imeti vedno občutek možnosti se pogovarjati s svojim vodjem, tudi o vsakdanjih problemih. Vodja pa mora biti vedno sposoben in pripravljen poslušati prijetne in neprijetne pogovore.

Preveč čas a in pozornosti posvečamo v pogovorih raznim selekcijam, ocenjevanjem i. p. d. med tem pa pozabljamo na pogovor o disciplini, osebnih problemih, pritožbah, na kar bi moral vodja vedno paziti.



NEUMESTNO RAZMIŠLJANJE

Pri pogovorih o disciplini vidimo, da tu ne prihajajo v poštev vsi podrejeni ampak vedno eni in isti posamezniki. Če mi te posameznike pokličemo na odgovornost se jih večina teh ponovno vrača z enakimi prekrškami. Ukori v nekaterih primerih ne pomagajo. Ti posamezniki so — čeprav na ta način — v centru pozornosti, z nenehnim opozarjanjem pa postanejo v očeh kolegov povzdignjeni mučniki. S tem se konča šele takrat, ko z opozorilom posameznika na disciplinske mere v primeru nepopoljšanja z njim prenehamo kontaktirati in dopovemo njegovim delovnim kolegom, da je njegovo početje škodljivo in da morajo oni zato več delati. Tako ga bodo oni sami uredili ali pa izločili.

RAZUMEVANJE

Vloga vodje je vloga človeka, ki posluša. Pogosto se dogaja, da podrejeni išče priliko, da bi svoje probleme nekemu povedal. To ne pomeni, da ob tem zahteva

tudi rešitev, dovolj mu je prilika, da se izpove in pri tem logično oceni problem ter ga postavi na realno razumljivost.

Vodja mora v takem primeru vztrajati na neobveznem informiranju ali pri nasvetu kam se naj podrejeni obrne, za nasvet, pomoč in rešitev. Vedno pa je najbolje, da rešitev prizadeti najde sam, mi ga moralno podpremo in pomagamo rešitev uresničiti.

JABOLKO RAZDORA

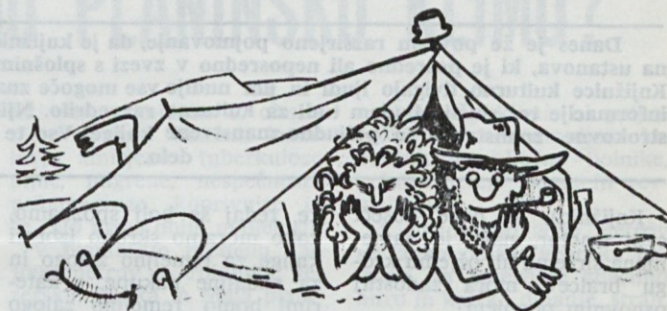
»Lažje se je boriti s komarjem kot z oslom« pravijo ljudje, zato naj vodja nikoli ne ignorira nerganja. Vedno poslušajte in sprejmite na znanje, obljubite da boste vso stvar proučili — obljubite res samo to! Če boste nezadovoljna ohrabрили s praznimi obljubami zato, da se ga rešite, boste naredili nepopravljivo napako — za vodjo nezadostno! Pritožbo je treba vedno temeljito preučiti in se pri tem ne naslanjati na mnenje ene osebe (ali vedno iste osebe).

V pogovoru bodite vedno iskreni, podrejenemu recite, da bodo pregledane vse podrobnosti, ki jih je navedel, da potrebujete zato čas, da jih preučite in najdete pravilno rešitev. Določite datum naslednjega pogovora kjer mu boste dali odgovor. Če se pokaže, da so pritožbe neumestne ne smete pritožbenca zavrniti. Reskirajte čas pa mu podrobno razložite zakaj njegove pritožbe niso rešene.

OBJEKTIVNO STALIŠČE

Za vodjo ni priporočljivo emocionalno angažiranje v pogovorih in kontaktiranju s podrejenimi. On mora z vsemi močmi ohraniti objektivno gledanje na situacije in podrejenim pomagati definirati probleme, da najdejo vzroke in diskutirajo o rešitvah. Pri vsem pa se je vedno treba varovati občutka vsemogočnega in izkušnega zaščitnika, ker sicer dajemo nasvete in rešitve kot čarodej zajce iz klo-buka.

Po reviji »DIREKTOR«



Sezona dopustov se je začela. Razkropili se boste širom naše domovine. Na vsak način boste hoteli Saturnus pozabiti — pa ne bo šlo! Bolj se bo dopust nagibal proti koncu, bolj boste spet mislili na njega. No, tokrat, ko boste takole že odpočiti premišljevali in se ogrevali za službo, vzemite papir na napišite kaj. Napišite, kaj ste doživeli, kako ste se imeli, morda ste odkrili kak čudovit kotiček, morda ste prvič ujeli ribo, morda... seveda, to bo nekaj posebnega, ki bo še potem, dolgo dišalo po dopustu. Pišite, v uredništvu že čakamo.

AKCIJSKI PROGRAM OBČINE

Skupščina občine Moste-Polje je 1. julija na svoji seji sprejela akcijski program za uresničevanje nalog v zvezi s stabilizacijo in realizacijo družbenega načrta in proračuna občine za letošnje leto.

Res, da so delovne organizacije v občini temeljni nosilci stabilizacije, te ne bomo dosegli, če v njej ne bodo sodelovali vsi občani, krajevne skupnosti in vsi dejavniki tja do republike in federacije, so menili odborniki na seji. Občina bo podpirala predvsem najprizadenejše za dosego ciljev stabilizacije. Se posebno bo podprla organizacije, ki bodo zmanjševale uvoz ali povečevale izvoz. Ne bo šla v nove nepokrite investicije, proračunske presežke pa bo gospodarstvu vračala s selekcijo.

Tudi socialne diferenciacije ne bodo zajezili le visoki politični forumi, če pri tem ne bo sodelovanja v občini, v delovnih organizacijah in posameznikih. Spoprijeti se bo treba tudi z razlikami prejemkov med podjetji in panogami ne le med posamezniki.

Na koncu je skupščina zadolžila vse delovne organizacije in ustanove, da v najkrajšem času sprejmejo svoje stabilizacijske programe.

(Nadalj. s 5. strani)

dar delo preddelavca pri novih sodobnih strojih, linijah, svetlih prostorih, ima vsekar več lepote, kot pa tu naše.

● Katere dneve greš najbolj zadovoljen domov?

● Dnevi so lepi: kadar delo poteka brez zastojev, ka-

dar imajo »svoj dan« tudi delavke — mislim, kadar imajo dober doseg norme, kadar na plačilni dan ni potrtili ali celo objokanih obrazov.

Več lepih dni bi zagotovo bilo pri sodobnih strojih in za našo proizvodnjo primernih prostorih — teh si vsi želimo!

G. S.

Imamo tudi vnete ljubitelje gledališke umetnosti

Zaključili smo gledališko sezono za leto 1970-1971, ki se prične jeseni in konča spomladi. Tudi v letošnji sezoni smo predvidevali, da bo repertoar lep in pester. In res, nismo bili razočarani, saj je Mestno gledališče prekosilo vse dosedanje sezone. Tudi opera je imela v svojem programu najlepša dela svetovne klasike. Gledališka hiša Drame pa je zaradi svojih trenj in nesoglasij med ansambлом trpela tudi z obiskom svojih predstav.

Ze v letošnji sezoni smo tudi v našem podjetju odpovedali deset sedežev, to je en abonma, ker med našimi delavci kakor tudi med intelektualci za njene predstave ni bilo velikega zanimanja. Za prihodnjo sezono pa smo dramski abonma v celoti odpovedali. To pa zato, ker

imamo v Operi in Drami še dodatni konto, ki ga lahko med letom koristimo ter naročimo predstavo, ki bo ustrezala našim obiskovalcem gledališča.

Dramske predstave so mnogo bolj zahtevne in tudi v mnogih primerih preveč resne za današnje čase, ko človek išče razvedrilo in vedrega humorja, ki ga reši vsakdanjih skrbi in žalosti. Tega si naši ljudje najbolj želijo in upamo, da so ga bili vsaj v Mestnem gledališču deležni v polni meri. Saj je bil tam izbran repertoar skoro iz samih komedij in satir, ki morajo še tako zahtevnega gledalca pritegniti. Vse komedije so bile sproščene in duhovite, igralci pa so nas zabavali in s svojim igranjem pritegnili prav do konca vsake predstave.

Dokaz za to, da je bila letošnja sezona plodna za gledališče kakor tudi za obiskovalce je v tem, da so bile vedno vse vstopnice oddane, v mnogih primerih jih je celo primanjkovalo. Obisk napram lanski sezoni se je povečal za 12%, kar je velik skok, če pomislimo, da imamo skoro v vsaki hiši tudi televizijo, ki prikazuje tudi dramska dela naših gledaliških hiš.

Mnogi, ki so vračali vstopnice naslednji dan, so bili še vsi pod vtisom predstave, ki so jo gledali prejšnji dan, ter se že vnaprej priporočali za naslednjo. Tu vidimo, da nimamo v našem podjetju samo ljubitelje športa, temveč tudi vnete ljubitelje kulture. Vsak človek ima svojega konjička, ki ga mika in vleče, zato bomo skušali vsakemu nuditi kar ga zanima in raz-

vedri. Za vse to pa se moramo zahvaliti našemu sindikatu ter samoupravnim organom, ki imajo za vse razumevanje in vsakemu želijo nuditi, kar mu je pri srcu.

Tudi v prihodnji sezoni bodo abonmaji isti kot so bili v pretekli, razen Drame, ki smo jo odpovedali.

ABONMAJI:

Mestno gledališče:

RED — B	80 sedežev
RED — C	30 sedežev
RED — D	30 sedežev
RED — E	130 sedežev
RED — G	100 sedežev
premierski	10 sedežev

OPERA:

RED — A	4 sedeže
RED — C	4 sedeže
RED — G	10 sedežev
RED — K	10 sedežev

Poleg teh abonmajev smo prejeli še vstopnice za kino »Križanke«, ki jih tudi lahko dvigne vsak član kolektiva brezplačno. Veljajo pa za vse predstave, ker niso vezane na datume in ne na sedeže. Seveda pa vsaka vstopnica velja samo za eno predstavo.

Povrhu vsega pa imamo na razpolago še nekaj vstopnic za festivalne prireditve, ki pa jih naročamo samo na podlagi vaših predhodnih prijav. Program teh prireditev lahko dobite in izberete predstave, ki jih želite obiskati.

Z željo, da bo tudi prihodnja sezona tako plodna, kot je bila letošnja, in da jo boste pridno obiskovali, se vam za letošnji obisk zahvalujemo in vam v prihodnje želimo obilo duhovnega užitka.

Lenčka Toni

Knjižnica, saj res!

Danes je že povsem razširjeno pojmovanje, da je knjižnica kulturna splošno izobraževalna ustanova, ki je posredno ali neposredno v zvezi s splošnim in strokovnim izobraževanjem. Knjižnice kulturno dvigajo ljudi in jim nudijo vse mogoče znanstvene, strokovne in praktične informacije ter služijo ljudem tudi za kulturno razvedrilo. Njihovo orodje pri tem delu pa so strokovne, znanstvene in poljudno-znanstvene knjige. Vse te so knjižnici potrebne za njeno delo.

Knjižnica, ki hoče doseči svoj smoter, najsi je namenjena širšemu ali ožjemu krogu bralcev, mora zadostiti osnovnim pogojem:

1. mora imeti možnost, da nenehno obnavlja svojo knjižno zalogo,

2. omogočiti mora vsakemu bralcu, da si v knjižnici ali z njeno pomočjo nabavi kakršnokoli knjigo, ki jo potrebuje,

3. imeti mora kvalificirano strokovno vodstvo ali pa vsaj upoštevati nasvete kvalificiranega kadra,

4. nuditi mora bralcu ne le knjige, ampak tudi vse potrebne informacije,

5. imeti mora možnost, da razvija svojo dejavnost v primernih prostorih.

Vprašanje izbora knjig, ki naj tvorijo osnovno zalogo knjižnice, je eno izmed najtežjih in najvažnejših, saj sta prihodnost in uspeh knjižnice najbolj odvisna prav od temeljne zaloge knjig. Temeljna zaloga knjig pri knjižnici, ki jo na novo ustanovljamo, je prvi večji nakup knjig ali dar. Če upoštevamo čisto praktično stran, to je ozir na finančna sredstva knjižnice in če upoštevamo, da realne potrebe knjižnice niso vedno ena-

ke, tedaj še bolj spoznamo, kako moramo skrbno izbrati knjige za temeljno zalogo in za nadaljne nakupe, s katerimi bomo temeljno zalogo načrtno in enakomerno izpolnjevali in da ne bi smeli, kadar imamo na razpolago vrednejšo knjigo podobne vsebine, po nepotrebnem kupiti niti ene knjige, ki knjižnici ni potrebna. Te naloge lahko reši le knjižničar.

Pri izboru temeljne zaloge je najvažnejša selekcija knjig. Bolje je, da ima knjižnica manjše število knjižnih zvezkov, ki so tako dobro izbrani, da so neprestano v prometu in ki so hkrati v pravilnem sorazmerju do vseh strok, kot pa, da ima veliko število knjig, ki stoje neizposojene na knjižnih policah.

V primeru kot je naš, če moramo reorganizirati knjižnico, ki je zastarela ali ni že več časa delovala, moramo najprej odstraniti vse nepotrebno in neuporabno. Če bomo našli v knjižni zalogi mnogo zastarelih del, bomo te knjige izločili in jih čimprej nadomestili s sodobnimi knjigami. Potrebno je sistematično pregledati celotno knjižno zalogo s katero razpolagamo ali pa vsaj njen večji del. Pri pregledu se moramo še posebej ustaviti pri knjigah, ki niso bile izposojene več kot eno leto in skušati ugotoviti, kaj je temu vzrok; ali je knjiga nesodobna, ali morda ne sodi po načinu obdelave in snovi v strokovno knjižnico.

In še nekaj: Četudi je knjižnica še tako majhna, mora imeti priročno knjižnico (enciklopedije, slovarji, razni učbeniki, biblio-

grafije, knjigotržni katalogi, atlasi, zakoni, Uradni list SRS, Uradni list SFRJ, vozni red, strokovni bibliografski priročniki, Slovenski pravopis, slovar tujk, telefonski imenik, adresarji itd.)

Priročna knjižnica je namenjena knjižničarju za pomoč pri njegovem strokovnem delu, ima pa še širšo nalogo kot ostala knjižna zaloga; namenjena je namreč vsem bralcem pri reševanju vrste praktičnih problemov. Knjig priročne knjižnice se ne sme izposojati na dom, biti morajo stalno v knjižnici, ker le tako lahko služijo svojemu namenu.

Pri nas je danes skoraj vsaka potreba po sodobni knjigi ali članku povezana z mučnim iskanjem po tujih knjižnicah, ki je zaradi pomanjkanja informacij o delovanju teh knjižnic in nevpogleda v njihov sistem in ureditev ne le mučno, temveč tudi zelo zelo zamudno in nepotrebno. Če bi upoštevali navodila za organizacijo in vodenje lastne knjižnice, ki jih v tovrstni literaturi ne manjka, bi morda tudi mi, z malo dobre volje in minimalnimi sredstvi kmalu imeli sodobno urejeno tehnično knjižnico. Knjige in revije, ki so danes razdeljene po posameznih oddelkih, ne sistematično urejene in nedostopne širšemu krogu bralcev, bi zbrane in urejene predstavljale temeljno zalogo knjig. Strokovnega kadra, h kateremu bi se obrnili po nasvete pri ureditvi naše knjižnice ne manjka, saj vsaka večja knjižnica v Ljubljani zaposluje vrsto strokovnjakov, ki bi nam, verjamem, prav radi pomagali.

Strokovni nasveti in pomoč knjižničarja — strokovnjaka pri naročanju in iskanju novih knjig, člankov ali revij bi prihranili marsikatero dragoceno uro, ki jo naši sodelavci, posebno strokovni kader, neopotrebno zapravijo v brskanju po tujih knjižnicah.

Pravočasne informacije in vpogled v sodobno strokovno literaturo pri nas in v svetu in strokovno pomoč pri iskanju, izboru in naročanju novih knjig pa čedalje bolj pogrešamo. Nekaj bi na tem res lahko naredili, ali ne?

Zanimivosti s področja embalaže

● Od 22. do 24. maja je v Milanu potekal kongres, kjer so strokovnjaki reševali problem uničevanja nerabne embalaže.

● Od 24. do 30. maja je v Milanu potekal VII. sejem IPACKIMA, kjer je prikazana nova embalaža vseh vrst, stroji za izdelovanje embalaže in transport embalaže.

● Od 8. do 13. junija je bil III. internacionalni sejem embalaže »PROPAC«. Ta sejem je vsako tretje leto in prikazuje strojno opremo za izdelovanje embalaže vseh vrst.

● Švedska tovarna Forenade Well AB je dala na tržišče specialno embalažo — 25. litersko vrečo za mleko pod imenom WELLBAG. Ta embalaža je zelo iskana.

● V državi Merilend (ZDA) je pogojno izdan predpis s katerim se s 1. aprilom 1971 prepoveduje prodajo izdelkov v embalaži, ki se jo ne vrača.

● Na Holandskem so izdelali novo aluminijasto steklenico, ki bo z zagotovljeno sterilnostjo zapirala nadomestila sedanje drage jeklene steklenice za dolgotrajno shranjevanje krvi redkih grup.

● Neko podjetje iz ZDA je uvedlo novi postopek za aseptično pakiranje (pakiranje, ki izključuje okužbo s klicami) živil. Pakira jih v embalažo iz aluminijaste folije ali plastične mase. Živila tako pakirana zdržijo nehlajena 4—6 mesecev.

● V ZDA se 75% vseh mesnih izdelkov pakira z brezračnim prostorom in predvsem v plastične folije.

● Od 6. do 10. septembra 1971 bo v Pragi kongres na temo »Vloga embalaže v svetovni trgovini«. Udeležili se ga bodo strokovnjaki iz celega sveta.

● V Franciji so bili objavljeni rezultati študije o sedanjih in bodoči situaciji v odnosu na embalažo iz steznih folij predvsem o materialih za izdelavo in možnostih uporabe. Lansko leto so v Franciji porabili 6.000 ton embalaže iz stezne folije, polovico od tega v živilski industriji.

● V Nemčiji proučujejo vprašanje obdavčenja proizvajalcev embalaže, ki se jo ne vrača (steklenice itd.), da bi s tako objemnimi sredstvi lahko zadovoljivo odklanjali ogromne količine odpadne embalaže.

● Romunija je izdelala nove standarde za plastično embalažo prilagojeno paletizaciji. Romunski inštitut bo letos izdelal še 40 predlogov za standardizacijo.

PO PRIVREDNEM PREGLEDU
5. maja 1971

EMBALAŽA 1971 — NIČ KAJ NOVEGA

Na letošnjem 38. mednarodnem kmetijskem sejmu v Novem Sadu je sodelovalo okrog 30 domačih razstavljalcev. Kritiki vedo povedati, da na tem sejmu ni bilo pravzaprav nič novega. V glavnem so podjetja razstavljala kopije že znanih izdelkov ali njihovih rešitev. Več podjetij prikazuje več let isto robo za »nov«. Edino novo, smatrajo strokovnjaki, so sodobni patent zapiraliča na pločevinasti embalaži in nekateri dizajni na embalaži za živilsko industrijo. Ob tej priliki je Peter Konen, direktor nabave, uvoza in izvoza industrije mesa »29. november« reknel: »Domači proizvajalci kovinske embalaže, s katerimi veliko sodelujemo, vse manj uspevajo slediti našim potrebam. Zato smo morali za nekatere proizvode naročiti embalažo v inozemstvu.«

Na koncu sejma je strokovna komisija Zvezne gospodarske zbornice ocenila embalažo, ki direktno ali indirektno služi za embalažiranje in transport kmetijskih — prehrambnih proizvodov. Podelila je tri zlate, šest srebrnih in osem bronastih medalj za embalažo. Največ medalj je dobilo podjetje »Grafika« iz Novega Sada za umetniška oblikovanja in opremo embalaže iz kartona in papirja — 2 zlati, 3 srebrne, eno bronasto. Podjetje »Metalografski kombinat« iz Reke je dobilo srebrno medaljo za rešitev embalažiranja 50 plastičnih čaj z nosilec in saržerjem.

(Po Privrednem pregledu)

Dr. Kuno Wahl

Kaj se v resnici dogaja s človekom, ki se sprehaja

Zamislimo si, čeprav je to mogoče samo v teoriji, dva človeka istih let, z enako telesno težo in enako višino. Opravljati morata tudi isti poklic in živeti v enakih življenjskih pogojih. Edina razlika med njima je ta, da prvi po opravljenem poklicnem delu tiči ves čas doma, medtem ko gre drugi vsak dan na enourni sprehod. Na sprehodu stopa sproščeno in prehodi sleherni dan štiri do pet kilometrov dolgo pot.

Od številnih psiholoških dogajanj med obema si oglejmo samo troje, ki jih je lahko izraziti v številkah: poraba kalorij, porabo kisika pri dihanju in krvni obtok.

Denimo, da sta oba naša moška zaposlena kot trgovska uslužbenca in svojega de-

močni telesni obtežitvi lahko naraste količina krvi, ki gre skozi srce v eni minuti, tudi na 30 litrov. Merjenja dokazujejo, da zdrava srčna mišica udari ob sproščeni hoji v eni minuti šestnajstkrat več in da se količina krvi dvigne v minuti za petnajstkrat.

Ko torej tistemu, ki sedi doma, steče skozi srce v eni uri 270 litrov krvi, se prelije skozi srce tega, ki je na enournem sprehodu, celih 900 litrov (15 x 60). Tudi ta povečana količina krvi gre sicer na račun mišic, ki se gibljejo, vendar pa koristi tudi drugim organom.

Vidimo torej, da človek, ki se redno sprehaja, porabi v eni uri sprehoda 350 kalorij več, da prejmejo njegova pljuča 228 litrov več kisika ter da se njegovih sedem litrov krvi pretaka devetdesetkrat hitreje po njegovem telesu, namreč skozi njegove mišice na nogah in dihalih. Če pride med obema našima znancema do tako velikih razlik že v enem samem dnevu, kakšne bodo te razlike šele v enem mesecu ali v celem letu! Ta, ki se sprehaja porabi v enem mesecu 10 500 kalorij, 6840 litrov kisika in po žilah se mu pretoči 18 900 litrov krvi. V enem letu pomeni to 126 000 kalorij več, 82 080 litrov kisika več in 226 800 litrov krvi več v krvnem obtoku!

Ni treba posebej poudarjati, da ta, ki je v enem letu prehodil 2000 km, tudi bolj trdno in torej tudi bolj zdravo spi in je ves njegov organizem veliko bolj živahen. In to so tiste njegove prednostne točke, ki si jih je nabral, ne pa številke, ki smo jih navedli.

Iz nem. K. Š.

Človeku, ki se je nenehno bahal samo s svojimi predniki in njihovimi deli, je Swift dejal:

»Spominjate me na krompir!«

»Na krompir?« se je začudil odgovorjeni.

»Tako je! Tudi pri krompirju je vse, kar je najboljšje, pod zemljo.«

General je imel zelo ljubko ženo. Ko je nekega jutra stopil v svojo pisarno, polno mladih oficirjev, je vzkliknil:

»Fantje, nočaj sem vam pa vsem nataknil rogove!«

Ker oficirji niso razumeli, je pojasnil:

»Veste, nočaj sem spal s svojo ženo.«



Nagradni pripis

Objavljamo fotografijo, posneto v naši tovarni. Prosimo za primeren podpis ali pripis v obliki kratkega komentarja, ki bo fotografiji dal smiselno vsebino resnega ali šaljivega tona v smislu odpravljanja podobnih primerov.

Najboljše tri prispevke, ki bodo oddani v nabiralnike »Glas Saturnusa« ali v uredništvo do 15. julija, bomo nagradili.

1. nagrada — 50,00 dinarjev
2. nagrada — 30,00 dinarjev
3. nagrada — 20,00 dinarjev

KJE IMAMO PLANINSKO KLIMO?

Naša planinska klima se pričinja z nadmorsko višino 400 do 500 metrov. Na višini 400 do 800 metrov vlada tako imenovana gorska, od 800 do 1200 metrov subalpska, a nad 1200 metrov — alpska klima. Planinska klima je na nadmorski višini 400 do 1000 metrov blaga, nad 1000 metrov pa je ostra, ki človeški organizem močno draži.

Z naraščanjem višine vzporedno pada zračni pritisk in v zraku je vse manj kisika, vse manj kisika je tudi v krvi človeka, ki se dviga. Posledica je globlje in hitreje dihanje. Kostni mozeg pri tem povečuje število eritrocitov (rdečih krvnih teles) in količino krvnega barvila (hemoglobina) v krvi. Planinski zrak je izredno čist, brez prašnih delcev in bakterij, katerih v mestnem zraku kar mrgoli. Vsled tega planinski zrak bolj prepušča toplotne in ultravijolične žarke. Zato se zrak hitro segreje in hitro ohladi. To človek prijetno doživlja — sonce je vroče, zrak pa je vedno svež. Ta zrak vsebuje tudi mnogo manj vlage kot v nižinah in na planinah zato ni soparno. Planinci to občutijo z žejo. Vedno piha rahel ali močnejši veter, ki masira kožo in jo utrjuje za zimo. Močno ultravijolično zarčenje ugodno vpliva na organizem in človek tudi brez sonca potemni. Mnoga dekleta gredo po prvo barvo na planine zato, da na plažah niso »kislo mleko«.

Kranjska gora, Bohinj, Bled, Kamnik — imajo nadmorsko višino do 1000 m in se štejejo za klimatska mesta. Priporočajo se starejšim osebam, otrokom in obolelim z bronhialno ostmo, kroničnim bron-

hitisom, nagnjenim k obolenjem gornjih dihalnih kanalov, umirjene tuberkuloze pljuč, migrene, nespečnosti, psihonervoze, koprivnice in še celo vrsto oblik obolenosti. V planinskih predelih nad 1000 metrov — Pokljuka, Jezersko, Velika in Mala planina itd. — je priporočljivo za rahitične bolnike, diabetike brez komplikacij, anemične osebe, tuberkulozo pljuč, kosti, kože, očii, alergične kihalnosti in podobno.

Planinska klima ni priporočljiva za neozdravljene tuberkulozne pljučne bolnike, bolnike jeter, ledvic in revmatizma.

V višini nad 2000 metrov se lahko pojavi višinska bolezen, za katero je značilno hitro in kartko dihanje, strah, bljuvanje, slabost, krvavitev iz nosa. Vse to mine s sestopom v nižje kraje. Vzrok pa je zmanjšanje količine kisika v krvi.

(Po Press-servisu)



Mnogi menijo, da je samomor strahopetnost: naj najprej poskusijo, potem pa govorijo.

Cenzor je svinčnik, ki je postal človek, ali človek, ki je postal svinčnik.

Povečana aktivnost športnikov za jubilej

Naši športniki so že v začetku leta sklenili dati svoj prispevek k obeležju 50. obletnice tovarne. Zadali so si nalogo, da v tem letu svojo aktivnost še povečajo, obudijo nekatere manj aktivne sekcije in vanje vključijo čim več članov podjetja. Večji del zadanih nalog jim je že povsem uspelo, sicer pa je pred njimi še polovica leta.

MALA OLIMPIADA — »SATURNAŽADA«

Skoraj tako lahko imenujemo veliko športno manifestacijo petdesete obletnice Saturnusa, ki je bila 23. maja na igrišču Slovana, kjer so se pomerili gasilci in nogometaši, v telovadnici Partizana z igralci namiznega tenisa in v Titovem domu s srečanjem strelcev.

Nogometaši so bili osrednja točka tega športnega dogodka. Bili so glavni organizatorji in je njihov prispevek prizadevanj, »da bi ta dan šlo vse po olju«, tako velik, da jim sploh ne bi bilo treba tekmovali. No, pa vendar, tekmovali so in bili glavna atrakcija, kajti konkurenca je bila sila trda. Italijansko moštvo iz Maniaga, s katerim se vsako leto srečamo, je bilo v večini pomlajeno in glavni favorit. Moštvo iz nam sorodne tovarne »MGK« z Reke je bilo uganka, enako tudi moštvo iz tovarne »LIM« Zagreb. Že sam žreb za nas ni bil ugoden, prvi naš nasprotnik so bili Italijani. Tekma je bila huda, lepa, razburljiva — zgubili smo! V popoldanskem delu smo imeli lažjega nasprotnika — moštvo »LIM« iz Zagreba. To pot smo zmagali, vendar bilo je tretje mesto, kristalni pokal so si z izenačenostjo, toda »srečno« igro prislužili tovariši z Reke. Vrstni red je bil: 1. »MGK« Reka, 2. Maniago Libero — Italija, 3. Saturnus, 4. »LIM« — Zagreb.

Gasilci, ki so s slavnostno parado otvorili celotno srečanje in mu dali pravo slavnostno obeležje, so se pomerili v svojih disciplinah z ekipami sorodnih podjetij. Na veliko veselje vseh so dosegli najboljše rezultate in tako ponovno potrdili visoko sposobnost.

Srečanje v namiznem tenisu je bilo med ekipami LIM — Zagreb, MGK — Reka in Saturnusa.

Prvo mesto je osvojila ekipa Saturnusa v sestavi: Osterman, Kisel, Bricelj. Tekmovalci iz MGK — Reka so bili zadnji.

Strelci so na tekmovalce povabili MGK — Reka in ker LIM — Zagreb ni imel ekipe, so povabili strelce iz tovarnega kolodvora Moste. Povabljeni ekipe so bile s sprejemom in organizacijo zelo zadovoljne, zato so izrazile željo po nadaljnjih srečanjih.

Saturnuska ekipa je imela nekoliko smole, saj so nekateri strelci (zaradi treme) dosegli veliko nižje rezultate, kot jih sicer dosegajo na drugih tekmovaljih. Končni rezultat je bil dva kroga manj kot prvaki — železničarji tovarnega kolodvora, ki so tako odnesli jubilejni pokal.

Na koncu kratke navedbe poteka in rezultatov lahko za-
pišemo, da je srečanje bilo v velikem jubilejnem znamenju s strani športnikov in organizatorjev, da pa ne moremo enako reči za člane kolektiva, ki se — tovarni SATURNUS primerno — srečanj niso udeležili. Torej, vse čestitke organizatorjem za prizadevanje in tekmovalcem, ki so se v vseh svojih močeh potrudili, da je jubilej Saturnusa zlato blestel.

Člani naše nogometne ekipe, ki so požrtvovalno zastopali Saturnus: Žnidaršič Jože, Vokal Jure, Oblak Andrej, Kitič Slobodan, Jamšek Jože, Kraj Sašo, Sluga Lado, More Milan; čepijo: Šinko Boris, Čečelič Jože, Dolničar Marko, Hegler Jože, Korelc Slavko.

Na levi: jubilejni pokal, ki so ga za Saturnus priborili pingponkaši, smučarji in kegljači.



GASILCI SO PRVI TEKMOVALI

V nedeljo, 23. maja 1971, je bil zbor vseh naših nastopajočih gasilcev pred gasilskim domom v tovarni že ob 6 uri, čeprav je bilo tekmovalje napovedano šele ob 7. uri. Že iz samozavestnih obrazov se je dalo razbrati, da so dobro pripravljene in da ni dvoma v dober uspeh.

Točno ob dogovorjenem času so bila vsa vabljenega gasilska društva na nogometnem igrišču v športnem parku na Kodeljevem; razen IGD Saturnus, so bili še IGD Sap, Teol, Kolinska ter Sp. Slivnica.

Vsa društva so imela na izbiro dve panogi: polaganje cevovoda na 105 m ali šolski trodelni napad; tako so se: Sap, Izolirka ter Teol odločili za polaganje cevovoda, Ko-

linska, Sp. Slivnica in Saturnus pa za šolski trodelni napad.

Tekmovalje se je odvijalo dokaj disciplinirano, z maksimalnim prizadevanjem vseh, za čimboljšo uvrstitev.

Uspeh naših gasilcev ni izostal, ponovno so pokazali visoko raven izurjenosti, kar so dokazali tudi na tekmovaljih izven naših meja in je gotovo plod večletnega truda vseh nastopajočih.

Po končanem tekmovalju so vsa društva z godbo ter prapori na čelu prikorakali na zborna mesta, kjer jim je tovariš poveljnik Kos ob kratkem govoru in razglasitvi rezultatov, izročil spominske plakete ter se vsem udeležencem zahvalil za udeležbo.

S tem je bilo tekmovalje končano. Z gasilskim pozdravom »Na pomoč« so se končno razšli, saj so na igrišču že



nestrpno čakali nogometaši.
EDO ROBIČ



Strelci z velikim prizadevanjem ohranjajo tradicijo

Letošnja strelska sezona je bila za naše strelce zelo pestra in lahko rečemo, tudi uspešna, čeprav ne v taki meri, kakor ostala leta. S samimi rezultati ne moremo biti popolnoma zadovoljni, ker nihajo in so razlike v doseženih krogih na posameznih tekmovanjih prevelike. To se je posebno odrazilo na tekmovanjih v ligi, kjer smo proti slabšim nasprotnikom izgubljali, proti močnejšim pa zmagovali. Od sedmih ekip, katere so tekmovali na tem tekmovanju, smo dosegli 4. mesto, kar je razmeroma slab rezultat v primerjavi proti prejšnjim letom, ko smo redno pristali na drugem mestu. V letošnjem tekmovanju je imel najboljše rezultate Franc Oražem-Nani, s poprečjem 162 krogov od 200 možnih. Za njim so se uvrstili še Kobilica s 159 krogi, Lukovec 157 krogov, Perpar 155 krogov, Kunšič 150 krogov itd. Kot ekipa pa smo zbrali 6883 krogov. Drugo leto upamo na boljše mesto in rezultate, kar bomo dosegli le z boljšimi in večkratnimi treningom.

V letošnjem letu smo izvedli tudi odprto prvenstvo za člane sindikata, kjer pa je

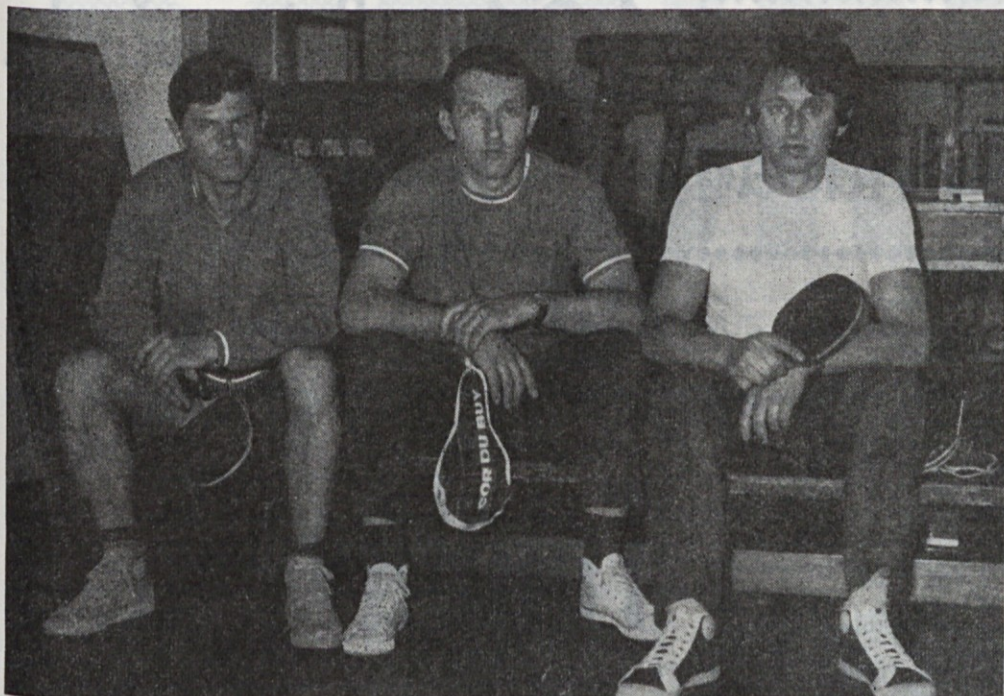
bil odziv zelo majhen, kljub plakatom in ustni propagandi. Pogrešali smo zlasti starejše strelce, kateri so nekoč streljali za naš sindikat in tudi za SD Vida Pregarc, kjer smo sedaj vključeni kot sekcija. Zanima nas tudi, zakaj se nobena ženska ne prijavi za ta lepi šport. Prehodni pokal tega tekmovanja in naslov prvaka »Saturnusa« je za letošnje leto osvojil Franc Oražem s 172 krogi od 200 možnih. Udeležili smo se tudi tekmovanja v čast dneva mladosti, kjer pa nismo dosegli vidnih rezultatov zaradi nepopolne ekipe. (Najboljši strelci so bili službeno zadržani.)

V tem mesecu prehajamo na treninge z ostrostrelnim orožjem na Rakovniku v sklopu priprav za prvenstvo naše občine z vsem orožjem. Upamo, da se bomo teh treningov redno in v čim večjem številu udeleževali, ker samo na ta način bomo lahko zabeležili boljše uspehe in boljše plama v tem tekmovanju. Pričakujemo tudi prijave novih strelcev, posebno pa strelk.

K. D.



Člani strelske ekipe, ki je na jubilejnem tekmovanju zasedla II. mesto — Lužovec, Oražem, Kunšič, Snoj, Kobilica



To je ekipa, ki si je v namiznem tenisu priborila jubilejni pokal: Bricelj Jože, Osterman Franc, Kisel Miro.

Smučarji počastili zlati jubilej

Vsako leto prireja smučarska sekcija Saturnusa tradicionalne smučarske tekme na plazu pod Prisojnikom. Letos pa je to tradicijo še poživila proslava 50-letnice obstoja naše tovarne. Zanimanje za to tekmovanje je bilo veliko saj je bil razpisan za prvo mesto krasen kristalni pokal. Prijavila so se moštva, ki vsako leto sodelujejo na naših tekmah in to so: Papirnica — Vevče; Tiki in Žito iz Ljubljane in seveda kot prireditelj tudi »Saturnus«.

Kot že omenjeno je bila proga speljana na plazu pod Prisojnikom, kjer je v tem letnem času še dovolj snega. Lepega sobotnega jutra so se tekmovalci in gledalci zbrali na mogočnem plazu, kjer naj bi si merili moči smučarji omenjenih ekip.

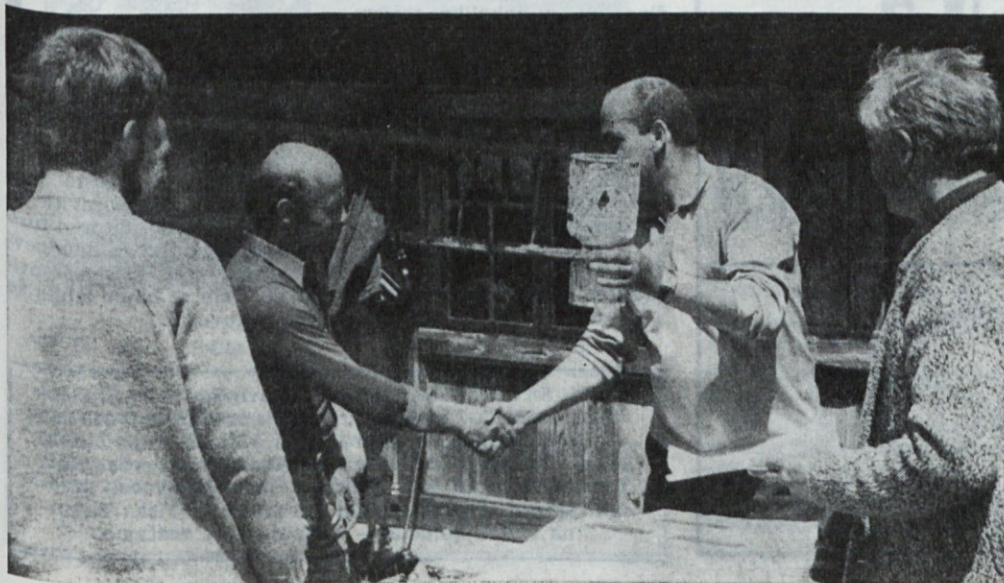
Sama proga je bila dolga 550 metrov, imela je 18 vratic in 110 metrov višinske razlike, bila je zelo tekoča in ker je bil sneg trd tudi dovolj hitra. Štarterju se je javilo 32 tekmovalcev od 46 prijaviteljev.

Prve težave na progi je imel Pirkmajer iz Papirnice, ki je nato odstopil in s tem dal vse možnosti naši ekipi da osvoji prvo mesto. Naši tekmovalci so vozili odlično in zanesljivo in ni bilo potrebno nič tvegati. Na koncu je precizna merilna naprava »LONGINES« točno pokazala čase in ob enem tudi vrstni red:

- | | |
|---|---|
| Člani: | Glavan, Pirc, Lipican
čas 108,77 |
| 1. Poljanec Vito
Saturnus čas 32,25 | 3. TIKI:
Bernik, Berlič, Posel
čas 109,75 |
| 2. Glavan Tone
Žito čas 32,28 | |
| 3. Matičič Jaka
Saturnus čas 32,92 | |
| 4. Radel Matija
Saturnus čas 33,24 | |
| 5. Kralj Sašo
Saturnus čas 35,46
OLD-BOY: | |
| 1. Bernik Ivo
Tiki čas 35,46 | |
| 2. Pirc Jože
Žito čas 36,74 | |
| 3. Berlič Milan
Tiki čas 37,00 | |
| 4. Marguč Franc
Saturnus čas 37,69 | |
| 5. Lipican Drago
Žito čas 39,75
Ekipno: | |
| 1. SATURNUS:
Poljanec, Matičič, Radel
čas 98,41 | |
| 2. ŽITO: | |

Po končanih tekmah je bila svečana razglasitev rezultatov in podelitev nagrad v planinski koči »Koča na gozdu.« Največje razpoloženje je bilo v saturnuškem taboru saj so osvojili dragocen kristalni pokal. Posebno nagrado pa je dobil tudi Kralj Sašo, ki je bil proglašen za najuspešnejšega smučarja leta. Se dolgo popoldne so tekmovalci in maloštevilni gledalci uživali v prekrasni naravi kateri pa je prispevalo še lepo vreme.

Na koncu pa bi posebej pohvalil organizatorja saj je potekalo vse brez zastojev in proga je bila tako pripravljena, da so vsi tekmovalci varno in srečno prispeli skozi cilj.



Kegljaški turnir ob 50-letnici »Saturnusa«

Kakor vse športne sekcije, ki delujejo v našem podjetju je tudi kegljaška sekcija organizirala kegljaški turnir in s tem počastila 50-letnico obstoja tovarne »SATURNUS«. Na turnir smo povabili naše poslovne partnerje kot so: Emona, Izolirka in Indos. Vsi omenjeni klubi so se z veseljem odzvali našemu vabilu saj tovrstnih prireditelj je zelo malo. Že pred samim začetkom tekmovalca je bilo razpoloženje na višku, čeprav se je vedelo, da je ekipni pokal tako rekoč že oddan. Toda pokal za posameznike je bil v negotovosti saj se je za njega potegovala vrsta odličnih tekmovalcev.

V soboto, dne 12. junija naj bi ta odločitev padla na novem avtomatskem kegljišču našega kluba. Prvi od naših tekmovalcev je šel v boj Smrajc, ki je z odlično igro

postavil rezultat 866 podrtih kegljev in to številko do konca ni mogel nobeden ujeti. Vsi tekmovalci so se srčno borili in kot ekipa je pokazala največ Izolirka saj je bila stalno za petami Saturnusu. Zadnji štirje tekmovalci pa naj bi dokončno odločili kdo je najboljši posameznik turnirja. Največ možnosti je imel Kampijut (Indos), ki je trenutno v zelo dobri formi, čeprav tudi Sobočan (Emona) in naš Lunar ne zaostajajo dosti. Na koncu pa se je izkazalo, da je imel največ moči in znanja Kampijut in z 917 podrtimi keglji postavil nov rekord kegljišča in osvojil pokal najboljšega posameznika turnirja. Vrstni red ekip pa je bil naslednji:

1. SATURNUS
4816 podrtih kegljev
2. IZOLIRKA
4803 podrtih kegljev

3. EMONA
3963 podrtih kegljev
4. INDOS
3920 podrtih kegljev

V zmagoviti ekipi so nastopali:

1. Smrajc Janez
866 kegljev
2. Gostičar Janez
806 kegljev
3. Draškič Slavko
815 kegljev
4. Pirc Zvone
768 kegljev
5. Tršan Stojan
824 kegljev
6. Lunar Janez
872 kegljev

Na končni slovesnosti, ki jo je zaključil predsednik športnega aktiva tov. Marguč je bila izražena želja, da bi ta turnir postal tradicionalen, kar so vsi nastopajoči z veseljem sprejeli, saj na tak način gojimo šport in prijateljstvo.

101 na Triglav



Bliža se čas, ko bomo vzeli pot pod noge in zakoračili proti vrhu Triglava.

To bo naša velika akcija, ki bo zahtevala skrbne in obširne priprave, da bo na koncu vse tako, kot smo si zamislili. Začeti moramo s pripravami vsi, društvo z organizacijo in tehnično stranjo, udeležence pa s svojo kondicijo in opremo. V vsaki naslednji številki našega glasila bomo poročali, kaj je že narejenega in kaj bo še treba storiti.

Danes vam poročamo, da smo se glede rezervacije doma na Velem polju že dogovorili, določili datum in imenovali glavnega direktorja Zdravka Rakuščka za pokrovitelja akcije.

V naslednjih dneh bo vsaka prijavitelka morala izpolniti vprašalnik, s katerim bomo dobili dokaj natančno sliko o »moči« udeleženk, da se bomo potem lažje pripravljali naprej.

PREDLAGAMO VAM NEKAJ NASVETOV

- Vsaka udeleženka mora biti za turo duševno in telesno pripravljena, zato so najprimernejši kraji in daljši izleti na nižje hribe.

- Začnite s sprehodi in se udeležujte izletov planinskega društva, seveda lahko s svojimi družinskimi člani.

- Tovarišice, ki imate družine, ste v nekoliko težjem položaju, zato naj se z vašo udeležbo v akciji strinjajo vsi družinski člani in se nanjo vsi vsaj duševno pripravljajo. Gotovo vam bodo te priprave vnesle novo vedrino v utečen način življenja.

- Že sedaj računajte na opremo, ki jo naj sestavljajo:
 1. visoki čevlji, lahko lažji, vendar ne brez podplato, s profilno gumo (že uhojeni!);
 2. volnene ali bombažne

nogavice, dokolenke ali kratke;

3. hlače — najprimernejše so pumparice — lahko tudi močnejše krilo, ki dovoljuje razkorak;

4. bluza, moška srajca (najboljša flanela) ali tanjši pulover (tudi rezervno spodnje perilo);

5. debelejši pulover;

6. vetrovka;

7. volnena kapa ali volnena ruta;

8. rokavice;

9. lahko pelerino;

10. lahek nahrbtnik.

Ker tura ne bo modna revija, si to opremo lahko z malo domiselnosti doma same preuredite iz že nošenih kosov oblačil. Če boste kupile čevlje, vam bodo prišli vedno



— Se primem tukaj me boli, se primem tukaj, pa me tudi boli...?
— Ne prijemajte se...!



— Samo slišal je, da se bo podražila obutev in že si je kupil avto.



— Saj nisem tu, da bi delal, ampak da bi zaslužil.

REBUSI

STOP

NA

PRAK

PO R

SLA



prav, saj potem boste večkrat v hribih. Pripravite se na to, da bo morda pred turo že v juliju poseben enodnevni izlet za vse, ki ste se prijavile. Tam se bomo lahko še več pogovorili.

GLAS SATURNUSA, glasilo delovnega kolektiva tovarne Saturnus, Ljubljana, Ob železnici 16, tel. 313-666
— Ureja uredniški odbor: Miloš Mikolič, Fani Žužek, Franc Oražen, Slavko Gerlica, Anamarija Verden, inž. Tomo Perme in inž. Majda Kušar. Odgovorni urednik: Slavko Gerlica, telefon 313-666-78 — Tiska Tiskarna PTT Ljubljana — Rokopisov ne vračamo.