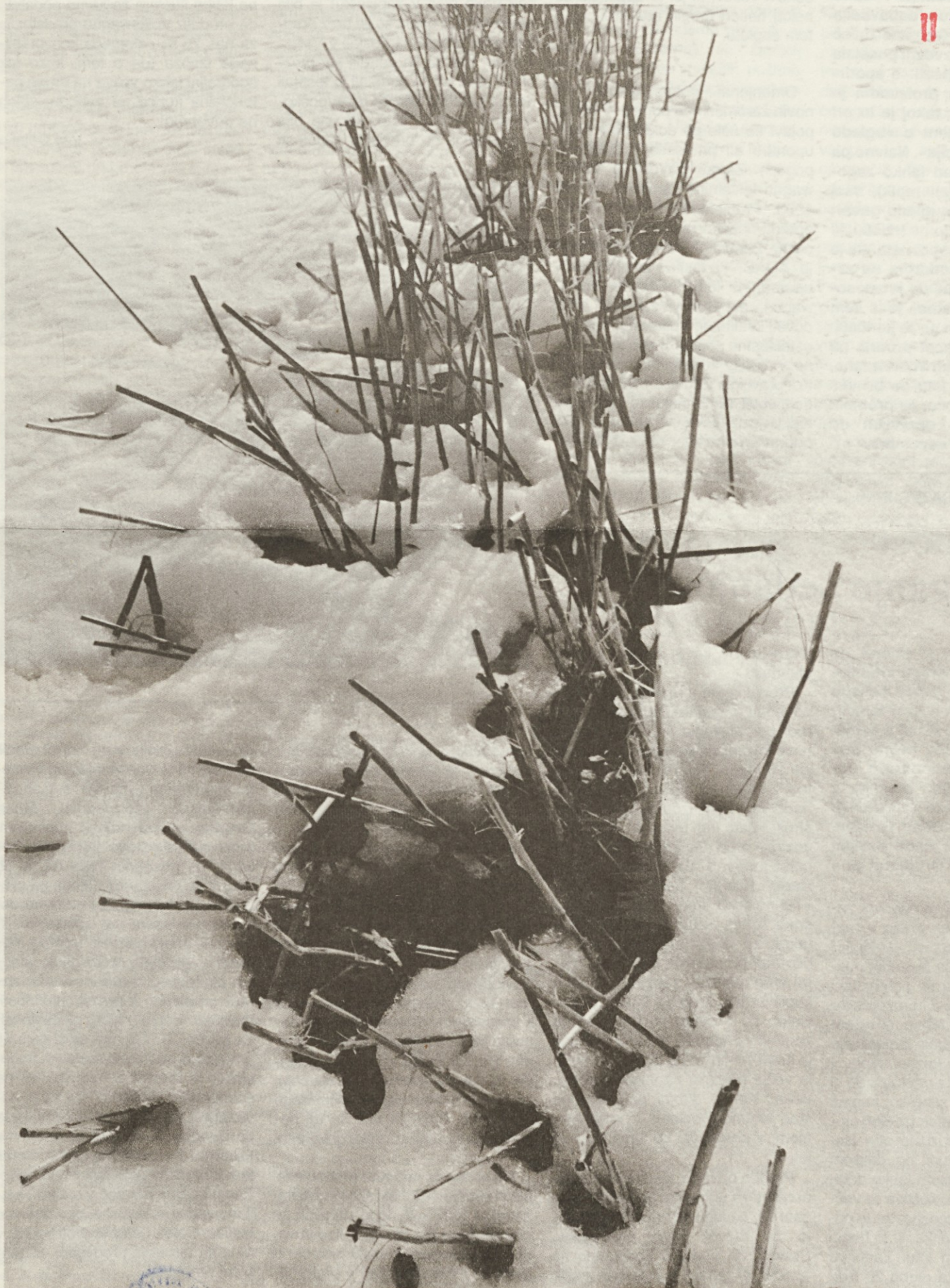


# SATURNUS

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA SATURNUS, LJUBLJANA

LETO XXVI — ŠTEVILKA 11, DECEMBER 1985

11 167466



*Srečno novo leto 1986*





# Boljša kakovost, pogoj obstoja

»Plavost« je ime za oporečnost žarometov, ki lahko izvira iz več različnih pomanjkljivosti, tako v materialu kot v tehnologiji in proizvodnji. V Saturnusu se najpogosteje omenja v zvezi z žarometi za Golfa v letošnjem letu, ko je nezadovoljiva kvaliteta resno ogrozila naš status dobavitelja Volkswagna in s tem naš daleč najpomembnejši izvozni posel na zahodnem trgu. Pisati o spodrslijajih pri lastnih proizvodih je nahvaležen posel, takoj je tu pri roki znani argument o »ugledu delovne organizacije«. Naivno pa je misliti, da ugled lahko zagotavljajo besede (ali molk), vsaj dolgoročno ne; o ugledu govori sama kvaliteta, ki jo na tržišču, ki lahko izbira, hitro spoznajo. Če je Avtooprema s prodorom na zahodni trg dokazala, da je sposobna delati kvalitetno, je s tem delo šele začela in ne že končala. Zavest o tem je spet prodrla na površje z ultimatom Volkswagna, da v prihodnjem letu ne bo več naročal v Saturnusu, če problem ne bo povsem odpravljen do konca letošnjega decembra.

Članka na to temo, ki bi lahko celoviteje in natančneje pojasnil problem, žal nismo dobili. Nadomešča ga ta zapis, narejen predvsem na osnovi pogovora z Engelbertom Stoparjem iz razvoja delovne organizacije, deloma pa tudi na osnovi vtisov, ki jih je dopolnilo še nekaj besed drugih udeležencev v tem zapletu.

Omenjena pomanjkljivost na novih žarometih na pogled ni vidna, pojavi se šele po določenem času uporabe ali pri testih v posebnih pogojih. Zaradi plavosti je Volkswagen reklamiral žaromete že leta 1983. Problem so takrat v Avtoopremi nekako rešili, a očitno ne v celoti. Zahodnonemška organizacija ADAC, ki testira avtomobile v uporabi, je letos opozorila Volkswagen, da Golfovi žarometi niso dovolj kvalitetni. Volkswagen je poostiril testne pogoje in opozoril vodilne v TOZD in delovni organizaciji. Kot pravi ing. Engelbert Stopar, ki je delo vodil, so tehnološke vzroke po daljših prizadevanjih odkrili in tudi odpravili pod vodstvom razvojnikov

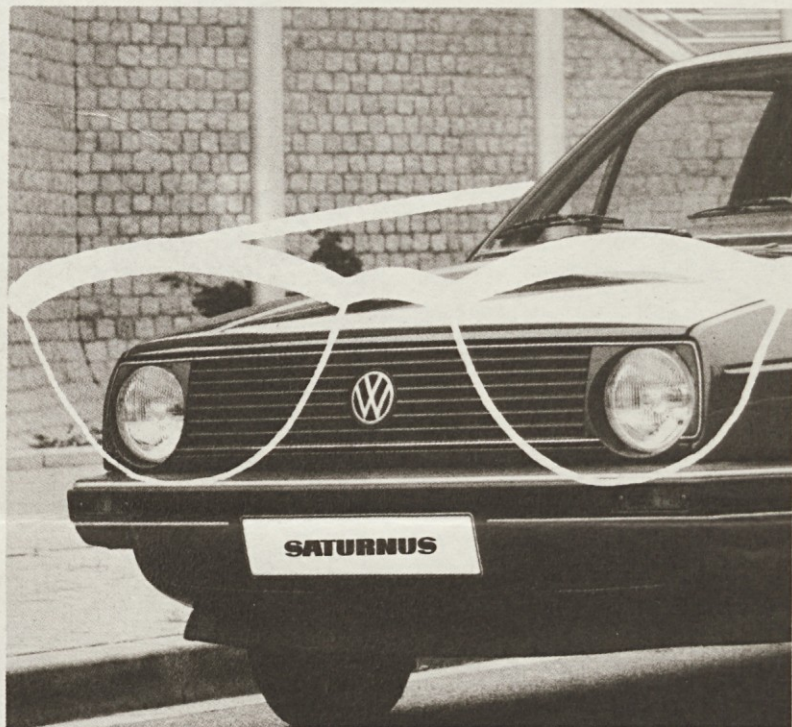
so naredili brezhibne vzorce, kar so potrdili tudi v Volkswagnu. Vendar se v običajni proizvodnji plavost pojavlja še naprej, kar naj bi kazalo na premajhno natančnost in pazljivost.

V proizvodnji to razlagajo drugače - da tako idelanih pogojev, v kakršnih so bili narejeni testni vzorci, v normalni proizvodnji ni mogoče doseči in da torej problem tudi tehnološko ni v celoti rešen. - Še ena podrobnost. Prej omenjenih vzorcev (tako piše v zapisniku) je bilo narejenih 10; osem so jih brez predhodnega preizkusa poslali v Volkswagen, kjer so jih potrdili kot brezhibne, dva pa so obdržali in testirali doma. Oba sta bila po testu poškodovana, vendar zato, ker sta bila preizkušena ob previsoki napetosti

(napaka, ki se menda težko zgodi slučajno).

Videti je, da se ponavlja znana praksa medsebojnega obotoževanja, seveda »neuradnega«, da na koncu ne bi bil nihče »uradno« kriv. Žal se to dogaja v času, ko mora Avtooprema (še v decembru) izdelati 50 000 žarometov s 100-odstotno garancijo brezhibnosti in ko je od tega odvisna usoda nadaljnjih dobav. Kaj pomeni odpoved naročil, pa lahko ilustrira že samo podatek, da prodaja Volkswagnu predstavlja za nas 75 % celotnega konvertibilnega izvoza (da o tem, kako tak spodrslijaj lahko vpliva na druge potencialne kupce na zahodu, sploh ne govorimo).

Vita Cajnko



BESEDO IMAJO RAZVOJNIKI

## Prihodnost - preseganje sedanjosti

Uredniški odbor je sklenil, da tokrat na pragu novega srednjeročnega obdobja damo besedo razvojnikom v vseh treh temeljnih organizacijah, ki naj s svojega stališča osvetlijo načrte razvoja izdelkov in tehnologije. Zaenkrat je pripravljen pogovor z razvojniki Embalaže (sodelovali so vodja razvoja Milan Gruden, Lojze Potočnik in Rado Kraljič) - o Avtoopremi in Orodjarni pa v januarju številki.

Navada je že, da se pogovor začne s težavami. Teh imajo v razvoju Embalaže toliko več zaradi padanja povpraševanja in slabih poslovnih rezultatov, ki še potencirajo probleme zastarelosti in razdrobljenosti proizvodnje. **Milan Gruden:** »Trenutno nas najbolj zaposlujejo tekoči problemi. Za krizno stanje, v kakršnem smo, naša organizacija ni primerna. Dela se stihijsko; imamo velik asortiman in vsak izdelek moramo biti pripravljeni izdelovati v vsakem trenutku, četudi po daljšem premoru - kar naenkrat lahko dobimo naročilo. Nove odločitve se večkrat sprejemajo prepozno; tak je primer varjene pločevinke, ki jo bomo delali v prihodnjem letu. Zaenkrat imamo naročil le za okrog 20 mili-

jonov kosov, kar je za tako investicijo malo.«

Precej imajo v razvoju Embalaže povedati o zastareli tehnologiji. Zaradi pomanjkanja sredstev se tudi nove investicije kombinirajo s tistim, kar že imajo. Tako je bilo na primer tudi z varjenimi pločevinkami, ki se bodo večinoma izdelovale s starimi stroji. »Zato tudi uvajanje nove tehnologije traja dalj časa in že od začetka moramo 'mašiti luknje',« pravi **Rado Kraljič. Lojze Potočnik:** »Tehnološko smo začeli zaostajati sredi 70-let. Saturnus se je odločal takrat za druge programe, več je bilo tudi prostorskih investicij. Takrat smo marsikaj zamudili. Ko smo kupili zadnjo linijo za lotano pločevinko, so v svetu že prehajali na varjeno - švicarska tovarna Sidronic je sredi 70-tih let na primer že dobila večja naročila za varjene pločevinke. Ker je strojni park izredno star, imamo probleme z vzdrževanjem; v povprečju so stroji stari 30 let.«

Preden povedo, kakšni so razvojni načrti za prihodnje obdobje, vprašam še, na kakšen način se odločajo za razvoj novih proizvodov. Pravijo, da pogosto enostavno na osnovi informacij o potrebah naših

uporabnikov, ki jih dobijo ob stikih z razvojniki iz njihovih delovnih organizacij. Spominjamo se, da so bili njihovi novi izdelki nagrajeni pred tremi leti na kmetijskem sejmu v Novem Sadu in da so lani prejeli Savropak. Proizvajali pa so doslej le prve (pločevinke za pripravljene jedi) v majhnih količinah. Računajo, da bodo v prihodnjem letu delali tudi manjše količine štirioglatih in okroglih pločevink, ki so bile z Zlatim Savropakom nagrajene lani; v ta namen se se deloma sami dogovarjali s predstavniki mesne industrije, ponujati pa jih bo začela tudi komerciala. Pri odločanju za nove proizvode in pri njihovem programiranju, menijo, bi moral odigrati večjo vlogo marketing, ki je za nas še tuj pojem, čeprav o njem veliko govorimo.

Na koncu še načrti za prohodnost. Na področju racionalizacije in zmanjševanja stroškov bodo delovali še naprej, tako kot doslej v sodelovanju s proizvajalci domačih surovin in inštituti. Pri investicijah v proizvod-

njo novih izdelkov pa naj bi sledili načelu, da je donosnejša od velikega asortimana v majhnih serijah velikoserijska proizvodnja. **Milan Gruden:** »Med najbolj zanimivimi proizvodi so gotovo samostojni pokrovi, še posebno Twist-off, ki jih uporablja ves zahod. Glede na precejšno konkurenco se moramo usmeriti predvsem na izdelke, ki jih drugi ne znajo narediti. Izpeljati moramo investicije v proizvodnjo varjenih pločevink, četudi postopno zaradi omejenih finančnih možnosti. Odločali se bomo tudi o pločevinkah za pijačo. Tu sta dve možnosti: ali proizvajati zastarelo trodelno pločevinko, ki jo svet že opušča ali pa sodobnejšo dvodelno, kar pa je povezano z velikimi investicijami v vse proizvodne faze, tudi na primer v tiskarno. Posodabljati bomo morali tudi embalažo za kemično industrijo. Zanj imamo namreč v okolici Ljubljane velike potrošnike, npr. Belinka, Helios, Color. Letos je proizvodnja v Mostah temeljila predvsem na tehnični embalaži.«



# Sindikata - ocena dela

Ko ocenjujem vlogo in delo sindikata v teh težavnih razmerah, lahko rečem, da je bil sindikat prisoten pri razreševanju vseh pomembnejših problemov. Obravnavali smo vsa pomembnejša vprašanja družbenoekonomskega položaja naših delavcev, ocenjevali odločitve samoupravnih organov in jim dajali naše pobude, prav tako tudi delegacijam oziroma delegatom, in predhodno oblikovali politična stališča.

Terjali smo, naj se usklajujejo in poenotijo različni interesi pri reševanju problemov in imeli za cilj enoten, homogen Saturnus, ki je samo tak sposoben prebroditi vse težave, ki nas spremljajo danes in bodo prisotne še dolgo časa. Nikoli nismo in ne bomo dovolili, da bi se uveljavil interes posameznikov ali ozkih skupin, če le-ta ni v interesu celotnega kolektiva.

Večji del aktivnosti sindikata je bilo posvečeno spremljanju in reševanju gospodarske problematike. Vso pozornost smo posvetili obravnavam periodičnih obračunov, zaključnega računa, izvajanju planov in stabilizacijskih programov. Ugotovitve o uspešnosti, neuspešnosti poslovanja bomo uveljavili kot poglavitno merilo za ocenjevanje poslovnih, vodilnih in vodstvenih delavcev.

Posebno pozornost smo namenili področju socialne problematike,

kjer smo redno spremljali gibanje osebnega dohodka najnižjih grup in ogroženim sodelavcem nudili ustrezno finančno pomoč. V preteklem obdobju je solidarnostna pomoč iz sredstev sindikata prejelo 5 delavcev v skupnem znesku 167.072 din in iz sklada skupne porabe - za socialne pomoči 34 delavcev v skupnem znesku 408.560,50 din. Sindikat je sodeloval pri oblikovanju vseh pomembnejših odločitev, zlasti pri pripravi pravilnika o začasnem stimulativnem nagrajevanju, pravilnika o delovnem času ipd. Dali smo tudi pobudo za spremembo pravilnika o delovnem času ipd. Dali smo tudi pobudo za spremembo pravilnika o stanovanjskih razmerjih.

Posebno razširjeno sejo izvršnega odbora konference smo namenili obravnavi problematike dela delegatov in delegacij. Analizirali smo vzroke za nezadovoljivo delovanje in zavzeli določene sklepe, ki pomenijo večjo pomoč delegatom od strani poslovnih in strokovnih delavcev, pa tudi družbenopolitičnih organizacij.

Organizirali smo javno razpravo o uresničevanju srednjeročnega plana in obravnavo osnutka resolucije občine Ljubljana Moste-Polje z vidika priprave planskih dokumentov. Pri tem smo ocenili, ali so naši plani v skladu z občinsko resolucijo in kakšne so pri tem naše stvarne

možnosti nadaljnega razvoja v srednjeročnem obdobju. Prav tako smo se aktivno vključili v obravnavo panožnega sporazuma kovinske in elektro industrije.

Ugotavljam, da se sklepi, ki so bili sprejeti na problemski konferenci sindikata v domu Španski borci ne uresničujejo v taki meri kot to terjajo družbenoekonomske razmere v naši sredini in v širši družbeni skupnosti. Zaradi vse večjega padanja življenjskega standarda smo se v sindikatu zavzemali za čim bolj sprejemljive cene v naših počitniških domovih in prikolicah in s tem omogočili letovanje slehernemu članu kolektiva. Uspešno smo izvedli volitve v samoupravne organe in nadomestne volitve in zagotovili demokratičnost vseh volilnih postopkov, ravno sedaj je v teku postopek evidentiranja kandidatov za opravljanje odgovornih funkcij v širši družbenopolitični skupnosti, pa tudi evidentiranje za samoupravne organe v naši delovni organizaciji.

Ob ponovni kandidaturi glavnega direktorja smo pripravili temeljito oceno njegovega dosedanjega dela, prav tako pa smo aktivno sodelovali pri izbiri kandidatov za dela in naloge s posebnimi pooblastili. Sodelovali smo pri izvedbi delovnega tekmovanja kovinarjev mesta Ljubljane. Skupaj z ostalimi družbenopolitičnimi organizacijami in športnim društvom smo izvedli pohod Ob žici okupirane Ljubljane, organizirali ogled Rallyja Saturnus,

sodelovali pri izvedbi športnih iger in Dneva Saturnusa ter prijateljskega srečanja z ekipo Maniaga v Italiji.

Sodelovali smo pri obravnavi predloga kandidatov za zdraviliška zdravljenja in odboru za delovna razmerja predlagali tudi ustrezno rešitev omenjenega problema.

Za naše sodelavce smo pod ugodnimi pogoji organizirali nakup krompirja in jabolk za ozimnico. Tako smo priskrbeli cca 111 ton krompirja in približno 58 ton jabolk. Organizirali smo tudi nakup postalnine. Ponovno ugotavljamo, da si naši delavci želijo, da jim preko sindikata omogočimo nakup dobrin z obročnim odplačevanjem. Z nakupom vstopnic po znižanih cenah smo omogočili številnim sodelavcem udeležbo na raznih kulturnih in zabavnih prireditvah.

Lahko rečem, da je bil sindikat prisoten pri vseh pomembnejših aktivnostih, ki so se odvijale v kolektivu. Žal pa sindikalna aktivnost še vedno sloni vse preveč le na posameznikih, čeprav razmere terjajo večjo aktivnost vseh članov sindikata. Tu posebno mislim delovanje sindikalnih skupin in pa večje družbenopolitično usposabljanje vseh članov sindikata.

Na koncu se želim zahvaliti vsem predsednikom osnovnih organizacij, sindikalnim aktivistom ter ostalim sodelavcem, ki so na kakršenkoli način pripomogli k delu naše sindikalne organizacije.

Rado Fink

## Se da prej kot prezgodaj?

Dve leti sta naokrog in spet so se zamenjali sodelavci, ki nas zastopajo v sindikalni organizaciji - člani in predsedniki izvršnih odborov osnovnih organizacij in konference OOSZ. Da se ne bi sprenevedali: za večino nas, ki smo sicer formalno vsi člani sindikata, to ni bil posebno dramatičen dogodek, tega najbrž ni treba dokazovati s kakšnimi poglobljenimi raziskavami. Zato pa je toliko bolj dramatičen (izraz sicer ni najprimernejši) za tiste, ki so bili nevhvaležni in tudi zahtevne funkcije razrešeni in še bolj za tiste, ki so jo za novo sprejeli. Delo nekega predsednika sindikata namreč ni lahko, še najmanj v postavitvi »uresničevanje vloge delavca kot resničnega samoupravljalca, ki enakopravno z drugimi odloča o pogojih in rezultatih svojega dela«. Da se te vloge člani in predsedniki organov sindikata zavedajo, pričajo obravnavanja poslovne problematike na rednih sestankih in občasno na tako imenovanih »problem-skih konferencah« s široko zastavljeno tematiko, ki pa se v končnem učinku vedno reducirajo na golo informiranje o tem, kako nam gre in kje delamo naprake. Neuresničene obljube (navadno jih imenujemo »naloge«) v končni fazi ne »odebelijo« plačilnih kuvert, tudi tistim posameznikom ne, ki se v okviru svojega dela resnično trudijo za boljše rezultate. Kuverte pa so, kot vemo, edini resnični povod, ki aktivira delavce (mimo sindikata); take vrste aktiviranje je ved-

no ocenjeno kot nezaželeno in prezgodnje. Morda pa bi, tudi v okviru sindikata, kazalo razmišljati o tem, da ni prezgodnje, temveč v bistvu prepozno, kajti slabi OD so že posledica nereševanja problemov, pomirjanje ljudi zgolj z višanjem OD pa za daljši čas ničesar ne reši. Sindikat seveda ne more ponuditi niti tehničnih niti organizacijskih rešitev, lahko pa bi morda pripomogel, da »odgovornost«, (ki je toliko večja, kolikor višji je položaj njenega nosilca) ne bi bile le besede, oropane vsakega pomena v množici oguljenih fraz - na ta način, da bi uspeh, napredek, priznal kot edino možno merilo izpolnjevanje nalog. To ne pomeni zanižanja teže pogosto poudarjenih »objektivnih razmer« in »neustreznega ekonomskega sistema« - nasprotno, dosledno vztrajanje na odgovornosti znotraj kolektiva se nujno odrazi tudi navzven - v tem primeru z bolj argumentirano kritiko. Idealistično?

Res, prevzeti na svoja pleča nalogo, da v imenu vseh skušaj uresničevati vlogo delavca kot samoupravljalca v razmerah, ko se na vseh poljih na podoben način in po podobnih vzorcih ne uresničuje oziroma le formalno uresničuje, pomeni nujnost izbire med dvema alternativama: ali izbrati vlogo Jugo-Don Kihota ali pa v danih okvirih čim boljše opraviti vsaj tisto, kar se opravi da - blažiti torej posledice nezavidljivega gospodarskega položaja na osebnem standardu. To delo so, za ničeno nagrado in tudi za prav malo hvaležnosti in mnogo več kritike, dosedanja člani sindikata in posebej predsedniki (ki nedvomno nosijo največji delež truda), opravljali vestno in prizadevno.

Vita Cajnko

## IO TSSS Embalaže

Na sestanku izvršnega odbora TSS Embalaža 10. decembra je bilo, kot je v navadi, članom (predstavnikom naših kupcev iz živilske in kemijske industrije) prikazano poslovanje TOZD Embalaža, ki ga zaznamuje slaba kmetijska letina in velik upad povpraševanja. Večji del razprav pa se je vrtel okrog predloga poslovne politike za leto 1986.

Pločevino in izdelavo pri nas zaračunavamo vsako posebej, kar je ostanek prakse preteklih let, ko so kupci zaradi težav z nabavo (uvoz) kupovali pločevino sami in jo kasneje (v letošnjem letu) plačevali Saturnusu vnaprej. Deljeno ceno smo še naprej obdržali, v naši prodaji namreč menijo, da je na ta način bolj razvidno, kje se povečujejo stroški. Do konca prihodnjega leta bodo cene zarasle (največ) za 79 % - to povišanje so izračunali v prodaji na osnovi 79-odstotnega povečanja zveznega proračuna, ki nakazuje pričakovano inflacijo. Formalno se bodo cene za toliko povišale takoj v januarju, dejansko pa bo Saturnus preko leta kupcem dajal popuste, ki jih bo postopoma zmanjševal. V januarju bo popust 42 %, kar pomeni, da bo izdelava embalaže za 3,8 % dražja kot v decembru.

Poslovna politika ostaja v glavnem enaka letošnji; novost pa je, da kupcem ne bo več treba plačevati pločevine vnaprej, temveč istočasno s plačilom izdelave (rok plačila je 15 dni po dobavi). V plačilu pločevine bo zajeta njena nabavna cena, transportni stroški in obresti na vezanje sredstev za 45 dni po veljavni obrestni meri. Razprava se je najbolj vnela ravno okrog teh obresti; naši kupci so menili, da so oškodovani, ker dvakrat plačujejo obresti (na naše zaloge materiala in na svoje, saj od svojih odjemalcev obresti ne morejo zahtevati). Opozorili so, da cena embalaže že v njihovem proizvodstvu znaša 50 do 60 odstotkov, da so v izredno težkem gospodarskem položaju zaradi upadanja kupne moči in povpraševanja in da bo njihove težave, tako kot že letos, občutil tudi Saturnus kot proizvajalec embalaže. Pripombe so imeli tudi na dvodelno ceno, češ da si s tem Saturnus zagotavlja, da se vsako povišanje cen pločevine avtomatično vključi v ceno embalaže.

Na koncu je obveljal dodaten predlog Saturnusa, da se povišanje cene pločevine ne obračuna, če je manjše od 3 odstotkov.

V.C.



# Inovatorstvo kot sestavni del poslovne politike

Ko govorimo o inovacijah, se moramo najprej vprašati ali imajo takšen pomen, kot jim ga pripisujemo tako na različnih zasedanjih in sestankih, kot v sredstvih javnega obveščanja. Če samo površno pogledamo, kako je v razvitih državah, lahko ugotovimo dveje: prvič, da govorimo in pišemo o inovatorstvu še vedno premalo in preveč deklarativno, in drugič, da znanje in inovacije, ki se iz njega in iz dela pridobijo, predstavljajo enega največjih (če že ne najvažnejših) faktorjev, ki vplivajo na tehnološki razvoj.

Če pravimo, da je informacij o inovatorstvu premalo, ne mislimo na vse tiste izjave z znanim »moramo«, temveč inormacij o tem, kaj je že napravljene, s kakšnimi težavami se srečujemo na tem področju, kako se jim izogniti. V sredstvih javnega obveščanja lahko šele v zadnjem času (in še to samo v nekaterih in v minimalnem obsegu) spremljamo tudi takšne informacije.

## Motivacija inovatorjev v razvitih deželah

Na razvoj ustvarjalnega razmišljanja vpliva že izobraževalni sistem. V nasprotju z našo šolo, kateri mnogi kritiki očitajo preveč »ponavljanja dejstev«, lahko pogledamo primer šolanja na Japonskem. Njihov šolski sistem še malo ni izdelan, zanimiva pa je naslednja podrobnost: vsako leto razpišejo nagradni natečaj za rešitev določenih nalog. Koristnost predlogov res ni zelo velika, neprecenljivo pa je razmišljanje in način dela učencev.

Če že pogledamo v razvite dežele, kako oni zastavljajo začetke svoje inovacijske verige (z vsemi dobrimi in slabimi stranmi), moramo na kratko pogledati še nekatere značilnosti inovacijskega procesa v proizvodnji. Prva značilnost je razdelitev na raziskovalno-razvojno dejavnost, ki predstavlja osnovo, in množično inovativno dejavnost, ki predstavlja pomembno dopolnitev osnovne razvojne dejavnosti. Le-ta ni nekakšen pastorek, pomemben del proizvodnih aktivnosti. Da je res tako, nas prepričajo podatki o številu inovacijskih prijav (tudi več prijav na posameznega delavca v enem letu). Nagrajevanje inovatorjev ni edini razlog. Enako pomembna je pripravljenost vsak inovacijski predlog uvesti v prakso, ne zaradi prisile, temveč z zavestjo o koristnosti takega dela. Eden od pogojev za napredovanje in obdržanje položaja so lastni inovativni predlogi podrejenih. O takšnih in podobnih primerih, ki se dogajajo tudi našim delavcem na časasem delu v tujini, smo nekaj lahko prebrali v časopisih.

Poleg motiviranja inovatorjev, odgovornosti vsakega zaposlenega in posrednega ter neposrednega vključevanja vseh vodij v inovativno delo, je za povečanje števila inovacij oz. za inovacijski način vsakdanjega dela potrebnih še več drugih, različno pomembnih dejavnikov. Bolj natančno in poglobljeno lahko beremo o le-teh in o pogojih za razmah inovativne dejavnosti na drugih mestih.

Vendar pa moramo omeniti še dva pomembnejša pogoja. To so razne metode za spodbujanje inovacij (poznani so krožki za izboljšanje proizvodnje, obstaja pa še veliko drugih, različnih metod) in profesionalizacija spremljanja inovativnih predlogov.

## Zaščita novih zamisli - industrijska lastnina

Inovativno dejavnost moramo sedaj povezati še s pojmom »industrijske lastnine«, če si hočemo ustvariti celotno sliko. Problemi majhnega števila patentov in licenc v preteklih letih so nam znani. Manj znan pa je pojem industrijske lastnine. Le-ta vključuje različne oblike zaščite inovacij (patenti, modeli, vzorci, blagovne znamke itd.); v zadnjem času se želi v ta pojem vključiti tudi »know-how«, četudi se le-ta ne more zaščititi na klasičen način. Bistvo zaščite inovacijskega dosežka je v izključnem izkoriščanju le-tega oz. v odstopu drugim proizvajalcem (licenca). Pravice industrijske lastnine so po svojem bistvu zakonit monopol, ki je omejen v štirih pogledih: po vsebini (samo novi dosežki), časovno (samo za določeno število let), teritorialno (samo v določeni državi oz. državah) in z zakonodajo (zatiranje nedovoljene konkurence).

Iz te kratke razlage je razumljivo, zakaj podjetja v najrazvitejših državah sistematično beležijo in ščitijo največje inovacije, hkrati pa zasledujejo aktivnost konkurence tudi na tem področju. Ta dejavnost je pričela preraščati že v pravo vojno za zaščito pravic industrijske lastnine. Da izraz ni pretiran, nam pove podatek, da ima Japonska več patentov kot nekatere ostale najbolj razvite države skupaj: posebno velja tudi za druge oblike zaščite.

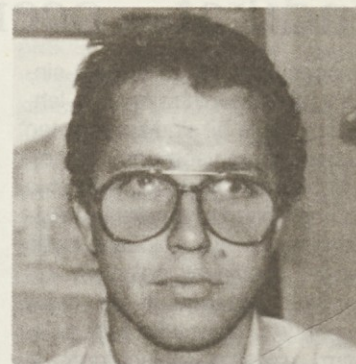
## Slaba bera pri nas - posledica neučrtnosti

Do sedaj smo se pri razlaganju pojmov opirali na izkušnje razvitega sveta. Kakšno pa je stanje pri nas? Pogled na celoto ni razveseljiv. Inovacijskih dosežkov ni dovolj, domačih patentov imamo zelo malo. Znani so primeri plagiata naših izdelkov, ki niso bili zaščiteni.

Povprečje je torej nizko. Določene delovne organizacije pa iz tega povprečja izredno izstopajo. Takoj se postavi vprašanje, kako je to možno, kateri pogoji so to omogočili. Razloge za uspeh smo že navedli: motiviranje inovatorjev, inovacijska politika, kot sestavni del poslovne politike, zanimanje vodilnih delavcev, prizadevanje vseh delavcev za hitro realizacijo posamezne inovacije, uvedene različne metode za spodbujanje inovacij in nazadnje posebna služba za spremljanje inovacij in njihovo zaščito.

Stanje glede zaščite industrijske lastnine je pri določenih delovnih organizacijah (četudi nadpovprečnih) v slabšem položaju kot inovativnost. Uspešno delo zahteva specializirane kadre, sredstva in izkušnje, le-teh pa ni, ker se, lahko rečemo, do pred kratkim, nismo soočili s temi problemi v takem številu. Z izvozem se položaj temeljito spreminja.

## PREDSTAVLJAMO VAM



Jeseni je bilo zasedeno novo delovno mesto v razvoju delovne organizacije; delo strokovnega sodelavca za inovacije in industrijsko lastnino opravlja Iztok Skulj, diplomirani inženir strojništva, ki je pred tem delal najprej na Fakulteti za strojništvo in nato v DO Iskra Avtomatika. Pri nas ga je najprej pričakala naloga, da izpelje oblikovanje in sprejem novega pravilnika o množični inovativni dejavnosti, nato pa bo nudil strokovno pomoč pri obdelavi inovacijskih predlogov in zaščiti novih rešitev in skrbel, da bodo postopki sprejemanja inovacij in njihovega uvajanja v prakso potekali na predviden način.

**Glede na to, da k ustvarjalnemu razmišljanju izven okvirov zahtevanega dela človeka ni mogoče kar prisiliti - v kolikšni meri meniš, da lahko sama strokovna služba prispeva k razmahu inovativne dejavnosti?**

»Cilj in strategija inovacijske dejavnosti morajo biti vključeni v samo poslovno politiko delovne organizacije. Strokovna služba je le ena od komponent za spodbujanje inovatorstva, ko je politika že opredeljena; v prvi vrsti pa je to stvar poslovnih delavcev in vodij. Strokovni delavec nudi strokovno pomoč pri spodbujanju te dejavnosti in nato pri izvajanju postopka obdelave inovacijskih predlogov. Lahko bi rekli, da je strategija inovacijske dejavnosti stvar poslovnih delavcev, poslovne politike, stvar strokovne službe pa je taktika izvajanja te politike.«

**Ob inovatorstvu je vedno govora tudi o nevoščljivosti. Ena pogostih pripomb je, da so mnogi inovacijski predlogi preveč malenkostni, da bi zaslužili nagrado. Kaj meniš o tem?**

»Če nekdo predlaga, da je treba zamenjati tla na hodniku, ki so gladka in nevarna, to ni velik predlog, je pa koristen. V delov-

nih organizacijah, kjer imajo razvito inovacijsko dejavnost, nagradijo vsak smiseln predlog, ker vsak lahko na nek način izboljšuje poslovanje. To spodbuja ljudi, da razmišljajo o svojem okolju; iz takega razmišljanja pa lahko izhajajo tudi pomembnejši predlogi. Ne smemo zamenjevati raziskovalno razvojne in množično inovativne dejavnosti. V to drugo naj bi bil vključen ves kolektiv, kar pomeni, da naj bi se vsak trudil, da izboljša način dela, delovne pogoje in podobno.«

**Kadar gre za večje inovacije, pa nastopi druga vrsta pripomb - češ da je inovator v bistvu opravil le svojo delovno dolžnost...**

»Priznanje inovacije in nagrada pride v poštev tudi v okviru lastnega delovnega področja posameznika, če kvaliteta opravljene naloge presega zahtevano raven, če vključuje dodatne rešitve - to pa lahko oceni le vodja, seveda na osnovi natančno opredeljenih nalog. Opredeljenost ciljev, nalog in rokov je prvi pogoj, da sploh lahko razmejimo delovno dolžnost in inovacijo.«

Mogoče ni najbolj umestno, zaključiti ta kratki pogovor prav pri nevoščljivosti. A v nekakšno opravičilo: nevoščljivost je kot zaviralni faktor inovatorstva včasih omenjena tudi v tako imenovanih »resnejših« dokumentih, čeprav bi jo lahko bolj opravičeno označili ne kot vzrok, temveč kot posledico nenačrtnosti na področju inovatorstva, na področju razvoja, kadrovske politike in gospodarske politike nasploh.

V.C.

## Saturnus - najprej bomo izpopolnili pravilnik

Govoriti o nepoznanih in neargumentiranih stvareh ni prijetno opravilo. Zato se raje izognem vprašanju, kako uspešno je bila inovativna dejavnost v preteklosti; vprašanje je tudi ali je možna primerjava z drugimi delovnimi organizacijami. Na vprašanje, kakšno je stanje v tem trenutku, pa se da samo deloma odgovoriti.

Osnutek pravilnika o množični inovativni dejavnosti (MID) v TOZD (DSSS), ki je nastal v lanskem letu, je sedaj v strokovni razpravi. Pričela se je v začetku septembra, upamo pa lahko, da bo

dokončan do konca leta; po končani strokovni razpravi bo posebna delovna skupina pripravila dopolnjen osnutek. Sledila bo javna razprava, ponovna korekcija osnutka pravilnika in nato sprejem pravilnika.

Pravilnik sam po sebi ne bo pospeševal inovacijskega dela, postopek obravnave inovacij od predloga do koriščenja pa bo lahko na osnovi določil bolj ali manj enostaven in stimulativen. Zato si poglejmo nekatere posebnosti in določila, ki v osnutku pravilnika nastopajo.

Poleg izuma, tehnične izboljšave in koristnega predloga sta opredeljena še dva nova inventivna dosežka - model in



# Zakaj odhajajo strokovni kadri iz DO?

Vprašanje bi lahko zastavili tudi tako, da bi se vprašali: zakaj strokovni kadri prihajajo v delovno organizacijo in odhajajo? Vprašanje samo zasluži celovitejšo pojasnitev, kajti vzroki za spreminjanje delovnega okolja so lahko splet življenjskih pogojev ali pa samo naključnih pojavov. Ne samo to, vključevanje ali zapuščanje delovne sredine je pogojeno z materialno-življenjskimi, sociološko-psihološkimi, kulturnimi in drugimi potrebami. Prav zaradi tega se za vključevanje v novo delovno okolje nekoliko lažje odločamo ob prvi zaposlitvi, zapuščamo ga tudi lažje, če se nismo živeli vanj. Mnogo bolj so zapletene odločitve o menjavi delovne sredine, v kateri smo našli svoj moto strokovnega dela ali tovariško delavno sredino, na katero so nas morda navezale vzporedne aktivnosti (šport, amaterske kulturne aktivnosti, planinstvo, družbenopolitično življenje itd.). V teh primerih pa morajo biti razlogi zelo tehtni, da se ločimo od takšnega delovnega okolja. Zato zahtevajo tako prihodi v DO kot odhodi iz nje sprotno in temeljito strokovno obdelavo, da vzroke lahko obvladujemo ter na podlagi čvrstih strokovnih argumentov oblikujemo ukrepe za odpravljanje slabosti in negovanje vsega tistega, kar je dobro in se uveljavlja kot vrednota.

V DO spremljamo tako prihode kot odhode, še posebej tistih strokovnih kadrov, ki jih primanjkuje. Oglejmo si ta problem поблиže.

V letošnjem letu je prišlo v DO 19 strokovnih delavcev z višjo in visoko izobrazbo, in sicer: 6 z višjo in 13 z visoko strokovno izobrazbo. Iz delovne organizacije pa je odšlo 12 strokovnih delavcev, in sicer: 7 z višjo in 5 z visoko izobrazbo. Tako pri prihodih kot pri odhodih so vzroki podobni ali celo enaki. Vendar se bom v tem sestavku omejil le na odhode. Najpomembnejši razlogi za prekinitev delovnega razmerja, ki so ugotovljeni z odhodnimi intervjuji so:

- višji osebni dohodki;
- večja možnost lastnega strokovnega razvoja in napredovanja;
- boljši delovni pogoji (boljša tehnična opremljenost delovnega mesta in DO, ustrezní delovni prostori, daljši dopust, proste sobote, bližina DO in kraja bivanja itd.);
- večje možnosti hitrejšega reševanja stanovanjskih problemov;
- pričakovanja, da bodo v novi delovni sredini boljši medsebojni odnosi;
- večja perspektivnost dejavnosti v drugi DO;
- osebni razlogi (zakonska zveza, povratek v rojstni kraj itd.).

In kako sprejemamo reagiramo na te ugotovitve? Navedene in druge vzroke spremljamo in analizira-

mo prav zato, da bi jih pri snovanju razvoja upoštevali in primerno vgrajevali v poslovne procese.

Že v prihodnjem letu načrtujemo uveljavitev stimulatívne nagradjevanja. Hkrati naj bi tudi dokončali razvid del in nalog, ki naj bi nam omogočili ustežnejše vrednotenje dela in urejanja tudi drugih kadrovskih vprašanj funkcionalnega izobraževanja, napredovanja in strokovnega razvoja posameznika nasploho.

V planske dokumente za srednjeročno obdobje smo zapisali, da bomo ustanovili tudi lastni izobraževalni center z namenom, da vsem delavcem omogočimo ustrezno strokovno usposabljanje in izpopolnjevanje v DO in izven nje, doma in v tujini.

Že v prihodnjem letu načrtujemo izdelavo študije systemskega pristopa k reševanju stanovanjskih potreb delavcev v DO.

Ni naključje, da se resno lotevamo spodbujanja množične inventivne dejavnosti, s čimer želimo uveljaviti princip, da je razvoj dela, delovnega okolja, poslovnih procesov in njihove tehnične opremljenosti stvar vseh, ki lahko kakorkoli prispevajo k temu, da to postane naša stvarnost.

V letošnjem letu smo v ta namen izdelali osnutek novega pravilnika o inovacijski dejavnosti, izvedli nekaj oblik izobraževanja, da bi zagotovili zavestno sprejemanje in uveljavitev inovatorstva kot sestavnega dela naše poslovne politike in aktivnosti. Z uveljavitvijo množične inventivne dejavnosti se nam odpirajo mož-

nosti drugačnih, bolj humanih odnosov med sodelavci in hitejši vsestranski razvoj. Ta cilj smo sicer zapisali v vse planske dokumente, vendar bo uresničljiv toliko prej, če se bomo za to dnevno zavzemali vsi delavci in sproti preverjali, kaj in koliko smo uresničili od tistega, kar smo sprejeli. Če bomo tako ravnali v našem poslovnem in delovnem življenju, potem nas ne more biti strah niti za našo socialno varnost niti za osebni razvoj slehernega zaposlenega v DO Saturnus.

Z vsem navedanim in s hitrejšim ter doslednim uresničevanjem razvojnih ciljev bomo lahko zadržali strokovne kadre v DO.

Dušan Djukanovič

## Iz resolucije o naših investicijah

V predlogu resolucije o družbenem planu naše občine so v poglavju »Razvoj po področjih gospodarstva« zapisane tudi investicije, ki jih načrtuje Saturnus v naslednjem srednjeročnem obdobju. V **Embalaži** bomo aprila pričeli z rekonstrukcijo tiskarne in modernizacijo proizvodnje s spremembo tehnologije, ki pa bo končana v naslednjih letih. V **Avtoopremi** bo končana investicija v novo linijo plastičnih žarometov. **Orodjarna** bo modernizirala tehnološki proces in nadaljevala s pripravami za gradnjo nove orodjarne. V **DSSS** pa bomo pričeli širiti informacijski sistem.

vzorec. Definiciji sta prevzeti iz zakona, omogočata pa druge oblike zaščite, ki je za Saturnus ravno tako pomembna kot patentna zaščita izuma.

V spodbujanje in obravnavanje inovativne dejavnosti se vključuje večje število samoupravnih in strokovnih organov. Samoupravna organa, neposredno vezana na inovativno dejavnost sta delavski svet TOZD (DSSS) in njegov izvršilni organ - komisija za MID. Strokovni organi, ki imajo nove zadolžitve v zvezi z MID, so direktorji TOZD (vodja službe v DSSS) in strokovne službe v TOZD (DSSS). Natančneje je definirana njihova pospeševalna naloga in aktivnost pri obravnavanju inovacijskih predlogov. Poleg že obstoječih sta na novo določena še dva strokovna organa. Prvi je odbor za MID, sestavljen iz večine poslovnih delavcev, ki bo bedel nad razvojem inovativne dejavnosti v delovni organizaciji, drugi pa je oddelek za inovacije in industrijsko lastnino, ki se bo neposredno ukvarjal z obravnavanjem in zaščito inovacij.

Način prijavljanja je določen posebej in dovolj natančen. Inovator lahko v oddelek za inovacije in industrijsko lastnino pošlje svoj inovativni predlog podpisan ali anonimno, namesto njega ga lahko prijavi drugi delavec; saj predlog lahko zabeleži še v »knjigo inovacijskih predlogov«, ki se nahaja v pisarni vodje njegove organizacijske enote, poleg tega lahko zahteva strokovno pomoč pri izdelavi opisa predloga inovacije.

Strokovne službe morajo pričeti z realizacijo vsakega predloga za inovacije, če ugotovijo njegovo koristnost. Poleg tega morajo v določenem časovnem roku izdelati oceno predloga in predložiti vse podatke potrebne za izračun gospodarske koristnosti predloga. Komisija za inovacije na koncu obravnava inovacijski predlog ob upoštevanju vseh potrebnih podatkov.

V osnutku pravilnika je določena metodologija za izračun gospodarske koristnosti inovacijskega predloga. V kolikor izračun ni možen ali smiseln, se lahko koristnost inovacijskega predloga oceni (točkuje) po posebni tabeli. Posebno nadomestilo, ki ga prejme inovator, je izračunano na podlagi matematične formule. Tak način izračuna res ni najbolj primeren; težavo lahko rešimo s predstavitvijo formule v obliki tabele. Prednost takšnega načina izračuna je v upoštevanju naraščanja osebnih dohodkov na višino posebnega nadomestila, katerega prejme inovator. Le-ta lahko prejme tudi osebno nagrado, če predloga ni mogoče ekonomsko oceniti. Posebnost predstavlja nagrada, katero lahko dobi realizator inovacijskega predloga za posebno prizadevanje.

Novost v osnutku predstavlja metodologija za razmejevanje med inovacijskimi dosežki in delovno dolžnostjo. Po njej naj bi direktor TOZD (vodja službe DSSS) za vsakega inovatorja v procen-

tih opredelil avtorjevo inventivnost pri posameznem predlogu.

Izvajanje izplačevanja posebnega nadomestila inovatorjem je določeno za posamezne inovativne dosežke (izum, tehnična izboljšava, koristni predlog). Pri enkratnem izplačilu se posebno nadomestilo zmanjša za 40 odstotkov zaradi obojestranske negotovosti. Poleg te omejitve je določena tudi največja akontacija za posamezne inovacijske dosežke.

Na koncu je potrebno omeniti še nekaj določil, ki so namenjene spodbujanju inovatorstva (poleg materialne stimulacije).

Najuspešnejši inovatorji prejmejo vsako leto diplome, najuspešnejši se imenuje za »inovatorja leta«. Te diplome se mora upoštevat pri podeljevanju štipendij, plačanih izrednih dopustov itd.

Druga novost je oblikovanje posebne sklada na podlagi gospodarske koristnosti inovacij, ki se bo uporabljal za kritje vseh stroškov inovacijske dejavnosti.

To so praktično vse novosti novega pravilnika o MID oz. kratek povzetek. Pripombe in sugestije, zabeležene v dosedanjih strokovnih razpravah, in tiste, ki bodo še predlagane, bomo upoštevali pri popravilih osnutka, kolikor bo le mogoče. V nasprotnem primeru bo podana ustrezna obrazložitev.

Na koncu moramo še pripomniti, da postopek obravnavanja osnutka pravilnika traja že predolgo. Res je, da je potrebno izdelati kar najboljši pravilnik, še bolj pa to, da ga bo potrdila šele

praksa, ki bo zahtevala stalno spremljanje in spreminjanje njegovih določil. Pravilnik je samo sredstvo za doseganje cilja; naša uspešnost pri tem pa bo odvisna od vsakega člana v tej inovativni verigi.

Zaščita inovacijskih dosežkov (postopki in oblike) in skrb zanje je samo ena od dolžnosti služb za inovacije in industrijsko lastnino. Druga ravno tako pomembna naloga je spremljanje zaščitnih dosežkov drugih proizvajalcev. Tako raziskavo se napravi, preden sami zapišemo zaščito, pri načrtovanju razvoja novih izdelkov, pred sklenitvijo licenčne in druge podobne pogodbe, pred dolgoročnimi odločitvami delovne organizacije ipd. Važna naloga je tudi vlaganje ugovorov proti podelitvi patentov in drugih pravic.

Kljub pomembnim nalogam opažamo, da delovne organizacije, ki so imele organizirano službo, za inovacijsko dejavnost le-te niso dovolj aktivirale. Še slabše se je godilo veliki večini delovnih organizacij, ki te službe niso imele. O posledicah smo zapisali nekaj besed že na začetku, omenimo lahko še primere, ko so naše organizacije plačevale licenčnino za svoje izdelke, ki so jih prodajale na tujem trgu, niso pa jih zaščitile. Neprijetna stran industrijske lastnine je prav to, da koristnosti zaščite ni možno določiti, vse dokler neke inovacije ne zaščitimo in jo ponudimo trgu. Posledice so lahko katastrofalne.

Iztok Skulj



## Spoznajmo program družbeno usmerjene predšolske vzgoje

**Naš otrok je prišel na svet »opremljen« z zdravimi čutili in naravno željo po spoznavanju. Družba ga bo včlenila v sklenjeno verigo vseh nas. Kako hitro in kako uspešno, je odvisno od staršev in vseh tistih, ki se načrtno in manj načrtno ukvarjajo z vzgojo.**

**Glede na to, da družbeno organizirana predšolska vzgoja pri nas zajema vse več otrok, je prav, da spoznamo njeno vsebino. V naslednjem prispevku bomo skušali vsem vam, ki v materialni proizvodnji ustvarjate ekonomske temelje, na osnovi katerih je realizacija predšolske vzgoje sploh mogoča, predstaviti**

### vzgojni program za otroke od 2. do 7. leta starosti.

Oblikovanje predšolskega otroka je neločljiv proces vzgoje in izobraževanja. Realizirati vzgojni program pomeni izkoristiti vse razvojne možnosti na telesnem, intelektualnem in estetskem področju v najtesnejši povezavi s čustvenim in socialnim razvojem otroka.

Na področju telesne vzgoje vzgojni program upošteva zlasti posebnost otroškega organizma, da nenehno raste in se razvija - na to pa v veliki meri vpliva gibanje. Naloge telesne vzgoje so razvrščene na: biološko-zdravstvene, izobraževalne, vzgojne in razvedrilne.

Biološko-zdravstvene naloge imajo najširši pomen in od vzgojitelja zahtevajo, da otrokom zagotovijo ugodne življenjske pogoje, vedno in povsod: zdravo in urejeno okolje (v vrtcu in drugje), zdrav način življenja, ki mora ustrezati starosti, predvsem pa psihofizični razvitosti otrok (skrb za zadostno in pravilno hranjenje ob različnih letnih časih ali različnih dejavnostih, npr. hrana na smučarskih tečajih ali hrana v poletni vročini; možnost počitka, možnost gibanja v različnih prostorskih pogojih, utrjevanje otrok na čistem zraku, itd.)

Izobraževalne naloge zadostijo otrokovi naravni potrebi po gibanju s sistematičnimi telesnovzgojnimi dejavnostmi, pri katerih otrok spozna naravna in druga gibanja, jih poimenuje; spozna dele telesa in njihove medsebojne odnose v gibanju; nove prostorske relacije, nove predmete, njihova imena in uporabnost.

Vzgojne naloge z različnimi telesnimi vajami in igrami razvijajo zdrave, močne in ustvarjalne osebnosti, polne življenjskega optimizma; prispevajo k oblikovanju temeljev otrokovega značaja. Razvedrilne naloge v sproščenem vzdušju otroka spodbujajo h gibanju. Z igrami vzgojitelj uspešno cilje in naloge, ki jih postavlja vzgojni program.

Naloga intelektualne vzgoje je posredovati otroku osnovna spoznanja iz družbenega in naravnega okolja. Otrok spozna odnose med stvarmi, njihovo kvaliteto, kvantiteto, prostorske in časovne odnose. Intelektualna vzgoja je najtesneje povezana z razvojem govora. Pridobivanje novih vsebin pomeni bogatenje besednega zaklada. S sistematičnim razvojem govora se skladno razvija tudi otrokovo mišljenje. Govor postane usmerjevalec otrokove dejavnosti in dobi pri reševanju nalog in problemov pomembno vlogo. Hkrati postane govor eno od osnovnih sredstev socializacije. Že v predšolskem obdobju sistematično vplivamo na oblikovanje znanstvenega pogleda na svet. Otrok si pridobi stvarne predstave in oblikuje ustrezne pojme o stvareh in pojavih v okolju. Zelo pomembna naloga, ki jo postavlja vzgojni program, je zburjanje spoznavnih interesov in razvijanje vedeželnosti za spoznavanje

in razumevanje pojavov in dogajanj v ožjem in širšem okolju.

Z nalogami estetske vzgoje, ki obsega likovno, glasbeno in gibalno-ritmično vzgojo, vnašamo v življenje otrok veselje, radost, sproščenost, navdušenje... srečo. To je tisti del vzgoje, ki pomirja, tolaži, preko katere lahko otrok na samosvoj način sprošča svoje napetosti. S sistematično glasbeno vzgojo vzbujamo zanimanje za glasbo do te mere, da otroci sami od sebe izražajo željo po petju, po poslušanju glasbe in po igranju na instrumente. Ostrimo slušno občutljivost, bogatimo slušne predstave, razvijamo slušno pozornost, glasbeno pomnjenje, zmožnost primerjanja pevskih zmožnosti, jasno izgovorjavo, čimbolj točno intonacijo, primerno dihanje itd. Poleg petja, poslušanja, igranja na male instrumente, se otrok seznanja tudi z glasbeno-didaktičnimi igrami, pri katerih na prijeten način spoznava različnost zvokov po barvi, jakosti, višini, trajanju, hitrosti in smeri zvoka.

Pri likovni vzgoji vzpodbujamo otrokovo zanimanje za barvo, obliko in prostor v resnični stvarnosti in jih navajamo na skladnost, red in mere. Od drugega leta dalje otroci vse bolj spretno in bolj temeljito uporabljajo likovni material in vse bolj samostojno izbirajo likovne motive. Risanje s kombiniranjem raznih črt postopoma prehaja v izražanje izkušenj, predstav, doživljanje predmetov z mnogimi drobnimi detaili. Poleg risanja kot ploskovnega oblikovanja se seznanijo tudi s plastičnim oblikovanjem in osnovami estetskega vrednotenja.

Na področju gibalno-ritmične (plesne) vzgoje v vrtcu izvajajo vse vrste plesnih zaposlitev: plesno življenje, plesno dramatisacijo, pantomimo, rajalne in didaktične igre. Ob vseh teh vsebinah poleg veselja, ki je ponujeno otroku, razvijamo ravnotežje, koordinacijo in gibalno koncentracijo. Z gibanjem utrjujemo tudi telesno shemo (orientacija v lastnem telesu in v odnosu telesa do prostora, s čimer preprečujemo tudi težave pri učenju branju in pisanju). Z gibanjem razvijamo tudi matematične predstave in pojme.

Prihodnjič: vse o pripravi otroka na solo.

Zvezdana Rupnik, dipl. psih.

## Delavci Embalaže sprašujejo

Od predsednika odbora za informiranje TOZD Tovarna embalaže tov. Vojska Fattorija smo prejeli naslednji dopis:

»Na zadnjih zborih delavcev v TOZD-Embalaža so delavci postavili sledeča vprašanja:

1. Kje so vzroki, da imajo naši konkurenti naročila za delo, mi pa ne? Zakaj naša komerciala nič ne ukrene?
2. Zakaj ni razumevanja do naših kupcev in zakaj slab odnos do TOZD-Embalaže?

Odbor je menja, da si (ali tvoj najbližji sodelavec) najprimernejši za pojasnitev vprašanj, zato te prosim, da pripraviš jase odgovor do 20. 12. 1985 in ga dostaviš tajnici TOZD-Tovarna embalaže tov. Pirnat Fani.

Glede na to, da z odgovori ne moremo zavlačevati, in če odgovora ne dobimo, bo vprašanje sicer natisnjeno in pripisano, da odgovora nismo prejeli.«

Odgovor s tem v zvezi smo poslali tov. Fani Pirnat, vendar ga pošiljamo tudi vam, ker ne bi želeli, da stvar ni objavljena v Glasu Saturnusa

Priznati moram, ko sem prejela vprašanja prebral, enostavno nisem vedel, kaj nanje odgovoriti. Zakaj? Zato, ker to niso vprašanja, marveč dokončna ugotovitve, morda celo celotne nečesa, ker ni resnično! No, pripis »če odgovora ne dobimo, bo vprašanje sicer natisnjeno in pripisano, da odgovora nismo prejeli«, pa le zahteva vsaj popolnitev praznega prostora.

Pa poglejmo neresnične trditve: naši konkurenti imajo naročila za delo, mi pa ne - naša komerciala nič ne ukrene - ni razumevanja do naših kupcev - o odnosu TOZD Embalaže je slab.

Verjetno je naša služba najbližja trgu in konkurenci in ima zaradi tega verjetno tudi največ informacij, pa kljub temu nobeden od nas ne more potrditi navedenih ugotovitev. Prepričan sem, da to niso izvirne ugotovitve delavcev v proizvodnji. Takšne informacije lahko lansira le nekdo, ki je o tem dokaj dobro informiran - s tem pa tudi bolj odgovoren. Mar je res lahko naša služba, ki ima vsakodnevni kontakt s trgom in konkurenčno ponudbo, tako nesposobna, da je o situaciji slabše informirana, kot nekdo drug? Večina delavcev naše službe dela na tem področju od 15 do 20 let.

Današnje težko družbeno in gospodarsko situacijo v državi in našem podjetju vsekakor najbolj občutijo neposredno delavci v proizvodnji. Zato so razumljivo tudi najbolj občutljivi za morebitno slabo delo posameznih služb. Ali je do njih pošteno, da o vseh problemih ne razpravljamo odkrito in odprto, marveč pri njih z dezinformacijami ustvarjamo neresnično vzdušje brezizglednosti? Zelo enostavno bi bilo vse gospodarske težave odpraviti, če je temu vzrok le slabo delo naše službe. Žal se moramo sprijazniti z dejstvom, da je situacija dokaj bolj zapletena ter zadeva ravnanje družbe kot celote in prav tako ravnanje vsakega posameznika v našem kolektivu. S tem delovnim kolektivom živim že dolga leta, zato sem prepričan v njegovo moč, da je sposoben bistveno spremeniti tok dogodkov ob naši odkriti besedi, kje smo. Poizkusimo se potruditi, da na ta način celoten delovni kolektiv pozitivno aktiviramo. Ko sem v Glasu Saturnusa v prvem članku skušal delovni kolektiv informirati o poslovnih politikah za TOZD Embalaža v letu 1985, sem prav zaradi takšne situacije, kot je sedaj nastala, predlagal sprotno javno preverjanje izvrševanja postavljenih nalog. Danes sem toliko bolj prepričan, da se moramo ob okrogli mizi odkrito pogovoriti o vsem, kritično in samokritično pretresti vsako postavljeno vprašanje - vsekakor pa brez vsake osebne prizadevnosti in brez vsakršnega a priori odgovora ali sklepa.

Ne želimo polemizirati o konkretnih vprašanjih. Zato podajam le skupno informacijo o realizaciji plana kot sestavnega dela poslovalne politike, ki jo je delavski svet TOZD in izvršni odbor TSS sprejel za leto 1985 v decembru lani. Po tem planu naj bi vrednost izdelave v letu 1985 znašala 240 starih milijard dinarjev v primerjavi s 156 starih milijard din, kolikor je znašala v 1984. Do konca novembra je realiziranih 226 starih milijard dinarjev ter računamo, da bo koncem leta plan za malenkost prekoračen.

Vsi delavci naše službe, ki delamo na tem področju, smo pripravljeni, da še pred koncem leta sedemo z vami iz oči v oči za okroglo mizo.

Direktor komerc. sektorja  
Bernard POTOČNIK

## Množica prijav na stanovanjski razpis



Na razpis za reševanje stanovanjskih potreb se je letos prijavilo 224 Saturnužanov. Med njimi je kar 88 prošelj za dodelitev garsonjere, na razpolago pa so samo tri. Pred komisijo so zdaj dolgotrajni stanovanjski ogledi, na osnovi katerih bo (ob upoštevanju ostalih kriterijev) izdelana prioritarna lista prosilcev. Stanovanjska komisija bo imela veliko dela, zato v kadrovske službi razmišljajo o oblikovanju še ene, s katero bi si delo razdelili.



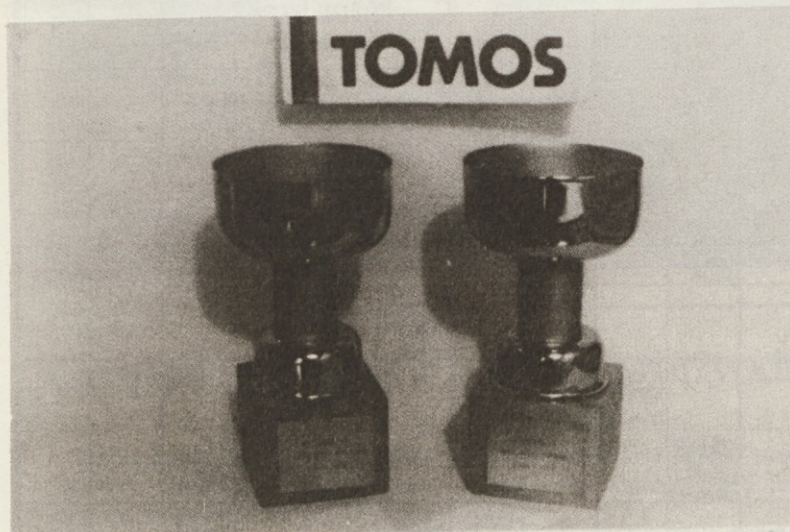
## Priznanja jubilantom, zahvale upokojencem



Konec novembra so v vseh tozkih in DSSS podelili nagrade skupno 159 jubilantom, ki so dopolnili okroglih 10, 20 ali 30 let delovne dobe in priznanja 111 sodelavcem, ki že tolikšno število let delajo prav v Saturnusu.

Ob koncu leta so se v vseh TOZD - DSSS zahvali za trud tudi sodelavcem, ki so se letos upokojili. Na spodnji sliki: v Orodjarni so jih povabili hkrati z jublanti.

## Gostovanje v Tomosu



Športno društvo DO Tomos vsako leto organizira ob dnevu Tomosa športna srečanja v nekaj panogah. Ena teh panog je tudi kegljanje, ki ga tradicionalno organizirajo že vrsto let.

Letos so na srečanje povabili tudi naše športno-rekreativno društvo - kegljaško sekcijo. Ekipa je štela šest moških in šest žensk. Že pri udeležbi v aktivnostih, ki jih organiziramo doma, je problematična udeležba žensk. S težavo, pa vendar nam je uspelo sestaviti tudi žensko ekipo, tako da je bila udeležba polna.

Vsi člani ekipe smo se trudili, da bi dosegli kar najboljše rezultate. Uspelo nam je. Tako moška kot ženska ekipa sta se uvrstili na častno tretje mesto in si prisvojili priznanja. Organizatorji so se izredno potrudili, čeprav so nam povedali, da imajo finančne težave. Vzdušje med udeleženi ekipami je bilo prijetno, k čemur je verjetno pripomoglo lepo sončno vreme, zvečer pa klepanje ob glasbi in srečolovu.

Predstavniki organizatorja srečanja se je po podelitvi priznanj zahvalil vsem ekipam za udeležbo in izrazil željo, da bi se tudi v prihodnje še srečevali.

Etelka Čečelič

## Letos so se upokojili

GLOBOKAR MARIJA	Embalaža - tiskarna
PUNGERČAR VINKO	Avtooprema
MARKOVIČ FANI	Embalaža
LEVSTIK JUSTINA	Embalaža
SPASIĆ MILJANA	Avtooprema (invalidsko)
KERZAR DARINKA	DSSS - računovodstvo
POZVEK MARIJA	Avtooprema
MIHELIC ANICA	Embalaža - Zalog
JANČAR PAVEL	Embalaža (invalidsko)
MARN MAKS	Embalaža
ZADNIKAR FRANČIŠKA	Avtooprema
PESTOTNIK OLGA	Embalaža (invalidsko)
LOVŠE IVAN	Embalaža - Zalog (invalidsko)
BARILAR RUŽICA	Embalaža
KARNIČAR MILAN	Orodjarna
AVBELJ FRANČIŠKA	Embalaža - tiskarna
UČAKAR IVAN	Embalaža - Zalog
OŠABEN MAGDELENA	DSSS - OD
NAROBÉ MARIJA	Embalaža - Zalog
KOCIJANČIČ IVANKA	DSSS - kuhinja
MAGAJNA ANTON	Orodjarna
PROŠEK LADO	DSSS - splošna služba
KUNILLO MILAN	Embalaža - Tiskarna (invalidsko)
MARGUČ FRANC	Embalaža - tiskarna
TVRDI BOGDAN	Avtooprema
ČEVNA ANICA	Embalaža
ŽAGAR VIKTOR	Embalaža - Zalog
KORNIČIČ PAVEL	Orodjarna
PANDURI ZORICA	Avtooprema (invalidsko)
VRŠČAJ ALOJZ	Orodjarna (invalidsko)

## Nizki OD pripravnikov

Naš samoupravni sporazum, ki ureja delitev sredstev za osebne dohodke, seveda ni bil delan za primer tako visoke inflacije, v kakršni živimo v zadnjih letih. To se pozna pri tistih osebnih dohodkih ali nadomestilih osebnega dohodka, ki se obračunavajo na osnovi povprečij iz preteklega leta. Problem nadomestil za bolniški stalež, ki so bila izredno nizka, je bil v Saturnusu že rešen sredi tega leta - od takrat se višina »bolniške« sproti valorizira glede na rast osebnih dohodkov v tekočem mesecu.



### MALE MODROSTI

Vsakdo se lahko razjezi. Toda razjeziti se na pravega in na pravi način, o pravem času, upravičeno in smiselno, to ni tako lahko.

Aristoteles

Celo v možganih najmodrejšega človeka je mogoče najti neumen kotiček.

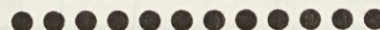
Aristoteles

Kadar se dobro počutimo, najdemo vedno dosti dobrih nasvetov za bolne.

Tereza

Vsak človek dela napake. Pomembno je, da jih delaš tedaj, ko te nihče ne gleda.

Peter Ustinov



Podobna težava pa se pojavlja tudi pri izplačilu osebnih dohodkov pripravnikov. Obračunavajo se na osnovi 9-mesečnega republiškega povprečja OD v preteklem letu (pripravniki ki z visoko izobrazbo dobijo 117 odstotkov tega povprečja, z višjo 100 odstotkov, s srednjo 78 odstotkov). Zdaj dobijo vsi še dodatnih 20 odstotkov, ki jih sporazum dopušča za posebno uspešne pripravnike. Kljub temu znaša pripravniški OD za skrajšani program okrog 23.600 din, za srednjo izobrazbo okrog 24.600 din, za višjo približno 31.500 din in za visoko izobrazbo okrog 37.000 din. Za primerjavo: zajamčeni OD je trenutno 21.000 din, delavka z najnižjo, tretjo grupo pa dobi v Embalaži za poln delovni čas približno 43.000 din in v Avtoopremi približno 46.000 din.

V.C.

**GLAS SATURNUSA** izdaja delavski svet DO v nakladi 2400 izvodov. Ureja ga uredniški odbor: Jožko Čuk (predsednik), Bojan Falež, Vojko Fattori, Ivo Frbežar, Franc Levec, Slavko Mahne, Miro Miklič, Marija Petránovič, Ljuba Radić 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.



