

# SATURNUS

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA SATURNUS, LJUBLJANA

LETO XXVI, ŠTEVILKA 1 — JANUAR 1985

## Avtooprema preseгла izvozni plan

Dva predhodna obsežna članka o našem izvozu obvezujeta na kratek povzetek ob zaključku poslovnega leta. Najbolj zgovoren povzetek predstavlja kratko poročilo o celoletni realizaciji. Izvozno poslovanje smo zaključili 28. decembra, ko so delavci v ekspeditu naložili zadnjo kamionsko pošiljko v minulem letu. Pošiljko smo ocarinili še v starem letu, novo leto je pričakala na meji, kupec jo bo prejel v januarju, nam pa šteje v izvoz za 1984. Vključno s tem in s še nakaj podobnimi ukrepi in akcijami v decembru je izvoz svetlobne opreme v 1984. letu 10 % presešel s planom postavljene cilje,

kar hkrati v primerjavi s predlanskim letom predstavlja povečanje za 41 odstotkov

### Primerjava realizacije izvoza v letu 1984 s planom za 1984. leto

	Indeks
Konvertibilni izvoz	99
Klirinški izvoz	127
Celotni izvoz	110

### Primerjava realizacije izvoza v letu 1984 z letom 1983

Konvertibilni izvoz	140
Klirinški izvoz	147
Celotni izvoz	141
R.K.	

11767466

## Pred zaključnimi računi

Delavci v Saturnusu redno spremljamo rezultate poslovanja ter jih za vsako tromesečje podrobneje obravnavamo v samoupravnih organih in na zborih delavcev. Pri tem ima še poseben pomen kritično obravnavanje rezultatov gospodarjenja na podlagi podatkov o letnem zaključnem računu. Ne samo zato, da bi bili delavci seznanjeni z gospodarjenjem in njegovimi rezultati, pač pa predvsem zato, da bi smotno in racionalno odločali o dohodku svoje organizacije, ugotavljali njene dosežke in slabosti in sprejemali potrebne naloge. V tem letu, ko pripravljamo nov razvojni plan za naslednje petletno obdobje, vsi družbeni dejavniki namenjajo obravnavi zaključnih računov še posebno pozornost.

Zaključni računi nam dajejo tudi posebno priložnost, da vsakdo pogleda in analizira, kakšen je njegov delež pri izpolnjevanju zastavljenih planskih in delovnih nalog ter pri uresničevanju samoupravno dogovorjenih programov.

Da bi se v razpravo in odločanje lahko vključili tudi tisti delavci, ki se le redko srečujejo s pojmi, ki jih uporabljamo v našem prikazovanju uspeha poslovanja, bomo v nadaljevanju poskusili te pojme in kratko razložiti.

**Celotni prihodek** imenujemo tisti znesek, ki smo ga uspeli iztržiti za svoje izdelke na domačem in na tujem trgu. Ta znesek je toliko večji, kolikor več izdelkov uspemo prodati in kolikor ugodnejše cene dosežemo. Temu znesku prištetjemo tudi obresti, ki jih dobimo od posojenega denarja drugim organizacijam. Od celotnega prihodka odštejemo vrednost porabljenega materiala za prodane izdelke in režijski material v proizvodnji, ter vrednost nabavljenega drobnega inventarja, kar vse skupaj imenujemo **materialni stroški**. Iz celotnega prihodka izdvojimo tudi del zneska, ki ga bomo uporabili za nadomestitev iztrošenih sredstev za delo (stroji, zgradbe, vozila itd.) kar imenujemo **amortizacija** po minimalni stopnji.

Na ta način smo prišli do **dohodka**, iz katerega poravnamo naše obveznosti do samoupravnih interesnih skupnosti, davke in dajatve, ki so predpisane z zakonom ali pa smo jih samoupravno sprejeli 'z dohodka poravnamo tudi obresti v primeru, da si sposodimo denar pri drugih organizacijah ali v banki, ter izdvojimo znesek za stroške dela skupnih služb. Če je poslovni rezultat ugoden, potem tudi iz dohodka izdvojimo sredstva za nadomestitev iztrošenih sredstev za delo (amor-

tizacija po stopnjah, ki so večje od minimalnih).

Tako smo postopoma prišli do **čistega dohodka**, ki ga razporejamo na del za osebne dohodek in na del, ki gre v sklade. Sredstva za **osebne dohodke** oblikujemo v višini, ki jo omogočajo doseženi rezultati, po določilih naših aktov, v zadnjih letih pa vedno bolj po določilih družbenega dogovora, ki ureja to področje. Del čistega dohodka namenjamo v **sklad skupne porabe**. Ta sredstva trošimo v skladu s sprejetim planom preko celega leta in sicer za stanovanjsko izgradnjo, za regrese za letni dopust, za počitniško dejavnost, delovne jubileje in podobno. Za primer večjih težav pri poslovanju v prihodnjem obdobju smo dolžni del čistega dohodka nameniti za **rezervni sklad**. Preostala sredstva namenimo za **poslovni sklad** temeljne organizacije. S tem lahko v naslednjem letu nabavimo nove stroje in delovne priprave, povečamo zaloge izdelavnega materiala in gotovih izdelkov, če je to smotno, skratka razširimo obseg poslovanja, izboljšamo delovne pogoje, uvedemo novo proizvodnjo itd.

Uspešnost našega dela merimo s posebnimi kazalci. Najvažnejši pa so:

**Fizična produktivnost dela** - ta kazalec nam pove, koliko proizvodov je naredil v povprečju en delavec. Povečanje produktivnosti dela pomeni, da je vsak delavec naredil več proizvodov in tako ustvaril tudi večji dohodek. Večji dohodek pa nam omogoča povečanje osebnih dohodkov. Za ta namen ugotavljamo kazalec **dohodek na delavca**. Tretji kazalec, ki ga uporabljamo, je **ekonomičnost ali gospodarnost**. Ta nam pove, kakšen celotni prihodek smo ustvarili s porabljenimi sredstvi. Ta kazalec je v naši delovni organizaciji zelo pomemben, ker imamo zelo visoka porabljena sredstva. Če bi z varčevanjem pri materialu prihranili samo 1 %, bi se nam dohodek povečal za 4 %. Ugotovili pa smo že, da nam povečanje dohodka omogoča tudi povečanje osebnih dohodkov.

Ko bomo primerjali dosežene rezultate s tistimi, ki smo jih dosegli v preteklem letu in s tistimi, ki smo si jih zagotovili s planom, bomo lahko celovito ocenili uspešnost poslovanja. Na podlagi te ocene bomo lahko sprejeli ustrezne ukrepe in izboljšali poslovanje, s čimer bomo zasledovali naše osnovne cilje, to je izboljšanje svojega osebnega in družbenega standarda ter razvoj v daljšem obdobju.

Falež Bojan

## Težave v oddelku pokrovov



V sami sezoni na oddelku pokrovčkov nikoli ne zmorejo narediti toliko, da bi povsem zadovoljili potrebe industrije in gospodinjstev. Na zalogo pa, še posebno zdaj, ko je denar drag, pokrovčkov nihče noče kupovati. V našem skladišču jih je že precej preko 10 milijonov, prostora zmanjkuje in kartone nalagajo že kar po stopnišču.

Proizvodnja v oddelku je v januarju precej zmanjšana, večji del delavk je razporejen po drugih oddelkih, 20 pa so jih premestili v tozdr Avtooprema, kjer delovnih rok primanjkuje. V Embalaži niso tako ukrepali zaradi prevelikih zalog proizvodov (pravijo, da bodo proizvajali, dokler bo kje kaj prostora), pač pa (spet) zaradi pomanjkanja aluminijeve pločevine. Tokrat se je pokvarila rezalna linija v Impolu; v nabavi so sredi januarja zagotavljali, da bo okvara vsak čas odpravljena in da bo pločevina spet začela prihajati. Prodaja pa po drugi strani z nekaterimi ugodnostmi spodbuja kupce, da bi tudi zdaj, v nesezoni kupovali pokrovčke.

20 delavk bo kljub temu ostalo v Avtoopremi do konca marca, saj si želijo v Embalaži zagotoviti nekaj zaloge pločevine; vsaj za 10 dni vnaprej bi je morali vedno imeti, da bi lahko delali učinkovito, brez nenehnih zastojev in čakanja. Če pogledamo stvar s te plati, v tozdr Embalaže gotovo upravičeno negodujejo na kritiko njihove nizke produktivnosti, saj jo je ob takih pogojih težko povečati. Skeptični so tudi glede možnosti uvedbe resničnega nagrajevanja po delu; pred tem bi bilo namreč nujno zagotoviti vse pogoje za neprekinjen tok proizvodnje, to pa je stvar drugih poslovnih funkcij v delovni organizaciji.

v.c.



999704564

# Prvo leto proizvodnje v strojogradnji

Preteklo leto je bilo v strojogradnji v razvojnem in proizvodnem smislu zelo delovno. Naročnikom smo predali naslednje pomembnejše izdelke: stroje v liniji za proizvodnjo pokroščkov, vlagalnike pločevine in temperirne naprave, ter dokončali prototipe: gumirni stroj za nanos tesnilne mase, zapiralni stroj za zapiranje s twist off pokrovi, detektor vakuma, vakumsko nalivalno, stroj za oblikovanje zapork PP in modulacije temperirnih naprav.

Uspeh ni izostal: ocenjeni realizirani prihodek v strojogradnji je nad 100 mio din. Pri povprečno zaposlenih 41 delavcih na projektu smo dosegli ugoden dohodek na delavca. Uspešno nam je oblikovati homogeno in strokovno usposobljeno skupino strokovnjakov po področjih. Opredelili smo tri temeljna področja razvoja in proizvodnje:

- liniji za pakiranje steklenk in pločevink
- linije za proizvodnjo pločevinaste embalaže
- temperirni sistem.

V prvi polovici letošnjega leta bomo razpoložljive kapacitete usmerili predvsem v izgradnjo kompletne linije za pakiranje steklenk. Na novosadskem spomladanskem sejmu želimo predstaviti celoten tehnološki proces pakiranja od polnjenja, tlačenja, kontrolnega tehtanja, zalivanja, zapiranja, pasteriziranja, kontroliranja vakuma do etiketiranja z vključenim povezovalnim transportom.

Pripravljamo dokumentacijo za novo serijo vlagalnikov. V montaži bomo pričeli s sestavljanjem naslednjih petih vlagalnikov in treh robilnih strojev. Vlagalniki bodo predstavljali glavnino letošnje realizacije.

V prodajnem okviru moramo v kratkem času vzpostaviti metodologijo aktivnega vključevanja in spremljanja dogajanj na trgu. Povezati se moramo s predelovalno industrijo, s projektantskimi hišami, z inžiniring organizacijami, s tehnološkimi inštituti in zaznati utrip, ki ga potrebujemo za krmiljenje razvojno-proizvodne politike. Že danes lahko rečemo, da imamo velike možnosti za uresničitev izvoznih poslov v ČSSR in v DDR.

Na področju izgradnje informacijskega sistema smo razvili nove sisteme konstrukcijske, tehnološke in proizvodne dokumentacije. Uvajamo svojevrsten sistem kodiranja in klasificiranja materialov in sistem standardizacije ter tipizacije elementov. Načrtujemo računalniško podprte informacijske sisteme po korakih. Cilj nam je računalniško

razpisovanje dokumentacije, ureditev podatkov baze in plansko naročanje materiala. Pripravili bomo osnove za analiziranje opravljenih nalog z vidika optimalnega izkoriščanja kapacitet, spremljanja nastalih stroškov (obračunska kalkulacija) in z vidika ostalih kazalcev, ki so pogoj za kvalitetno odločanje. S sistemom vnaprej pripravljene dokumentacije bomo odpravili mučno ročno prepisovanje informacij (delovni nalogi, materialni boni).

Na področju organizacije poslovanja smo oblikovali zametke posameznih funkcij. Ob razvoju smo ustanovili oddelke tehnologije, planiranja in terminiranja proizvodnje, skladiščenja, kontrole kvalitete, strojne obdelave in montaže izdelkov. Ob tekočem operativnem delu smo dali poudarek sistemskemu razvoju posameznih dejavnosti. Vsaka dejavnost razvija metodologijo dela, osnove za kvalitetnejše delo in analizira opravljeno delo.

V tehnologiji bomo pripravili sistemske osnove za realno normiranje in dvignili raven kvalitete normiranja. Pri drugih operacijah (na borverku, NC struženju) bomo prešli na predpisovanje mikrotehnologije. Planiramo izboljšanje tehnoloških opremljenosti proizvodnje z nakupom določene opreme (lakirna komora, abkant stiskalnica, strojne škarje, rezkalni stroj, dvigalo in orodni sistem).

V oddelku planiranja in terminiranja proizvodnje pripravljamo osnove za kvalitetnejše planiranje. Želi-

mo vzpostaviti temeljiti nadzor nad uresničevanjem zastavljenih ciljev in analitično obravnavo vzrokov odstopanj.

V sistem skladiščenja uvajamo poslovanje z materialom na standardni zalogi. Cilj nam je tudi izboljšati pripravo in izdajo materiala za montažo po sklopkih.

Zaradi težav s kooperanti smo poostriili kontrolo vstopajočega materiala. V procesu kontroliramo vsako izvršeno operacijo obdelave elementov in potrjena kvaliteta predhodne operacije je prepustnica za izvajanje naslednje operacije.

V proizvodnji nameravamo organizirati dostavo materiala, orodja in dokumentacije na delovna mesta v smislu zaprtega delovnega mesta vsaj en dan vnaprej. Doreči je potrebno sistem poslovanja s prototipi.

Glede na obseg odpremljenih izdelkov je potrebno pripraviti servis-

no funkcijo. Oblikovali bomo liste standardnih rezervnih delov po izdelkih. Določene dele bomo proizvedli že ob proizvodnji serije izdelkov in jih imeli na zalogi.

Za večjo motivacijo želimo predvsem odločnejše stimulatívno nagrajevanje, vezano na dosežen dohodek in dosežene razvojne cilje (potencialni dohodek).

Poslovni uspeh v strojogradnji, ki se kaže v višini dohodka na delavca in v uresničevanju razvojnih ciljev (prototipi, širjenje ponudbenega asortimana), je temelj, na katerem bomo gradili dalje. Glede na osvojeni in planirani proizvodni ter razvojni program in glede na potrebe trga doma in v tujini (SEV), smo prepričani, da bo strojogradnja prerasla sedanje okvire in da bo postala dejavnost, ki bo prinašala akumulacijo Saturnusu v devetdesetih letih.

Jakob Borštnar

## Priprava planov

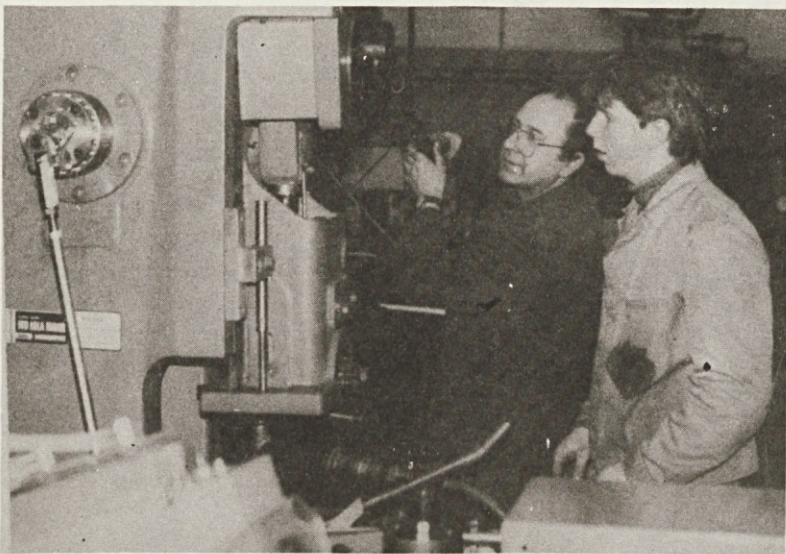
Ob koncu leta 1984 in začetku leta 1985 so se v organizacijah združenega dela strnile priprave dokumentov treh vrst planiranja celotnega poslovanja: dolgoročnega, srednjeročnega in letnega planiranja.

Vrsta razlogov vpliva na to, da je pripravljavanje, zlasti pa še smotno usklajevanje množice planskih dokumentov precej zahtevna naloga. Že samo število gradiv, na katerih dokumenti temeljijo, je obsežno, pa tudi mesto in pomen posameznih dokumentov nista vedno povsem opredeljena. V tem obdobju se tudi intenzivno ubadamo z reševanjem problemov tekočega poslovanja, da bi obdržali sedanjo raven, pri tem pa se nehote izogibamo pripravljavanju dolgoročnejših rešitev. Največji problem pa je nepredvidljivost pogojev gospodarjenja celo za nekaj mesecev vnaprej, kaj šele za daljše časovno obdobje. Širši družbeni dokumenti (planski in ostali) so s strani presplošni in kaj malo olajšajo delo planerjev.

Obenem se ob nastajanju planskih dokumentov pojavljajo še dodatne zahteve zunanjih uporabnikov po planskih dokumentih, prihaja

do zakonskih sprememb pri planiranju, do kasnitve usklajevanja, do spreminjanja področij, ki naj jih planerji upoštevajo, in če k temu dodamo še včasih nepravilen odnos poslovoznih delavcev do planiranja, potem smo navedli vsaj večino razlogov, ki otežkočajo smiselno, pravočasno in urejeno pripravo vseh planskih dokumentov, ki bodo vodili k večji uspešnosti poslovanja.

Vsaka vrsta planiranja rešuje svoj bolj ali manj določen problem. Razlikovanje temelji na tem, kako dolgo so posledice odločitev prisotne v poslovanju. Tako se dolgoročno planiranje ukvarja predvsem z investicijami, širšimi asortimanskimi, integracijskimi, reorganizacijskimi in podobnimi rešitvami. Letno planiranje pa posledice teh odločitev jemlje kot dane in daje podrobnejše odločitve zlasti o asortimanu in vhodnih elementih v proizvodnjo. Zato v letnih planih ni večjih odločitev, ki bi spreminjale poslovanje in je v njih določanje ciljev, politike, strategije manj pomembno kot v dolgoročnem ali srednjeročnem planiranju. Iz tega izhaja, da je planiranje na daljši rok bolj poudarjeno na višji



Zaključna dela pri montaži vlagalcev pločevine.

## Kako izboljšati delovno disciplino?

Bolj kot o delovni disciplini bi bilo morda smiselno spraševati o delavnosti, storilnosti - a to ob predpostavki, da ljudje v (učinkovitem) delu res vidijo svoj lastni interes. Ker pa očitno večinoma živimo z občutkom, da nas »nekdo« plača, da delamo, stopi v ospredje res disciplina v svojem dobesednem pomenu - disciplina kot red, poslušnost; ob njej pa seveda njen neločljivi dvojček, nedisciplina, iskanje »izhodov«, »lažjih poti«.

Dve dejstvi sta, ki ju ni pozabil omeniti nobeden od vprašanih: da se disciplina začne od zgoraj, in da bi morali biti delavci nagrajeni glede na svoje delo. Ob nujnosti motivacije za delo se odpirajo nova vprašanja: če ni dovolj »čistih«, da bi lahko kaznovali, kdo bo potem lahko pravično nagrajeval; koliko je mogoče koga materialno priškrniti za slabo delo ob plači, s katero se komajda prehrani; kje ali komu vzeti, da nagradiš uspešnejšega? Ko nehamo govoriti o disciplini dela, se vprašamo tudi o tem, kakšne vrste je delo, ki ga opravljamo, na kakšni tehnološki ravni je, in kako je pripravljeno (je mogoče disciplinirano delati brez zastojev)? Ob »zgornjem« izvoru discipline pa: veriga tistih zgoraj se končuje v nevidnih višavah; vsak šef ima svojega šefa in tudi šefi vseh šefov so spet odvisni od vrste pogojev, ki jih določa občina, republika, federacija, tej pa spet... Subjektivne napake se zlahka »skrijejo« v množici danih okoliščin. Z olajšanjem lahko le ugotovimo, kot pravi neki aforizem: »Še sreča, da se Zemlja vrti ne glede na objektivne težave.«

# Kakšno pločevinko izdelovati

Proizvajalci asortimana v obratu Zalog dobro vemo, da proizvajamo nekaj milijonov približno 5 litrskih pločevink za sadne in povrtninske konzerve. Večinoma ta proizvodnja teče v sezonskih mesecih. Do sedaj smo proizvajali pretežno pločevinko premera  $\varnothing$  163, ki je imela volumen 5050 ml. Kaj je razlog za dilemo, akterto pločevinko proizvajati?

Takoj naj povemo, da omenjeno pločevinko proizvajamo le v Jugoslaviji. Vse druge dežele proizvajajo pločevinko premera  $\varnothing$  153, ki ima volumen 4250 ml.

Torej gre za pločevinko manjšega premera in tudi manjšega volumna. Ker svet uporablja le to pločevinko in ker naši kupci svoje proizvode izvažajo na zahodna tržišča, je takoj jasno, zakaj moramo razmišljati o proizvodnji pločevinke  $\varnothing$  153. Problem ni čisto preprost. Pojavljajo se naslednja vprašanja:

- ali bodo kupci resnično zamenjali tip pločevinke;
- ali bodo količine nove pločevinke dovolj velike;
- kdaj bodo kupci te pločevinke potrebovali, ker je preureditev linije iz  $\varnothing$  163 na  $\varnothing$  153 vezana na večdnevni izpad proizvodnje;
- ali bo pravočasno prispela v Saturnus bela pločevina zahtevanega formata, ker Zorka začne s proizvodnjo pločevine, če dobi pravočasno naročilo in to za količino najmanj 100 ton;
- še največja težava je v tem, da kupci s svojimi stroji niso usposobljeni za uporabo nove pločevinke,

časa za preureditve za letošnje sezono pa tudi ni na pretek;

- problem posebne vrste predstavlja poenotenje vseh tistih potankosti pločevink, ki so odločilne za tip orodij za zapiranje. Na tržišču je namreč več vrst pločevink  $\varnothing$  153, ki se med seboj malo razlikujejo, vendar vsaka vrsta pločevink zahteva svoje orodje.

O vseh teh vprašanih in še o nekaterih drugih je tekla beseda na sestanku dne 20. 12. 1984 v Saturnusu. Zbranih je bilo 16 predstavnikov iz 10 različnih delovnih organizacij širom Jugoslavije.

Predstavniki Saturnusa, pretežno iz TOZD Tovarna embalaže in iz prodaje so zelo izčrpno in jedrnatost predstavili tehnološke značilnosti pločevinke, proizvodne sposobnosti Saturnusa za omenjene pločevinke, pregled strojev za zapiranje v Jugoslaviji in sposobnost TOZD-a Orodjarna in vzdrževanje za preureditev strojev pri kupcih za zapiranje pločevink novega premera.

Splošna razprava je podala še naslednje misli:

- kupci želijo le en tip pločevinke in to  $\varnothing$  153;
- skrbi jih, da ne bo pravega tipa na razpolago, ko bo potrebno;
- mislijo, da letos ni mogoče preurediti strojev na vsem jugoslovanskem tržišču;
- razpravljalci pravijo, da zelo težko napovedo pričakovane količine pločevink  $\varnothing$  153, ker imajo še veliko proizvodov v skladiščih.

(nadaljevanje na 4. strani)

organizacijski ravni (DO), letno pa na ravni temeljne organizacije. Verjetno zato TOZD-i niso nosilci dolgoročnega planiranja, kar pa ne pomeni, da ne bi smele vse organizacije razmišljati o svojem dolgoročnem poslovanju.

Ker se večina zaposlenih na en ali drug način srečuje s srednjeročnim planiranjem, danes posvečamo nekaj besed pripravam na izdelavo planov, v prihodnjih številkah pa bo več govora o sami izdelavi planov. Pri tem se naslanjamo na določila veljavnih predpisov in na izkušnje pri praktičnem delu.

Na kratko so osnovni dokumenti, ki jih je potrebno izdelati v postopku srednjeročnega planiranja, naslednji:

Analiza stanja in razvojne možnosti, Smernice za pripravo plana, Elementi za sklepanje samoupravnih sporazumov, Samoupravni sporazum o temeljnih planov, Temeljni planov, Srednjeročni plani.

Vse dokumente je potrebno pripraviti za vsako temeljno organizacijo, razen samoupravnega sporazuma, ki se pripravlja za celotno delovno organizacijo. Tokrat se bomo torej zadržali le pri prvem dokumentu. To je v bistvu analiza razvoja OZD v preteklem obdobju. Pri analizi je pomembno, da opredelimo faktorje stanja in faktorje razvoja. Odgovoriti moramo pravzaprav na naslednja vprašanja:

Kje smo sedaj?

Kam gremo?

Kam se želimo usmeriti?

Kaj je potrebno v ta namen ukreniti? To je poenostavljen, a plastičen prikaz vprašanj, na katerih je zasnovana razdelava razvojne koncepcije, ki izhaja iz dosedanjega razvoja. Namen kompleksne analize je, da pokaže vse tiste faktorje, ki so pozitivno vplivali na današnje stanje in na materialno osnovo OZD.

Vsebina analize stanja in možnosti razvoja je odvisna od tehnoloških in ekonomskih značilnosti OZD. Menimo, da mora ta analiza vsebovati:

## Analizo položaja na trgu in tržne perspektive

Z analizo ponudbe in povpraševanja na domačem trgu in tujem dobimo podatke, ki jih primerjamo z lastnimi prodajnimi rezultati, ter tako ocenimo lastni položaj na trgu. Seveda nas za postavitev izhodiščnih ciljev zanimajo tržne perspektive v naslednjem obdobju, zato bomo poizkusili indentificirati čim več faktorjev, ki določajo razvoj povpraševanja v naslednjem obdobju. Kadar govorimo o položaju na trgu, običajno mislimo le na prodajni trg. Vendar je prav tako pomembno, da proučimo nabvni trg. To je toliko bolj pomembno za tiste OZD, ki so v večji meri neposredno ali posredno odvisne od uvoženih reprodromaterialov, saj je potrebno proučiti tako devizni in zunanjetrgovinski režim,

restriktivne uvozne ukrepe, monetarne vplive itd.

## Analizo dinamike in obsega ekonomskih učinkov poslovanja

Ekonomske učinke izražamo v praksi z različnimi podatki, največkrat z obsegom celotnega prihodka, dohodka, čistega dohodka, sredstvi za reprodukcijo, podatki o produktivnosti dela, ekonomičnosti, rentabilnosti poslovanja itd. Pri tej analizi moramo upoštevati inflacijska gibanja in spremembe deviznih tečajev, zato podatke o celotnem prihodu pripravimo vzporedno, in sicer prvič po stalnih cenah in drugič po tekočih cenah. Z medsebojno primerjavo dobimo podatke o dejanskem porastu obsega poslovanja in posebej o vplivu inflacije na dohodek. Da dobimo realnejšo sliko, moramo dosežene rezultate primerjati najmanj z rezultati, ki jih je dosegla grupacija proizvajalcev, kateri pripada temeljna organizacija.

## Analizo strukture proizvodnje, tehnologije in kapacitet

Analiza strukture proizvodnje nam pokaže, v kakšni meri je proizvodni program prilagojen potrebam trga, v kakšnih fazah življenjskega ciklusa se nahajajo posamezni proizvodi, ali je struktura proizvodnje optimalna glede na kapacitete in tehnološko raven itd. Z drugimi besedami, analiza mora podati dovolj informacij o tem, kaj je treba v naslednjem obdobju spremeniti v strukturi in asortimanu proizvodnje. Analiza obstoječe tehnologije in proizvodnih kapacitet mora odgovoriti na vprašanje, ali je sedanja tehnologija na takšni ravni, da omogoča nadaljnji razvoj, ali pa bo razvoj v bodoče temeljil na pretežno novi tehnologiji. Posebej prikažemo stopnjo izkoriščanja kapacitet ter stopnjo njihove tehnične odpisanosti.

## Analizo investicijske dejavnosti

Investicijska dejavnost je pomembna komponenta razvoja, zato izdelamo podrobnejši pregled vlaganj v preteklem razdobju ter postavimo osnove za načrtovanje v naslednjem. Praviloma največji del vlaganj v razvoj predstavljajo osnovna sredstva, zato jih tudi ločeno prika-

žemo po tehnični strukturi, po proizvodnih enotah in po vrsti vlaganj. Posebej prikažemo vlaganja v obratna sredstva ter vlaganja v družbeni standard.

## Analizo finančnega stanja

Od obstoječega finančnega stanja OZD je nedvomno odvisen tudi bodoči razvoj, zato nas zanima, kolikšna so akumulirana sredstva v poslovnem in rezervnem skladu, kolikšna so združena sredstva v OZD in izven, kolikšni so naši krediti in obveznosti ter stanje likvidnosti. Ko ocenjujemo razpoložljiva finančna sredstva za nadaljnji razvoj, je vsekakor potrebno zbrati čim več informacij o možnostih pridobivanja tujih sredstev v obliki združevanja poslovnih partnerjev, bančnih kreditov, kreditov dobaviteljev itd.

## Analizo organizacije in kadrovske strukture

Da bi se lahko učinkovito lotili načrtovanja, potrebujemo oceno obstoječe organizacije, njene učinkovitosti, načina koordinacije dela med službami in v okviru samih služb. Prav tako ocenimo delovanje informacijskega sistema. Strukturo in porast števila zaposlenih prikažemo na običajen način (po kvalifikacijski strukturi) pri tem pa posebej analiziramo gibanje fluktuacije.

Ko analiziramo navedeno področje dela (lahko tudi posebej) pripravimo tudi objektivno sliko dosežene stopnje razvoja samoupravnih odnosov. To vprašanje je prav tako pomembno za bodoči razvoj kot vsa druga področja proizvodnje in poslovne dejavnosti.

S tem smo zajeli vsa pomembnejša področja dejavnosti v OZD. Seveda ne smemo pozabiti na analizo razvoja gospodarskega sistema in ekonomske politike v državi, kajti sistem cen, zunanjetrgovinski sistem, devizni sistem, davčni sistem oz. ukrepi ekonomske politike, bistveno vplivajo na poslovanje in rezultate. Tako zaokrožena analiza stanja in opredeljeni faktorji razvoja omogočajo resen pristop k izdelavi smernic in ostalih planskih dokumentov.

Falež Bojan

**Dragica Todorovič**, računovodstvo: »Odnos do dela bi moral biti drugačen, vsak bi moral čutil odgovornost za svoje naloge. Namesto tega pa se za napake izgovarjamo drug na drugega. Odnosi med posameznimi službami v DSSS so zelo slabi in to slabo vpliva na delovno disciplino in na kvaliteto dela. Urediti bi bilo treba tudi odnose med tozdi in DSSS - tudi tu se neprestano izgovarjamo drug na drugega. Večkrat krivdo za napake v tozdi zvalijo samo na nas v skupnih službah, obtožujejo nas, da nič ne delamo, kar pa ni res. To delavcem zmanjšuje voljo do dela. V nekaterih službah pa je preveč ljudi, posamezni delavci nimajo dovolj dela in delovna učinkovitost je zato slabša.



Da bi bila disciplina boljša, bi morali biti vodilni delavci bolje seznanjeni s tem, kako posamezniki izvajajo svoje delo. Nagrajevanje bi moralo biti realno, vsi bi morali biti plačani po delu, ne pa po obrazih, kot je pri nas.«

# Proizvajalci steklenih kozarcev in konzerv v Saturnusu

Ko pogledamo konzervo v steklenem kozarcu, takoj ugotovimo, da je sestavljena iz kozarca, živila in našega pokrovčka. Te tri sestavine konzerve predstavljajo nedeljivo celoto. Prav to dejstvo kaže na potrebo po sodelovanju strokovnjakov s področja steklarstva, proizvodnje pokrovčkov in konzerviranja živil. Vsi delavci v omenjenih tovarnah imajo isti cilj: izdelati čimveč čimboljših, čimcenejših konzerv za potrošnike.

Na osnovi enotnega cilja in na osnovi odprtih vprašanj, ki se pojavljajo pri doseganju tega cilja, so strokovnjaki TOZD Embalaže, TOZD Orodjarne in vzdrževanja in prodaje embalaže novembra organizirali sestanek v Saturnusu. Sestanka so se udeležili predstavniki iz Jugokonzerve, Save Bijeline, Ete Kamnik, Elana iz Srbobrana, Podravke iz Kalnika, Steklarne iz Hrastnika, Steklarne iz Paračina, Steklarne iz Straže, Steklarne iz Skopja in dr. Curakovič s Tehnološke fakultete Univerze v Novem Sadu. Na sestanku je aktivno sodelovalo kar 9 članov iz Saturnusa.

Vse prisotne sem pozdravil in se jim zahvalil za udeležbo. V uvodnih besedah sem naštel razloge za sklic sestanka. Naštetimo jih zato, ker je bil tem razlogom prirejen celoten potek sestanka:

- ugotovitev vzrokov za relativno nizko porabo pokrovčkov v letu 1984;
- predstavitev novih tipov pokrovčkov, ki jih bomo izdelovali že letos;
- seznanitev prisotnih z novimi kapacitetami za proizvodnjo pokrovčkov, ki bodo zgrajene v letu 1985;
- predstavitev sposobnosti strojegradnje za proizvodnjo pokrovčkov v letu 1984 v Saturnusu;
- prikaz kapacitet zapiralnih strojev za zapiranje steklenih kozarcev po vsej Jugoslaviji;
- najavitev strokovnih tečajev v Saturnusu za strokovne kadre pri proizvodnji konzerv;

- razprava o kakovosti pokrovčkov in kozarcev, v katero naj se vključijo zlasti strokovnjaki proizvajalcev konzerv in sodelujejo tudi vsi drugi prisotni na sestanku. To tematiko naj s svojega vidika obravnava dr. Curakovič s Tehnološke fakultete iz Novega Sada.

GRUDEN iz Saturnusa je povedal, da bomo v Saturnusu delali v letu 1985 še štiri različne tipe pokrovčkov in sicer: pokrove Alupo, pokrove Pano, pokrove Sapo, pokrove PT (press twist). Pokrove tipa PT intenzivno osvajamo, med tem ko je v zaključni fazi izgradnja linije za razširitev asortimana in količin pokrovčkov tipa Sapo.

ČUK je prikazal tipe strojev, ki so že v proizvodnem asortimanu Saturnusa, in stroje, ki so v fazi osvajanja. Poudaril je, da bo Saturnus proizvajalec vseh strojev, ki se priključijo v proizvodne linije »konzervavašev« v fazi pakiranja. Posebno mesto med novimi stroji gre zapiralnici za zapiranje kozarcev s Sapo pokrovi. Ti stroji lahko bistveno pripomorejo k prodaji Sapo pokrovčkov, o katerih je govoril Gruden.

DERNOVSEK je prisotne seznanil s problemi, ki so spremljali proizvodnjo pokrovčkov. Količine aluminija niso bile zadostne, niti pošiljke niso bile pravočasne. Tudi kakovost aluminija in tesnilnih mas je bila občasno vprašljiva. V svoji informaciji ni pozabil omeniti problematike vzdrževanja strojev.

Izredno zanimivo je bilo PODBOJEVO predavanje. Povedal je, da je v SFRJ 77 tovarn, ki imajo po enega ali več strojev za zapiranje steklenk. Kar 300 zapiralnik različne stopnje avtomatiziranosti lahko zapira pokrove tipa Alupo in Pano in 17 Sapo pokrove. Na teh zapiralnikah je možno pri proizvajalcih konzerv porabiti v 8 urah kar 4,5 milijona pokrovčkov. To so že pomembne sposobnosti.

Izrednega pomena je tudi to, da je večina zapiralnih strojev za zapi-

ranje z Alupo in Pano pokrovi izdelanih v Saturnusu in da zapiralnik za zapiranje s pokrovi Sapo v Saturnusu še ne proizvajamo. Pričakujemo jih, kot je povedal tov. Čuk, v letošnjem letu.

Podboj je govoril tudi o tradiciji posebne vrednosti: o vzgoji kadrov pri porabnikih pokrovčkov. Podal je program tovrstnih aktivnosti tudi za leto 1985. Obvestil je prisotne o novosti: o pripravah v Saturnusu na prvi tečaj za vzdrževalce Saturnusovih zapiralnih strojev pri kupcih pokrovčkov in strojev.

V svojem prispevku je KOVAČEVA govorila o kakovosti pokrovčkov in problemih, ki obstajajo na tem področju. Obvestila je prisotne, da obstoji tesno sodelovanje med strokovnjaki domačega proizvajalca tesnilne mase in strokovnjaki iz Saturnusa. Masa je »težka« surovina in je treba razumeti, da novi proizvajalec ne more v enem letu pridobiti vseh sposobnosti, ki so jih zahodni proizvajalci pridobivali več desetletij.

O kakovosti so govorili še PERIČ iz Save (Bjelina), RAKOVA iz Ete (Kamnik), PURKOVIČEVA iz Podravke (Kalnik) in dr. CURAKOVIČ iz Novega Sada. Vsi proizvajalci pričakujejo od Saturnusa in proizvajalcev kozarcev nove napore za boljšo kakovost embalaže.

Razpravljalca ĐORĐEVIČ iz Paračinske steklarne in PUST iz steklarne iz Straže, sta osvetlila probleme v njihovi proizvodnji. Pravita, da se cene surovinam in energiji izredno povečujejo, medtem ko ne uspejo povečati cene kozarcev. Težave imajo z oskrbo z rezervnimi deli iz uvoza. Obrazložila sta akcijo svojih kolektivov za boljšo kakovost kozarcev in tudi nakazala težave, ki nastopajo pri nakupu opreme za proizvodnjo boljših kozarcev.

Podatki, ki jih je nanizal ĐORĐEVIČ iz poslovnega združenja Jugokonzerve iz Beograda, so vzbudili

izredno zanimanje poslušalcev. V Jugoslaviji predelamo industrijsko približno 500.000 t sadja in zelenjave, je povedal. Zanimivo je tudi, da je približno 71.000 ton proizvodov pakiranih v pločevinke in prav toliko v kozarce. Vidimo, da konzerviranje v kozarce zavzema vse pomembnejše mesto v predelavi sadja in povrtnin. Iz podatkov, ki jih je navedel, tudi sledi, da je kozarec in pokrovček znatno cenejša embalaža kot pločevinka iz bele pločevine.

Đorđević je mnogo pripomogel k oblikovanju našega plana za leto 1985 z oceno, da pričakujejo v Jugokonzervi proizvodnjo 200.000.000 konzerv v steklenih kozarcih in s tem tudi toliko pokrovčkov različnih vrst.

Tako aktualen, neposreden in bogat sestanek je dal tudi svoje zaključke. Omenimo samo nekatere:

- eden izmed razlogov za nižjo proizvodnjo konzerv v letu 1984 je slaba letina;
- relativno visoke zaloge konzerv na prehodu iz leta 1984 v 1985 so vezane na nizko kupno moč prebivalstva SFRJ;
- kapacitete za proizvodnjo kozarcev, pokrovčkov in predelavo sadja in povrtnin ne bodo omejitveni faktor za proizvodnjo v letu 1985;
- zaradi visokih cen bele pločevine je pričakovati naraščanje proizvodnje konzerv v steklenih kozarcih, ki bodo pokriti s kovinskimi pokrovi;
- proizvajalci steklenih kozarcev in Saturnus morajo v letu 1985 več pozornosti posvetiti kakovosti svojih proizvodov;
- udeleženci smatrajo, da so taki konsultacijski sestanki izredno koristni in se zahvaljujejo Saturnužanom za dobro pripravo in topel sprejem;
- potrebno je poglobiti sodelovanje na liniji: proizvajalci konzerv - proizvajalci kozarcev - Saturnus - Tehnološka fakulteta Univerze iz Novega Sada.

Teodor Kralj

## Kakšno pločevinko izdelovati

(nadaljevanje s 3. strani)

Dva večja proizvajalca sta se na sestanku popolnoma odločila za pločevinko Ø 153 in tudi pričakujeta ustrezno pomoč strokovnih služb Saturnusa.

Sestanek je trajal 3 ure in je dal naslednje zaključke:

- Predstavniki Saturnusa naj o sestanku obvestijo Jugokonzervo, ki povezuje največ proizvajalcev konzerv v Jugoslaviji. Prosijo naj jo, da skliče sestanek svojih članic z namenom, da odpravljajo problematiko pločevinke Ø 163 in Ø 153.
- Predstavniki Saturnusa naj prosijo Jugokonzervo (če ta ocenjuje kot koristno), naj skliče tudi proizvajalce pločevink, da bi na skupnem sestanku proučili možnosti jugoslovanskih proizvajalcev pločevink za proizvodnjo Ø 153 in Ø 163. Isto-

časno naj bi se tudi ocenila možnost preureditve obstoječih zapiralnik za zapiranje pločevink Ø 153 s skupnimi naporoma vseh proizvajalcev pločevink. Na istem sestanku naj bi se tudi razložila koristnost poenotenja pločevink zaradi lažjega oskrbovanja konzervne industrije z orodji za zapiranje.

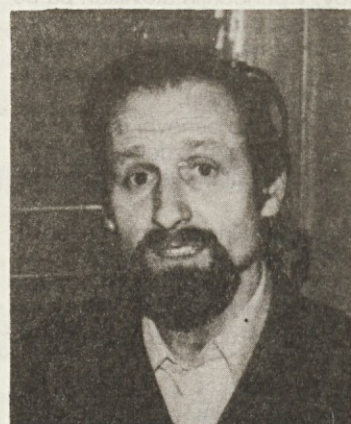
- Dogovorjeno je, da strokovnjaki iz Saturnusa obiščejo tiste kupce - bodoče porabnike pločevink Ø 153, ki bodo v začetku leta 1985 podpisali pogodbo o medsebojnem sodelovanju in tudi predložili plan potreb.

Sam sestanek je bil dobro pripravljen. Prisotni so prejeli pismene materiale. Vsi udeleženci so aktivno posegli v razpravo in vseskozi je bilo čutiti željo po enotnosti in tudi enovitosti v jugoslovanskem prostoru.

Teodor Kralj

**Bogomir Jeklič**, služba za kakovost, tozđ Orodjarne in vzdrževanje: »Mislim, da se je delovna disciplina precej poslabšala, ker je padla zavest delavcev; vsak hoče samo večji osebni dohodek, ne čuti pa več, da so naši OD odvisni od dohodka, od našega dela. Do tega je pripeljal padec standarda in neurejenost, neorganiziranost v tovarni. Iz leta v leto smo popuščali pri disciplini, nihče se ni ukvarjal z ljudmi. Če naši vodilni vidijo, da so delavci nezadovoljni, samo še toliko bolj neradi pridejo mednje. Delavci pa vidijo, da se veliko obljublja, a da se mnogi sklepi samoupravnih organov ne izvajajo, sprejemajo se samo novi, ki se verjetno tudi ne bodo uresničili. Tako je bilo na primer z reorganizacijo predlani - do danes še ne vidim, da bi se pri delu kaj spremenilo, samo nekateri so si povišali plače. Naj bi vsaj odkrito povedali, za kaj gre, ne pa da se je govcilo o »reorganizaciji«. Nezadovoljni ljudje pa izgubljajo voljo do dela.

Delavcem je treba delo tudi dobro pripraviti. Če bi bila organizacija dela boljše, bi se lažje kontroliralo tudi izvajanje nalog in nagradilo prizadevnejše delavce, in s tem bi se sama po sebi izboljšala tudi delovna disciplina.



Danes pa se leni skrijejo v povprečju, še posebno, ker imamo »limit«. Tega je treba ukiniti, a ne samo to - če ne bomo hkrati uredili organizacije dela in nagrajevanja po delu, bomo imeli še večje probleme.

Glede izkoriščanja gibljivega delovnega časa je pa tako, da bo tisti, ki ni prizadeven, v vsakem primeru slabo delal. So primeri ko ima delavec fond ur ali pa celo nadure, nima pa kaj pokazati.

# Naš uspeh je tudi njuno delo



Za zelo solidnimi proizvodnimi uspehi našega TOZD Avtooprema na domačem in še posebno na tujem tržišču se skriva mnogo skupnih prizadevanj za čim boljše poslovanje. Vsi se trudimo, da bi naši rezultati dela zagotavljali čim boljše osebne dohodke, saj so ti osnova za normalno življenje. Zato nam ni vseeno, če naša snažilka svoje delo opravlja malomarno, če delavka namenoma ali pa zaradi nepazljivosti polomi orodje ali pa če generalni direktor s svojo odločitvijo ustvari v DO malodušje.

Našo proizvodnjo, naše uspehe dela, povezuje močna veriga ljudi,

ki si prizadevajo, da bi skupaj čim bolj uspešno premagovali včasih zelo zapletene delovne naloge. Za našo naormalno proizvodnjo, za preoblikovanje pločevine, so neobhodno potrebna orodja. Lahko smo zadovoljni, da se je z rastjo proizvodnje razvila tudi naša orodjarna. Upam si trditi, da imamo zelo usposobljene orodjarje, saj z njihovo visoko strokovnostjo in prizadevnostjo rešujemo nelahke probleme glede orodij.

Če rečem, da smo v Avtoopremi zadovoljni z uslugami, ki nam jih nudi TOZD Orodjarna in vzdrževa-

nje, bi nekateri tako trditev zanikali, drugi potrdili. Toda želje so eno, možnosti in zmožnosti pa drugo. Z boljšim dogovarjanjem bi lahko odpravili tudi marsikatero pomanjkljivost, ki ovira popravila in izdelavo orodij. S tem člankom pa želimo našim sodelavcem predstaviti dva mojstra iz TOZD-7, ki s svojo strokovnostjo, v težkih delovnih pogojih, z izjemno prizadevnostjo, rešujeta včasih zelo neprijetne - lahko rečemo skoraj nepopravljive - okvare na orodjih. To sta naša stara znanca, tovršta Ulaga Janez in Stane Jenko.

V našem tozdu smo z njuno prizadevnostjo večkrat preprečili izvozni izpad našega proizvoda, za kar zaslužita iskreno pohvalo. Izpad proizvoda s tujega (pa tudi domačega) tržišča lahko resno omaja saturnuški obstoj.

Rekli boste, saj to je njuna delovna dolžnost, delo, ki jima je zapuano! Ja, to že drži, toda prizadevnost je pri nas premalo nagrajena, ravno tako kot je preveč stimulirano nedelo. Naš sistem nagrajevanja ne omogoča ustreznih nagrad dobrim delavcem. Stane in Janez v danih okoliščinah, bolje rečeno, ob danih pogojih dela (nimata na primer portalnega dvigala za dviganje orodij GOLF teže 2300 kg), naredita veliko. Ker ni primerne dvigala, v orodjarni ne morejo istočasno popravljati treh večjih orodij. Saj imajo

v delavnici le eno starejše dvigalo, preživele izvedbe, ki predstavlja velik kamen spotike in bi bilo bolj primerno za kakšno majhno klavnico. Skratka, če hočemo biti vsi zadovoljni, moramo še marsikaj spremeniti.

Večkrat morata Stane in Janez zadržati orodjarje še na nadurnem delu. Toda »strokovnjake za orodja« motijo davki, saj jim resnično malo dodatka ostane. Še in še bi se dalo naštevati, toda za to so druge odgovorne službe, da pomagajo pri odpravljanju težav. Mislim, da v danih okoliščinah ni lahko biti mojster v orodjarni. Njun položaj je resnično težaven, saj od njih in orodjarjev v njihovih oddelkih zahtevamo maksimalno angažiranost. Danes sta mojstra še kos nalogam, včasih tudi malo »zamudita« (ne po svoji krivdi), toda kaj bo jutri?

Za naše proizvodno delo je bilo pomembno v preteklem letu, da smo uresničili zadane naloge. Seveda je za ta uspeh Avtoopreme zaslužnih mnogo ljudi, od delavke, tehnologa, vodje proizvodnje, direktorja itn., danes pa dajemo priznanje Janezu Ulagi in Stanetu Jenku za njuno strokovno in prizadevno delo. Če hočemo dobro delati, se moramo spoprijeti z nerešenimi problemi, pa tudi priznati zasluge tistim, ki to zaslužijo, četudi so iz drugega tozda.

Jože Šmejc

## Zdravljenje alkoholika

Zdravljenje in preprečevanje alkoholizma sta dejavnosti, ki ena brez druge nista izvedljivi. Preventiva je nujna, sicer zdravljenca nimajo zadostnih obetov za rehabilitacijo, po drugi strani pa brez zdravljenja ni uspešne preventive, saj iz družin nezdravljenih alkoholikov zapade v alkoholizem cca 40 % otrok.

Še vedno velja, da je splošno pojmovanje zdravljenja napačno.

Tako moramo delovanje spraviti na višjo, nadhomeostatsko raven po naslednjih fazah:

1. **izolacija od alkohola** (bolnišnica, tetidis-tablete proti alkoholu). Vsak alkoholik ima v svoji družbi »pivskih bratcev« trajno prisotne močne spodbude za pitje in zato na vso moč odklanja zdravljenje, da ohromi neomejen dostop do alkohola. Ko se alkoholik prične zdraviti,

ni, ki jo obiskujejo enkrat tedensko za tri ure ali pa v posebni bolnišnici za alkoholike, in obsega tri osnovne obravnave:

a) uvodne razgovore, v katerih se ugotovi, ali je alkoholik sploh dovozen za zdravljenje,

b) kompleksno socialno-psihotrično obravnavo v socioterapevtski skupnosti v bolnišnici oz. v skupini v ambulanti.

c) večletno (trajno?) zdravljenje v klubu zdravljenih alkoholikov.

Zdravljenje v bolnišnici je organizirano v skupinah, člani vseh skupin pa so združeni v terapevtski skupnosti.

Zdravljenje v ambulantni skupini ima veliko prednosti pred hospitalizacijo. Predvsem ostane zdravljenec v svojem okolju, družini in ni

deležen dodatne odtujitve. Tako zdravljenje pa zahteva terapevtski dogovor o »pravilih igre« obeh strani, zdravljenca z njegovim družinskim članom, ki mora pri zdravljenju obvezno sodelovati, in terapevta.

Klub zdravljenih alkoholikov je kot organizacijska oblika dolgotrajnega skupinskega zdravljenja alkoholikov nedvomno pokazal svojo veliko vrednost, saj je šele ustanovitev klubov omogočila dojeti bistvene elemente zdravljenja. Vsak zdravljeni alkoholik naj bi obiskoval tak klub neprekinjeno vsaj do 5. obletnice neprekinjene abstinence, ko se po nekaterih kriterijih (in če se je aktivno vključil v zdravo življenje), šteje za ozdravljenega.

Bojan Razpotnik

KAKO DELAMO	PREVENTIVA		PREVENTIVA	ZDRAVLJENJE
	ABSTINENTI	ZMERNI PIVCI	DISCIP. UKREP	
			ALKOHOLIKI	NEOZDRAVLJIV ALKOHOLIKI

KAKO BI MORALI DELATI	PREVENTIVA		ZDRAVLJENJE	SOC. SKRBSTVO
	DISCIP. UKREP			

Pravilno bi ukrepali torej, če bi preventivo in disciplinske ukrepe izvajali pri zmernih oz. občasnih pivcih, pri alkoholikih bi poskušali z zdravljenjem, medtem ko je za zadnje, že čustveno in telesno prizadete alkoholike s hujšimi motnjami osebnosti primerna le še socialna skrb, ker jih zdraviti ne moremo več.

Zdravljenje alkoholika je odvisno od teže bolezni, od človekove pripravljenosti, da neha piti in od pomoči in podpore, ki jo je tak človek deležen. Ker je alkoholik s svojim osebnostnim sistemom sestavni del družbenih sistemov (družine, delovna skupina, itd) in ker vzrok za nastanek njegovega alkoholizma ne leži samo v njem samem, moramo zdravljenje zasnovati kot dolgotrajen sistem ukrepov za ustrezno vplivanje na vse dejavnike, ki pripomorejo k nastanku alkoholizma.

postane član skupine, katere osnovna norma je popolna abstinenca. Ko to normo sprejme, si poruši pota za dostop do alkohola.

II.a) **sprememba stališč do alkohola**, ko je potrebno spremeniti tradicionalna stališča o alkoholu, češ da je hrana, sredstvo za sprostitvev in celo zdravilo (!),

b) **usmerjanje zdravljenca** in njegove družine v zdravo življenje (opustitev kajenja, usmeritev v izobraževanje, graditev partnerskih odnosov),

c) **sprememba sistema vrednot** - med zdravljenjem postopoma gradi novo stališče do alkohola, dela, družine, družbe, telesne kulture, itd.

Sámo zdravljenje lahko poteka le istočasno pri alkoholiku in njegovi družini v posebni terapevtski skupi-

**Alojz Prusnik, delovodja v oddelku strojev:** »Disciplina v naši tovarni ni na zavidljivi ravni, mislim pa, da tudi ni kritična. Če bi jo hoteli izboljšati, bi se morali za to truditi vsi, od vodilnih do delavcev. V prejšnjem obdobju sem bil predsednik disciplinske komisije. Opazil sem, da smo dobivali prijave prekrškov delavcev samo do določene ravni - do predelavcev je še prišlo, naprej pa ne, čeprav vemo, da delajo prekrške tudi na višjih ravneh. Motilo me je tudi, da je delavski svet kar praviloma upošteval vsako pritožbo na sklep disciplinske komisije in razveljavil sodbo, čeprav je komisija in pravna služba vsak primer dobro pretehtala - delavski svet pa je odločil samo na podlagi neke lažne solidarnosti.

Mnogi so mnenja, da je disciplinska komisija tista, ki naj bi držala red v tovarni in zagotovila disciplino, vendar ni tako. Za to so odgovorni drugi - vsi od direktorjev navzdol. Če bi si oni bolj



prizadevali za red in disciplino, bi se to poznalo tudi pri delu delavcev.

Lasten interes delavca za večjo delovno disciplino pa bi lahko dosegli le s primernim nagrajevanjem, tako, da bi se tudi rednost upoštevala pri nagradi.«

# Želimo še večjo udeležbo

Kot je v navadi, ko se leto konča, smo tudi v našem Športno rekreativnem društvu na občnem zboru ocenili delo v preteklem letu in pripravili program dela za leto naprej. Preden pa zapišem, kako je potekala razprava, bi najprej ocenila prisotnost sodelavcev na zboru, ki je bila letos res zadovoljiva.

Ker smo lani omogočili članstvo v društvu tudi članom družin naših delavcev, smo zabeležili znaten porast števila članov - v letu 1984 jih je bilo okoli 325. Da bi kljub temu zagotovili sklepčnost, smo se letos že drugič odločili za delegatski sistem udeležbe. Upam pa si trditi, da je zadovoljiva udeležba tudi posledica večje osveščenosti in večjega zanimanja za športno rekreacijo. Opažamo, da narašča zanimanje tudi za panoge in dejavnosti, ki še niso vključene v delo društva.

## Ženske niso za šport?

Za nekatere aktivnosti pa zanimanje že nekaj let upada, tako da imamo težave že pri sestavi ekip, ki zastopajo na teh tekmovanjih naše barve tako na ravni občine kot na tekmovanjih med delovnimi organizacijami. Take aktivnosti so predvsem balinanje, kegljanje in košarka. Zato je zaželeno, da bi se sodelavci, ki se ukvarjajo s temi športi, povezali z vodji sekcij. Še bolj kot problem teh sekcij pa je zaskrbljujoče, da se kljub vsem možnostim v aktivnost ne vključujejo ženske. V kolektivu nas je skoraj dve tretjini, od tega pa je le približno deset aktivnih, torej le 1 odstotek. Ne le v našem kolektivu, tudi v Sloveniji je zaskrbljujoče dejstvo, da se manj kot 20 % ljudi redno udeležuje kakršnekoli vadbe.

## Lansko leto je bilo športno razgibano

Večja akcija ŠRD v preteklem letu je bila izvedba športnih iger, ki smo jih povezali s športnim srečanjem s Papirnico Vevče. To so bile že pete igre zaporedoma in vsako leto opažamo, da število udeležencev raste. Kljub temu še nismo povsem zadovoljni. Aktivnosti na igrah so namenoma izbrane tako, da ne zahtevajo pretiranih priprav. Lanskih iger se je udeležilo preko 200 članov kolektiva, kar dokazuje, da je bila odločitev za sodelovanje s Papirnico primerna. Zato menimo, da take oblike izvedbe ne gre opuščati.

Lahko rečemo, da je bilo ŠRD lani precej dejavno. V vseh finančnih in prostorskih težavah se je kot primerno izkazalo sodelovanje z delovnimi organizacijami v sami občini. Tako že dolga leta ohranjamo tekmovanje v veleslalomu za dan mladosti (Tiki, Totra, Papirnica Vevče, Žito, Saturnus), smučarski dvoboj Saturnus Iskra Bovec, dve leti organiziramo troboj Saturnus - Rog - Plutal, lani smo imeli prvo srečanje s Papirnico Vevče in ŠD Zarja. Vsa ta tekmovanja so tako prijateljska in pristranska, da vedno porajajo navdušenje in željo, da bi postala tradicionalna. Sodelovanje je primerno tudi po finančni plati, saj delovne

organizacije izmenično nosijo stroške tekmovanja, hkrati pa pri organizaciji čim več sodelujemo sami in tako zmanjšujemo stroške.

Lani smo zabeležili lepe uspehe predvsem v smučanju, saj smo zmagali na tekmovanju »Prisojnik«, v dvoboju z Iskro, na občinski ravni smo trikratni prvaki (v moški, ženski in ekipni konkurenci), ne smemo pa pozabiti tudi na množično udeležbo na saturnuškem tekmovanju.

Odkar je društvo odprlo vrata družinskim članom, je opazno porasel obisk drsališč v Zalogu in Tivoliju in kopaljšča v Tivoliju.

Aktivna je tudi šahovska sekcija z nastopi na raznih tekmovanjih v občini, mestu in republiki in na mednarodnem tekmovanju za pokal maršala Tita. Aktivnost članov pa je vidna tudi v delovni organizaciji, saj mnogi v času 30-minutnega odmora odigrajo kakšno partijo šaha.

Opazno je napredovala kvaliteta in številnejša udeležba pri velikem nogometu, katerega redni igralci imajo možnost nastopati v ekipi na tradicionalnem nogometnem srečanju z Maniagolibrom.

Poraslo je zanimanje za teniško aktivnost, kjer beležimo nad 20 članov. Zaradi oddaljenosti igrišč in drage najemnine vidimo večje možnosti za te aktivnosti v izgradnji lastnih igrišč. Prav tako vidimo možnost za povečanje aktivnosti v okviru same delovne organizacije z izgradnjo univerzalne asfaltne ploščadi, ki bi koristila za razvoj aktivnosti kot so košarka, mali nogomet, rokomet in odbojka. To so želje, ki bodo s pomočjo razumevanja in podpore poslovnega organa, prostovoljnega dela in prostorskih možnosti v prihodnosti uresničljive.

## Če bomo prispevali denar, želimo uporabljati objekte

Športno-rekreativno društvo je dalo tudi pripombo na predlog samoupravnega sporazuma o združevanju sredstev za vzdrževanje športnih objektov v občini; v ta namen naj bi po Sporazumu združevali okoli 2 milijona din letno. ŠRD meni, da mora imeti Saturnus za povračilo ugodnejše možnosti uporabe objektov, ki jih vzdržuje Zveza športnih društev Slovan. Sodeč po pogovoru s predstavnikom ZŠD Slovan in SIS za telesno kulturo, nam bo to tudi omogočeno. Predvsem se zanimamo za aktivnosti kot so kegljanje, namizni tenis, drsanje, plavanje, mali in veliki nogomet in aktivnosti v okviru športnih iger in tekmovanj med delovnimi organizacijami.

V društvu pa bomo morali prisluhniti željam po aktivnosti kot so kolesarjenje, družabni ples, plesni tečaji, smučarski tek in teki v naravi.

Rdeča nit vse razprave na občnem zboru je bila želja po množičnosti, po vključevanju več ljudi v že utečene dejavnosti in v množične akcije. Med drugim je bila ponovno izražena misel, naj bi bil Dan Saturnužanov povezan s športnimi aktivnostmi. Vsekakor je to izvedljivo, seveda pa je potrebno pri izbiri prostora za izvedbo takega dneva upo-

# Občni zbor PD Saturnus



Letos bo planinsko društvo Saturnus dočakalo 15. obletnico svojega delovanja in v jubilejnem letu pripravljajo še bogatejši program kot običajno. Preko 200 članov društva, seveda pa tudi nečlani, bo lahko izbiralo med le nekaj manj kot 30 izletih različnih zahtevnosti, tako da bo vsakdo lahko našel primerne za svojo telesno pripravljenost. Da bi zainteresiranim olajšali izbiro, bodo izdali tudi knjižico s kratkimi opisi izletov. Tako so odločili na rednem letnem občnem zboru 22. decembra. Prizadevali si bodo tudi za povečanje članstva, še posebej iz vrst Saturnužanov. V ta namen se bodo potrudili, da jih bo v kolektivu še bolj čutili kot doslej; s športnim društvom bodo izvedli skupne aktivnosti, ki naj bi pritegnile delavce naše delovne organizacije k množičnemu sodelovanju.

Na občnem zboru so izvolili tudi novega podpredsednika društva, Franca Gerbajsa, odsek za izlete bo vodil Peter Ocvirk v sodelovanju z Milanom Pavliho, Jože Kunc pa je po novem predsednik odseka za propagando.

štetvati tudi potrebne pogoje za športne aktivnosti.

Kot prva naloga pa je pred nami priprava strokovnega programa, podobnega programu »kaveljc - korenina«, vendar prilagojenega sposobnostim članov našega društva in kolektiva. Zaradi boljše organizacije in izvedbe posameznih akcij, predvsem pa množičnih akcij, se bomo povezali z Planinskim društvom Saturnus, saj je nesmotrno, da v delovni organizaciji delujeta dve društvi z enakimi cilji, pa vendar vsako zase.

Na občnem zboru je bil podan tudi program dela za letos. Ta vsebuje nekatere že utečene aktivnosti po sekcijah, razpravljalci so ga podprli in predlagali še vključitev množičnih akcij. S pogoji dela, ki se nam odpirajo v srednjeročnem obdobju, s podporo poslovne strukture, s sodelovanjem planinskega društva

in predvsem s sodelovanjem nasaih, pričakujemo, da bodo naše akcije kar najbolj uspešne. Akcije, katerih glavni cilj je množičnost, bodo organizirane za člane kolektiva in njihove družinske člane, zato pričakujemo, da se boste v kar največjem številu odzvali.

## Beseda kot nagrada

Ob koncu članka podeljujemo nagrado vsem vodjem sekcije, ki s prostovoljnimi in amaterskim delom že nekaj let žrtvujejo del svojega prostega časa. Gotovo vas zanima, kakšne so te nagrade? Nagrada za amatersko delo na športnem področju ni materialne narave, ta nagrada je le izrečen stavek, s katerim glasno izrazimo zahvalo za požrtvalno delo in željo, da bi to delo še vnaprej opravljal tako uspešno kot doslej.

Etelka Čečelič

**Povirk Lojzka**, laborantka v tozdu Avtooprema: »Že dolga leta sem v Saturnusu in opažam, da je delovna disciplina slabša kot je bila. Nekoč smo delale še preko 2. ure ali preko 10. ure zvečer, da smo izpolnile normo, danes pa ustavijo trak pogosto že pol ure pred koncem izmene in nekatere delavke grejo pred časom domov. Najbrž jih žigosajo druge, saj v proizvodnji ni gibljivega delovnega časa.

Disciplina pa se začne od zgoraj. Predelavci in drugi vodje bi morali znati poskrbeti za red. Včasih so predelavci imeli več avtoritete, danes pa jih delavke ne poslušajo več dosti. Tudi sami bi morali biti bolj natančni, se bolj držati reda, drugače tega ne morejo zahtevati od delavk. Vsak bi moral odgovarjati za svoje delo,



biti kaznovan za svoje napake - pa tudi nagrajen, če dela bolje. Danes pa vse delavke dobijo enako, delavne in lene. Prav zato se pa tudi disciplina podira, ker delavke vidijo, da se pri plači ne pozna, če dobro delaš ali pa stopaš.«

# Postani Saturnuška grča

Pobuda je že približno eno leto stara, sprejeta pa je bila soglasno tudi na zadnjem občnem zboru Športno rekreacijskega društva Saturnus. Pobuda pomeni vključitev čim večjega števila zaposlenih med rekreativce. Prve letošnje SATURNUŠKE GRČE in drugi športni zagnanci v Saturnusu naj bi postali jedro, okrog katerega bi se postopoma začeli zbirati vsi tisti, ki danes še omahujejo med pasivnim spremljanjem športa in aktivnostjo.

Potreba po stalni športno rekreativni dejavnosti ne pride čez noč, ampak si jo mora človek privzgojiti, za kar je potreben čas. Le s tem, da mu bo telesno gibanje »zlezlo pod kožo« in postalo del vsakdanjih dejavnosti, bo dosežen pravi namen nove športno rekreacijske stalne dejavnosti v Saturnusu - akcije SATURNUŠKA GRČA.

Le-ta ne sme postati nikakršno prisiljevanje ali slepo zasledovanje nečesa novega. Zato smo SATURNUŠKO GRČO zasnovali tako, da bo odločitev o udeležbi za vsakega čim lažja - ne bo namreč temeljila na tekmovalnih dosežkih, temveč le na sodelovanju.

Zdaj je pa res že čas, da dobite vse potrebne podatke o tem, kako postaneš SATURNUŠKA GRČA.

Vsi, ki se boste odločili za sodelovanje v akciji za pridobitev lovorike SATURNUŠKA GRČA, se prijavite pri referentki za rekreacijo, kjer boste prejeli poseben karton. Hkrati se včlanite (če se še niste) v Športno rekreacijsko društvo Saturnus ali v Planinsko društvo Saturnus.

Preizkušnje za pridobitev prve lovorike SATURNUŠKA GRČA 1985 so tele:

## 1. Smučarski tek ali zimski planinski pohod

Udeležba na vsaj eni množični tekaški prireditvi (20 km - moški, 10 km - ženske) ali udeležba na vsaj enem zimskem pohodu, ki ga organizira Planinsko društvo Saturnus, ali drugi množični zimski pohod.

## 2. Tek

Udeležba na vsaj enem tekmovanju (12 km - moški, 6 km - ženske) ali udeležba na pohodu Po poteh partizanske Ljubljane v organizaciji sindikata Saturnus.

## 3. Plavanje

Udeležba na plavalni prireditvi v organizaciji Športno rekreativnega društva SATURNUS (500 m - moški, 250 m - ženske) ali udeležba na kaki drugi rekreativni plavalni prireditvi.

## 4. Planinarjenje

Udeležba na vsaj enem planinskem izletu v organizaciji Planinskega društva Saturnus.

## 5. Športne igre Saturnusa

Udeležba v vsaj eni tekmovalni disciplini v okviru športnih iger Saturnusa.

Za lovoriko SATURNUŠKA GRČA se lahko potegujejo tudi družinski člani. Pogoji je le, da so včlanjeni ali v športno rekreativno društvo Saturnus ali v Planinsko društvo Saturnus, ker bodo tako uživali enake ugodnosti kot člani DO Saturnus.

Sodobnemu Slovencu pomeni rekreacija tisto svobodno in organizirano dejavnost, ki duševno, telesno in družbeno bogati, sprošča in obnavlja človeka ter ga pomaga oblikovati v vsestransko osebnost.

Akcija SATURNUŠKA GRČA bo razvijala našo skupinsko pripadnost, bo prijetna, bo vodila k medsebojnemu zblizovanju in preprečevala odtujevanje. Skušajte poiskati delovne tovariše, ki se bodo tako kot vi potegovali za lovoriko SATURNUŠKA GRČA.

Odhajajte skupaj v gore in na tekmovanja, pritegnite k redni vadbi tudi družinske člane, čeprav niso kandidati za lovoriko.

Vsem, ki bodo opravili vseh pet preizkušenj, bodo podeljene značke SATURNUŠKA GRČA na občnem zboru Športno rekreativnega društva Saturnus.

Tistim, ki se boste odločili za sodelovanje v akciji za pridobitev lovorike SATURNUŠKA GRČA, že vnaprej čestitamo, da ste stopili na pot sicer ne lahkih, a lepih in zanimivih preizkušenj.

Milan Pavliha

## Pisali so nam

Želim vam veliko uspeha pri delu v Novem letu 1985. Obenem se vsem najlepše zahvaljujem za dano socialno pomoč, s katero ste me res presenetili. Celotnemu kolektivu pošiljam novoletne čestitke in pozdrave. Vaša upokojenka

Čemažar Francka



Kljub temu, da ste mi poslali vabilo za jubilejno srečanje Saturnužanov dne 24. novembra 1984, obvestila nisem dobil zaradi napačno naslovljenega pisma. Zato želim ob tej priložnosti povedati, da se rad spominjam delovnih let, ki sem jih preživel v vaši delovni organizaciji. Na moje bivše sodelavce me vežejo resnično prijetni spomini, ki jih večkrat ob ključnih srečanjih obujam.

Ob novem letu vam želim veliko delovnih, športnih in osebnih uspehov. Predvsem pa veliko iskrenega tovarištva in prijateljstva. Z lepimi pozdravi

Peter Koritnik



Prijetno spoznanje, da kljub že večletni odsotnosti nisem pozabljen od svojega kolektiva, kjer sem kar 17 let aktivno delala in se leta 1965 upokojila, me je navedlo, da se vam ob izteku starega in prihodu novega leta iskreno zahvalim za zares veliko pozornost, katero izkazujete skozi vse leto nam upokojencem. Skorajda ni pomembnejšega dogodka v kolektivu, da se ne bi spomnili na nas upokojence, ki smo po svojih, takrat še mladih močeh, prispevali k razvoju kolektiva.

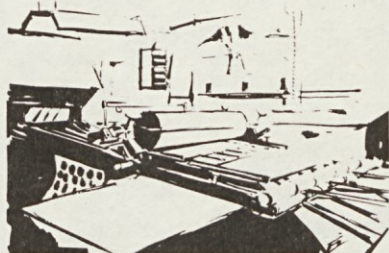
S posebnim veseljem pričakujemo vsako leto tistega dne, ko se srečamo z aktivnimi člani kolektiva in nam pripravite zares nepozabne trenutke. Veseli smo vsakega spoznanja o novih dosežkih kolektiva. Teh na srečo, kljub težavnemu gos-

podarskemu položaju, ni malo. In prav je tako. Čeprav danes upokojenci pri ustvarjanju gospodarskega položaja organizacije nismo neposredno vključeni, pa uspehe in težave delimo z vami. Če nas delovne moči ne bi z vsakim letom bolj zapuščale, pa bi radi storili še marsikatero delo v korist organizacije in s tem tudi širše družbene skupnosti. Seveda bi se ob tej priložnosti želela zahvaliti vsem članom kolektiva in seveda sindikalni organizaciji za finančno pomoč ob skromni pokojnini. Mislim predvsem na denar, katerega dobimo ob vsakoletnih srečanjih upokojencev Saturnusa. Prijetno pa ste nas presenetili z vsoto denarja pod naslovom »Solidarnostna pomoč za leto 1984«. Verjemite nam, da znamo še kako močno ceniti vašo prizadevanja, da bi nam le nekako pomagali iz težavnega finančnega položaja, v katerem smo posebno starejši upokojenci.

Naj izkoristim še priložnost, da se vam najiskrenejše zahvalim za glasilo »Glas Saturnusa«, katerega redno sprejemamo in nam je živa in najlepša vez s kolektivom in to v času, ko mnogi že kar težko gremo od hiše. Zato pa vsak mesec prihajate k nam vi, pa čeprav samo v glasilu.

Vsem članom kolektiva in seveda tudi upokojencem želim veliko delovnih uspehov, zdravja in osebnih sreč. Glasilu »Glas Saturnusa« pa še veliko uspehov pri obveščanju zaposlenih kot tudi nas upokojencev.

Hedvika Bezjak



## Kadrovske spremembe

### DECEMBER

#### PRIŠLI

REVEN VLADISLAV	OR
ZAVŠEK MARIJA	AO
KOLENC JANEZ	AO
HRIBAR FRANCI	AO
SUSMAN JOŠKO	AO
BOROŠA JOŽEF	AO
ZLAHTIČ DUŠAN	AO
HOČEVAR SREČKO	AO
SKALAR TOMAŽ	AO
KRESLIN FRANČ	AO (iz JLA)
BALANT IVAN	AO (iz JLA)
DOLŽAN SANDI	AO
KRALJ ANTON	AO
ŠTOJS ALEKSANDER	AO
BEHLIČ MIRHETA	AO
ZUPAN JOŽE	AO
RASTOKA JANKO	AO
ŠVENTNER BRANKO	OR
ŽIŽEK MOJCA	AO
ZVRŽINA MITJA	AO
PIŠORN LEON	DSSS

#### ODŠLI

ILIČ VINKA	AO
PETEK ALOJZ	DSSS (umrl)
DEŽMAN SAVO	EMB
ZDRAVČEVIČ EVA	EMB
ISKRA ALOJZ	EMB - Zalog
KOVAČEVIČ ZLATICA	EMB - Zalog
GOLUB IKONIJA	EMB
KRAJNIK ŠTEFKA	AO
TENIČ FATIMA	EMB - Zalog
TEKIČ BORKA	EMB - Zalog
ŠABIČ FERIDA	AO
RAJILIČ JOKA	EMB - Zalog
KIŠMETOVIČ SENADA	EMB - Zalog
HALILOVIČ ELDINA	EMB - Zalog
DEDIČ SENADA	EMB - Zalog
BANIČ NENA	EMB - Zalog
ARSLANOVIČ BESIMA	EMB - Zalog
KLAČAR RAJKA	EMB - Zalog
NARIČ SLAVOJKA	EMB - Zalog
JAMBROVIČ IVANKA	AO
VERTOVŠEK BORIS	AO

**Marija Petranovič**, pointerka v tozd Embalaža: »Mislim, da je disciplina v Saturnusu slaba, ljudje neredno prihajajo na delo in včasih se že sam sebi zdiš čuden, če ne zamujaš in se držiš reda. Včasih so imeli predpostavljene več avtoritete, danes pa se nanje podrejeni malo ozirajo, redkokdo čuti odgovornost. Mogoče smo med seboj preveč domači.

Zdi se mi, da bi bila delovna disciplina boljša, če bi se tudi vodilni in vodstveni delavci bolj držali reda. Delavka za strojem bo najprej pogledala svojega preddelavca in vodjo oddelka, preden bo dovolila, da od nje zahteva točnost. Nasploh nedisciplino najbolj opazimo pri delavcih v proizvodnji, ker se delo zatika, če zamuja ali ne delajo; drugod pa to ni tako očitno, čeprav so pojavi enaki. Naše transporterje na primer kaznujejo, če med delovnim časom »izginejo«; saj to bi bilo prav, če bi tudi drugod ravnali enako. Tako pa: že pri malici se vidi, da si nekateri brez problema privoščijo po celo uro odmora. Vsak bi moral odgovarjati za svoje delo, še posebno



službe, brez katerih proizvodnja sploh ne more teči.

Res pa je, da vsega niso vedno krivi sami delavci. Verjetno so bile napake narejene tudi pri zaposlovanju; ponekod so zaposlili delavce, ne dajo pa jim dovolj dela, delovno mesto enostavno od človeka dovolj ne zahteva. Če potem večkrat med delovnim časom nima kaj početi, je to hudo tudi zanj samega.

# Grebenko prečenje Rateških Ponc

Vso zimo sva s prijateljem Jožo čitala opise poti in gora nad

Vso zimo sva s prijateljem Jožo čitala opise poti in gora nad Tamarjem, gledala karte, in ko je prišlo poletje, sva bila načitana, da je kaj. Dogovorila sva se, da grebenko prečiva verigo Rateških Ponc, od Srednje Ponce do Kotovega Sedla.

Tura je obetala veliko doživetij, poti niso nadelane, bivakov ali koč ni, pobeg v dolino zahteven, razgledov pa kolikor hočeš, saj je treba hoditi po vršnem grebenu, ki je meja med Italijo in Jugoslavijo.

Ker sem nervozne sorte in živč, nisem vzdržal in sem se zapeljal na oglede v Tamar, da si gore od blizu ogledam. Sedim na klopci, gledam v Ponce in na levo v Jalovec, ter previdno nagovarjam oskrbnika Marjana, sedaj ga ni več, kakšna je kaj pot. Ta pa, nič kaj zgovoren, me malo straši, zdi se mi, da mi ne zaupa, vendar se le zmeniva. Pravi, »da če sm kej Gorenca, bo že kok in da je za ta pravga samo 12 ur hoje in mal za skočt«.

Doma pa spet ista pesem, berem vremenske napovedi, čakam na visok pritisk nad Azori, da se Trontelj

na televiziji nasmehne in da jo moja mahne na deželo.

Ko se to le zgodi, se z Jožetom, ta je Gorenc, zapeljeva v Tamar. Zvečer tiho sediva pred kočo, v meni pa narašča napetost, sprašujem se, kaj bo jutri, kaj je mislil Marjan s tistim svojim »mal za skočt«. Zjutraj vstaneva ob 2. uri in se takoj odpraviva na pot. Temačen gozd, luna sije in še čuk skovika. Hodim spredaj, po glavi pa se mi mota, ta prekleti tč, kaj nek se dere. Hoja je težavna samo za noge, vzpenjava se navzgor in ko se zdani ter posije sonce, sva visoko pod vrhom Srednje Ponce. Še malo in po treh urah hoje stojiva na vrhu. Odložim ruzak, stopim na rob in gledam dol v Italijo. Pod menoj je prostrana, zelena dolina in sredi nje Mangartska jezera. Ko pogledam v levo, tja kamor bo treba, zagledam Mangart - to ti je dedec, da je kaj, sam prepad ga je, naravnost v Italijo se spuščajo njegove stene.

Greva naprej, brezpotje in neznan svet me pritegneta, ure in več, obstaja samo pot, iščem in se priganjam. Greben je krasen, ni pretežaven, vrvi ne potrebujeva, nekaj časa gledava v Italijo, nekaj časa pa



v Tamar. Dom v Tamarju je majhna škatlica, naravnost pod nama.

Čez Zadnjo Ponco sva v 4 urah na vrhu Struga. Počivava in gledava naprej proti Vevnici in najtežjemu delu poti. Na obeh straneh grebena se svet zmeraj bolj podira. Sva na polovici poti in če ne bo šlo naprej, bo treba daleč nazaj. Na koncu grebena pred Vevnico imam težave. Odločim se za levi bok grebenskega stolpa, poizkušam, pa ne gre. Zlezem nazaj k Jožetu, mimo njega in dol, ter grem po desnem prepadnem boku. Ustavi me stena, mokra je, drsi, oprimek pa previsoko. Jože pride do mene, zlezem mu na ramena in ker ne greva nazaj, greva naprej. Splezam na rob in z vrvjo pomagam Jožetu, da pride do mene. Zdaj vidiva, da bo šlo. Po levem gruščnatem boku Vevnice plezava proti vrhu. Še malo in sva na vrhu. Od tu gre najina pot samo še navzdol. Počivava in pozirava za družinske albume, za nama je 9 ur nepretrgane hoje in najtežji del poti. Navzdol po melišču gre samo od sebe, pod stenami v Koncu Špice, malo po riti, malo po trebuhu, se v

eni uri spustiva do stene nad Kotovim Sedlom. Po špranji se splaziva navzdol na melišče, ki se strmo spušča naravnost v Tamar. Pogledam Jožo, ima velike rjave oči in se reži kot pečen maček. Usedeva se na melišče in se smejava na ves glas. Vesela sva, da nama je uspelo. Ko naju mine, vstanem, melišče je zares strmo, pomagam si s cepinom in rinem proti desni, proti planoti Kotovega Sedla in zelenem ruševju.

Naenkrat me strese, kamni! Cel plaz, naravnost na naju. Zavpijem in že letiva. Par skokov in padeva za skalo sredi melišča. Glave dol, čisto majhna in drobna sva, okoli naju pa ropota in leti kamenje. Imava srečo, ko se vse umiri, zlezeva na sedlo, med travo in ruševje. Ulezeva se, gledam oblake, tišino zmoti le vrisk gamsa. Morda so gamsi sprožili kamenje, ne vem, vseeno mi je, konec dober, vse dobro.

Po dveh urah hoje po markirani poti sva v dolini pred domom. Utrujena sva, hodila sva 13 ur in tudi tisto »mal za skočt« sva imela.

GAMZI

## AMD Moste vabi v svoje vrste

Avto-moto društvo Moste, ki že vsa leta svojega obstoja združuje v svojih terenskih sekcijah tudi člane naše delovne organizacije, vabi tudi druge delavce, da se včlanijo.

Člani AMD imajo pravico sodelovati pri delu svoje organizacije, deležni pa so vrste ugodnosti.

### BREZPLAČNE UGODNOSTI.

prevoz v prometni nesreči poškodovane vozila (1-krat letno), pomoč na cesti (v vsej državi), klic v sili, pravni nasveti pri odvetnikih AMZS, kontrola in nastavitve žarometov, testiranje zavor, kontrola hladilne tekočine, mesečnik Motorevija.

### UGODNOSTI S ČALNSKIM POPUSTOM:

10 % popust v avtomehanični delavnici AMD Moste, Jana Husa 1-a, vlečna služba, tehnični pregledi, testiranje motorja in podvozja, varnostni test, hitro polnjenje baterije, zamenjava avtoplaščev in uravnoveženje koles, merjenje koncentracije CO v izpušnih plinih, testiranje blažilnikov, popust v avtokampih (5 - 20 %).

### TURISTIČNE USLUGE TURING SERVISOV AMZS

garantno pismo za tujino, mednarodno vozniško dovoljenje, avtokarte, rezervacije za letovanje, organizacije izletov.

### ČLANSTVO V AMD

Pri včlanitvi dobi vsak član člansko izkaznico s kuponi za uveljavljanje članskih ugodnosti. Veljavnost članske izkaznice je 12 mesecev od dneva včlanitve. Po preteku tega časa je treba članstvo obnoviti za naslednjih 12 mesecev. V AMD se lahko včlanijo vsi občani. Članstvo v AMD je razdeljeno na posamezne kategorije, tako da lahko vsakdo najde svoj interes v avto-mot organizaciji. Seveda pa je glede na kategorijo članstva različna tudi višina članarine.

Članske kategorije so naslednje: A - lastniki avtomobilov, B - lastniki motociklov, E - lastniki traktorjev, C - člani brez vozil, F - družinski član omenjenih kategorij in D - podmladek.

### KAKO POSTATI ČLAN AMD?

Zelo enostavno! Oglasite se le pri:  
- Pirc Zvonetu, TOZD Tovarna avtoopreme, Letališka 17, int. 29,  
- Mohar Danilu, TOZD Tovarna embalaže, Obrat Zalog, int. 20,  
- Požgaj Zvonetu, TOZD Orodjarna in vzdrževanje, Ob železnici 16, int. 268,  
- v pisarni AMD Moste, Jana Husa 1-a, 61110 Ljubljana, telefon 445-212 in 443-

61110 Ljubljana, telefon 445-212 in 443-901, in

- po pošti, če vam je to bolj enostavno. V tem primeru pošljite objavljeno »Pristopno izjavo za vpis v članstvo AMD Moste na naš naslov.

### PRISTOPNA IZJAVA ZA VPIS V ČLANSTVO AMD MOSTE v Ljubljani Jana Husa 1-a

#### 1. PODATKI O NOvem ČLANU (pišite s tiskanimi črkami)

Priimek in ime .....  
Ulica in hišna številka .....  
Poštna številka ..... Kraj .....

#### 2. ŽELIM POSTATI ČLAN AMD - kategorije (obkrožite)

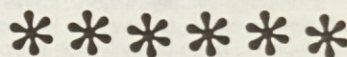
A - lastniki avtomobilov  
B - lastniki motociklov  
C - člani brez vozil  
E - lastniki traktorjev  
F - družinski član

Ljubljana, dne .....

Podpis: .....

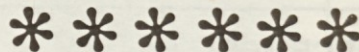
### VSE, KI SO ŽE ČLANI, OBVEŠČAMO

Avto-moto društvo ima namen v sklopu vaše DO organizirati samostojno sekcijo, ki bi s svojim odborom delovala po željah članov vaše DO. V ta namen bo naš predstavnik v vaši DO sestavil seznam članov AMD. Zato prosim vse, ki so že člani AMD, da se javijo našemu predstavniku.



Izzrebrani reševalci novoletne nagradne križanke

Prvo nagrado prejme Nagode Angela, drugo Tomaž Slana, tretjo Fani Lindič in četrto Maks Marr. Nagrade čakajo v informativni službi. Čestitamo.



GLAS SATURNUSA izdaja delavski svet DO v nakladi 2400 izvodov. Ureja ga uredniški odbor Joško Čuk (predsednik), Bojan Falež, Vojko Fattori, Ivo Frbežar, Franc Levec, Slavko Mahne, Miro Miklič, Marija Petranovič, Ljuba Radič in Janez Žabjek. Glavni in odgovorni urednik Vita Cajnko. Naslov uredništva Saturnus, informativna služba, 61110 Ljubljana, Ob železnici 16. telefon 444 466 int. 225. Tiskano v Saturnusu - oddelek tiska na papir. Po mnenju sekretariata za informacije IS skupščine SR Slovenije, št. 412-1/72 z dne 8. 9. 1975, je glasilo oproščeno temeljnega davka na promet.