

1571.

a



SATURNUS
70 LET

glas SATURNUSA

LETO XXXII

ŠTEVILKA 2,3 — 1991

1167466

V primerjavi z republiškimi povprečji so naše plače kar v redu, lahko preberemo na 7. strani. Na sindikatu pa so izračunali, da je januarja povprečna štiričlanska družina porabila skoraj 21 tisoč din in polovica tega so bili neizogibni stroški golega preživetja.

Če to številko primerjamo s podatkom, da je »povprečen« Saturnužan za januar prejel približno 7,5 tisočakov, lahko brez težav predvidimo, koliko svojega dohodka bomo v prihodnosti prostovoljno namenjali za nakup delnic. Za vsak primer lahko vseeno poskusite z 2. strani razbrati, kakšna tvorba bo Saturnus v prihodnosti, čeprav se bodo seveda vizije s časom še spreminjale. Če pa ne morete iz svoje pridobitniške kože, rajši preberite na 11. strani, kako lahko nekaj malega prihranite pri dohodkih.

Sicer pa smo pri nas (v Sloveniji namreč) mnogi še vedno »plačani v zlatu« glede na to, koliko naredimo in kako, je neprizanesljivo povedal prof. Viljem Nemeč na kratkem predavanju v Saturnusu (10. stran). Ker pa je plače praktično nemogoče

še bolj zmanjšati, bodo podjetja prisiljena izplačevati plače manj delavcem in v ta namen bolj racionalno organizirati svoje poslovanje. Vsesplošen strah pred izgubo zaposlitve, ki kroži po naši domovini, torej nikakor ni votel.

A Saturnus je že od nekdaj znan kot podjetje, ki skrbi za delavce, in ta sloves hoče tudi ohraniti, nam sporoča novi vodja kadrovskega sektorja v obsežnem intervjuju na 4. in 5. strani. Število zaposlenih se bo sicer postopoma zmanjševalo, a odpuščanja ne bo. Za ohranitev zaposlitve pa se bo posej vendarle treba potruditi; to je razvidno tudi iz t. i. programa prestrukturiranja kadrovskih zmogljivosti, ki je predstavljen na 5. strani. Ob vsem zaupanju v vodstvo pa tudi resen sindikat ne bo odveč. Temelj njegovega delovanja bodo morale biti, poleg znanja, trezne glave, trdne hrbtenice in poštenja, predvsem kolektivne pogodbe. Pred kratkim je bila podpisana panožna, kmalu pa bomo v Saturnusu dobili tudi podjetniško, piše na 6. strani.



Avto- oprema med izbranci

Avtooprema je eno do petih podjetij, ki bodo sodelovala v pilotskem projektu lastninjenja, ki ga bo izvedla republiška agencija za privatizacijo v sodelovanju s tujimi strokovnjaki. Izbrana je bila izmed 104 prijavljenih slovenskih podjetij. Kriteriji za izbor: v pošteve so prišla srednje velika podjetja, ki razmeroma uspešno poslujejo in v katerih je že prepoznaten interes investitorjev.

Kaj bo Avtooprema s tem pridobila? Nobenega dvoma ni, da bo privatizacijo v podjetju spremljala precejšnja zmeda in negotovost. Izbranci pa bodo tesno sodelovali z agencijo za privatizacijo in skladom za razvoj in bodo lahko sproti preverjali in usklajevali rešitve. Zlasti sodelovanje strokovnjakov iz Mednarodne finančne korporacije (IFC) pa sodelovanje tujih strokovnjakov pa bo olajšalo pogajanja s tujimi investitorji. Glavni svetovalec Avtoopreme pri privatizaciji bo g. Calieri, strokovnjak za avtomobilsko industrijo, ki je sodeloval tudi pri povezavi Škode in Volkswagna.

Korist je, ne nazadnje, tudi finančna, kajti pomoč pri privatizaciji običajno ni zastoj. V svetu se giblje cena za take projekte med dvema in tremi odstotki vrednosti podjetja, je ob neki priložnosti povedal direktor republiškega sklada za razvoj Uroš Korže. Pet izbranih podjetij, med katerimi je Avtooprema, pa bo za svetovanje pri privatizaciji krilo le manjši del stroškov.

Skupina svetovalcev bo prišla v Saturnus konec aprila. V prvi fazi bo treba oceniti vrednost podjetja, potem pa izbrati najustreznejši model privatizacije. Projekt naj bi bil predvidoma končan v devetih mesecih. Domači in tuji svetovalci bodo sodelovali le z Avtoopremo, vendar pa bodo izkušnje, ki si jih bo ta pridobila po tej poti, verjetno koristile tudi za Embalažo in Orodjarno.

V.Cajnko

Upravljanje jutri

Kako bomo upravljali v novonastalih delniških družbah Saturnusa?

Na ti vprašanji poskušamo odgovoriti v ustanovitvenih pogodbah. Pogodbe so sicer še delovni osnutki, zato bo na marsikatero rešitev potrebno še počakati, vendar lahko že sedaj z gotovostjo trdimo, da bo upravljanje v novonastalih delniških družbah bistveno drugačno, kot smo ga poznali doslej. V delniških družbah bo upravljanje potekalo podobno kot drugje po svetu. Skupščina in Upravni odbor sta zakonsko določena lastninska organa upravljanja.

Skupščino delniške družbe torej sestavljajo lastniki vloženega kapitala oz. njihovi predstavniki. Kdo bo v skupščini delniške družbe poleg »internih delničarjev«, je seveda odvisno od tega, koga bo Saturnus uspel zainteresirati, da bo odkupil preostali del družbenega kapitala. Gotovo bo med potencialnimi kandidati tudi sama država, ki bo skrbnik tistega dela družbenega kapitala, za katerega se bomo s programom lastninjenja odločili, da ga namenimo delavcem Saturnusa v obdobju petih oz. desetih let. Vsako leto bo Saturnus del tega kapitala odkupil od države ter ga v obliki delnic razdelil delavcem Saturnusa.

Manj zapletena situacija pa je v sestavljeni delniški družbi Saturnus ali krvnem podjetju, kot smo se že navadili poimenovali POSLOVNI SISTEM SATURNUS. Lastniki tega podjetja bodo proizvodne delniške družbe in v upravljaljskih organih POSLOVNEGA SISTEMA SATURNUS bodo sedeli njihovi predstavniki. Celotni kapital poslovnega sistema Saturnusa ima torej znane lastnike, zato zanj ne bo potrebno pripravljati posebnega programa lastninjenja.

Skupščina delniške družbe bo odločala o pristojnostih in samo o tistih, ki so opredeljene kot obvezne po zakonu, Upravni odbor delniške družbe pa bo mnogo bolj operativen organ z večjim številom pristojnosti. Upravni odbor se bo sestajal večkrat kot Skupščina, ki naj bi zasedala največ

dvakrat letno. Upravni odbor je torej ožji organ lastnikov in je odgovoren skuščini kot najširšemu predstavniku lastnikov.

Ali v upravni odbor vključevati predstavnike iz zunanje okolja?

Odgovor naj bi bil pritrdilen. Zanimiva je rešitev, ki so jo sprejeli v mariborskem TAM-u. TAM ima v svojem upravnem odboru celo več zunanjih predstavnikov kot pa članov svojih družb. Morda so v TAM-u malce pretiravali z uzakonitvijo takšne strukture upravnega odbora. To bo seveda pokazal čas. Zanimivo pa je, da je eden izmed članov upravnega odbora TAM-a tudi znan strokovnjak za statusno pravne zadeve delniških družb in njihovo organiziranost. Njegova pomoč pri sprejemanju nekaterih odločitev upravnega odbora bo vsekakor izjemno pomembna.

Tudi v Saturnusu menimo, da bi zlasti v POSLOVNI SISTEMU SATURNUS pa tudi v proizvodnih delniških družbah morali vključiti nekaj zunanjih strokovnjakov iz bančnih organizacij, s katerimi ima Saturnus dolgoročne povezave.

Delavski svet da ali ne?

Zakon je opustil določbo o obveznem imenovanju delavskega sveta. Delavski svet namreč ni več organ upravljanja, ampak zgolj samoupravni organ delavcev. Torej naj bi delavski svet v prihodnje skrbel za uresničevanje samoupravnih pravic delavcev v skladu zakonom, statutom in kolektivno pogodbo. Seveda pa bo delavski svet odigral pomembnejšo vlogo tudi povsod tam, kjer družbeni kapital še ni dobil svojega lastnika. Delavski svet bo kot predstanik tega kapitala izbiral svoje predstavnike v organe upravljanja delniških družb.

V Saturnusu smo predvideli oblikovanje delavskih svetov kot samoupravnih organov delavcev. Ali bo delavski svet tudi zastopnik družbenega kapitala, pa je seveda odvisno od lastninske preobrazbe. Če v prihodnjem obdobju v Saturnusu ne bomo uspeli prodati družbenega kapitala, bo vsekakor delavski svet za tisti del družbenega kapitala še vedno zakoniti zastopnik in sicer vse dotlej, dokler celotni kapital ne bo dobil znanih lastnikov.

Henrik Hvastja

PO REORGANIZACIJI

Izdelati je treba program lastninjenja

Referendum je bil - in uspel. Število glasov za ustanovitev treh delniških družb (še le te se bodo potem dogovorile o ustanovitvi četrte) je bilo razmeroma nizko, a bilo jih je več kot pol, in to je edino, kar šteje. S tem pa se ni še nič spremenilo - poslušamo še po starem, kajti za registracijo morajo biti izpolnjeni še drugi pogoji.

Delniške družbe ne more biti brez delnic, delnice pa so deleži premoženja podjetja, ki jih ima nekdo v lasti. Osrednje vprašanje je torej, koliko so vredni tozdi Saturnusa in čigavi bodo. V tržnih gospodarstvih, kjer so delnice doma, se podjetja vrednotijo kar na trgu; delnice so vredne toliko več, kolikor več dobička ima podjetje, kolikor bolj perspektivne programe ima in kolikor večji je njegov ugled. Tam si nova delniška družba pridobi kapital tako, da proda delnice, pri nas pa bo proces obraten: delniške družbe bomo ustanovili tako, da bomo iskali kupce za obstoječe premoženje. Kot si je zamislil Mar-

kovič, naj bi izhajali za začetek kar iz knjižne vrednosti podjetja, se pravi, da bi sešteli stavbe, stroje, mize, stole, omare in material, potem pa to prodajali delavcem z določenimi popusti. Slovenski model lastninjenja, čeprav še ni sprejet, bo očitno drugačen.

»V začetku je osnutek slovenskega zakona o privatizaciji govoril o »korigirani knjižni vrednosti«; zdaj tudi te formulacije več ni. Premoženje bomo morali dati oceniti, ta ocena pa bo odvisna od dosedanje in od pričakovane poslovne uspešnosti Saturnusa,« je povedal svetovalec glavnega direktorja Henrik Hvastja. Povedal pa je tudi, da je

bilo prvo vrednotenje Avtoopreme že narejeno. 130 milijonov mark, kolikor jo je ocenil mag. Lovrenčič, pa je po mnenju vodstva zelo pretirana številka; sliši se sicer lepo, a kdo bo pripravljen plačati tako visoko ceno, da bi si zagotovil primeren denar?

Ocenjevanje torej ni mačji kašelj, kljub temu pa Henrik Hvastja pravi, da bo, ko bo prišel čas, opravljeno najkasneje v enem mesecu. Ocene vrednosti posameznih tozdov bodo seveda izhodišče programov lastninjenja, brez katerih se delniške družbe sploh ne bodo mogle registrirati; soglasje zanje pa bo morala dati republiška agencija za privatizacijo. Ta pa seveda ne bo imela osnove, po kateri bi lahko verificirala programe, dokler ne bo sprejet republiški Zakon o privatizaciji. Sicer pa pred sprejetjem zakona dokončen program privatizacije v podjetju niti ne more biti narejen. Morda bi lahko pripravili osnutke na osnovi pričakovane zakonske ureditve, a žal je prav zdaj finančni sektor, ki naj bi bil glavni pripravljalec programa, brez vodje,

Videti je torej, da je sprejetje zakona prvi pogoj, da se klobčič začne odmotavati. Potem bi se lahko odmotal kar hitro, meni Hvastja. Če bi bil zakon sprejet do konca marca in če bi vse priprave idealno potekale, bi se naše delniške družbe lahko registrirale do 1. maja. Gre za, če se malo ponavljamo, štiri delniške družbe; četrto, t. i. krovno podjetje, bodo ustanovile Embala-

Velike težave na domačem trgu

Saturnus lani ni ravno obogatel, izgube pa tudi ni imel noben tozid - kljub zmanjšanju proizvodnje Embalaže še za sedmino, kljub cenovno razmeroma neugodnemu izvozu Avtoopreme in kljub izredno majhnemu deležu zunanje prodaje v celotnem iztržku Orodjarne.

Ko analiziramo poslovanje v letu 1990, moramo poudariti, da je na poslovne rezultate spet močno vplivala makroekonomska politika, v Saturnusu v glavnem negativno. Težave nam je povzročala neustrezna monetarna in fiskalna politika, fiksni, a podcenjeni te-

ža, Avtooprema in Orodjarna v skupnem dogovoru.

Poleg tega, da je treba imeti program lastninjenja, je pogoj za registracijo tudi, da je del premoženja že v zasebnih rokah. Ta pogoj bo, vse kaže, zelo omiljen v primerjavi s prvotno varianto: v zasebni lasti mora biti za začetek le 10 % tistega dela premoženja, ki ga name-rava podjetje v določenem obdobju (npr. v 10 letih) privatizirati v skladu s programom. Henrik Hvastija je povedal, da je ta pogoj v Saturnusu že izpolnjen s tistimi delnicami, ki so bile izročene delavcem kot del osebnih dohodkov. Papirje, ki smo jih že dobili, bomo kmalu lahko vrgli stran, kajti po zaključnem računu bomo dobili novega, na katerem bo zapisano, koliko so vredne naše delnice, in še enega na katerem bodo sešete obveznice. Vrednost delnic bo zmanjšana za prispevke, ki - v skladu s takratnimi predpisi, ki pa so bili potem spremenjeni z veljavnostjo tudi za nazaj - niso bili poravnani ob izplačilu za avgust.

Do registracije bo poslovanje in upravljanje Saturnusa teklo še vedno »po starem«, kar pomeni, da se bomo ravnali po nekakšni mešanici nekdanjega samoupravljaljsko naravnane Zakona o združenem delu in nove, bistveno drugače orientirane zakonodaje. Obdobje do registracije pa bo moralo biti »prehodno« še v nekem drugem smislu: pripravljati se bo namreč treba na nove tržne odnose znotraj poslovnega sistema, kajti ti se bodo morali nepreklicno uveljaviti najkasneje v začetku prihodnjega leta, ne glede na to, kdaj bo nova organizacija formalno obveljala, pravi Hvastija. Še prej pa bo treba pripraviti tudi dokumente, v katerih bo zapisano, kako delujejo posamezne družbe in kakšni so njihovi medsebojni odnosi.

Vita Cajnko

čaji tujih valut, možnost »tržnega« (prostega) oblikovanja cen, dodatne negativne točke pa so prinesle tudi politične razmere v naši državi. Gospodarstvo je bilo lani v še večjih težavah kot prej. Domači trg se je zapiral, proizvodnja je vse bolj upadala, poraba je bila prevelika glede na ustvarjeni družbeni produkt, pojavila se je splošna nelikvidnost gospodarstva, mnoga podjetja so šla v stečaj, povečala se je brezposelnost, vse več je bilo socialnih nemirov, varčevanje prebivalstva, predvsem devizno, se je zmanjšalo itd.

Če upoštevamo vse te okoliščine, lahko rečemo, da je Saturnus v preteklem letu razmeroma dobro posloval, saj je bil v vseh tozidih dosežen pozitivni poslovni izid kljub zmanjšanju proizvodnje.

EMBALAŽA - ZAPADLE TERJATVE OGROŽAJO LIKVIDNOST

V Embalaži se tudi v letu 1990 nadaljuje trend upadanja fizičnega obsega proizvodnje. V primerjavi z letom poprej je bil nižji kar za 14 %. Najbolj se je proizvodnja zmanjšala v tiskarni, pa tudi na oddelku okrogle in oglate embalaže. Vzrokov za upadanje je več. Pojavila se je konkurenca iz uvoza zaradi precejšnje tečaja dinarja. Uvozne cene teh izdelkov so bile izredno nizke. Prihajalo je celo do izigravanja predpisov (uvoz zaradi izvoza, a v večini primerov je bila ta embalaža uporabljena kar doma). Uvoženo embalažo so uporabljali mnogi naši kupci iz vse kemične industrije v Sloveniji in na Hrvaškem. Padec proizvodnje je povzročilo tudi zapiranje domačega trga v jugovzhodnih delih države (tudi srbska blokada). Pojavljale so se tudi dodatne težave s kupci, ker niso pravočasno javljali svojih potreb. Embalaža se je skozi vse leto srečevala z likvidnostnimi problemi svojih kupecv in z vprašanjem, ali naj proizvajata za te kupce in jim prodaja ali ne. Zaradi tega se je poslabšala tudi njena likvidnost. Ohranjati jo je skušala na račun vse večjega internega zadolževanja, ki se je v zadnjem kvartalu še dodatno povečalo.

Prihodki so bili realizirani v višini 410 mio din, predvsem s prodajo na domačem trgu, manjši delež z izvozom samostojnih pokrovov in odpadkov iz bele in alu pločevine ter del iz naslova obresti. Med dohodki, ki so znašali 387 din, so najvišje postavke materialni stroški, vkalkulirani BOD, amortizacija in nematerialni stroški. Zaradi padanja fizičnega obsega proizvodnje so se povečali fiksni stroški na enoto proizvoda.

V vkalkuliranih BOD so zajeti tudi vrednostni papirji - interne delnice in interne obveznice, ki so bile izdane v

skladu z zahtevo zvezne in republiške zakonodaje, da smo lahko zagotavljali predvideni gotovinski del OD.

Med nematerialne stroške so vključene tudi dolgoročne rezervacije v višini skoraj 8,0 mio din za potrebe podjetja v naslednjem letu. Velik delež v odhodkih pa predstavljajo tudi zapadle terjatve nad 60 dni, ki jih je potrebno odpisati v breme prihodkov. Bruto dobiček, kot razlika med prihodki in odhodki, je bil dosežen v višini 23 mio din. V pretežni meri je bil razporejen za davke in prispevke, del za stanovanjski del skupne porabe in za oblikovanje sredstev rezerv. Analiza kazalcev finančne trdnosti, kaže da se je le-ta v primerjavi z letom poprej poslabšala. V strukturi sredstev se je močno povečal delež obratnih sredstev (zaloge, terjatve), kar povzroča še daljšo vezavo finančnih sredstev in s tem negativno vpliva na likvidnost tudi v letu 1991.

AVTOOPREMA - VEČ IZVOZA ZA MANJ DENARJA

Fizični obseg proizvodnje je bil v letu 1990 dosežen v enakem obsegu kot v letu prej, od planiranega obsega pa je bil nižji za okoli 9 %. proizvodnja, namenjena izvozu na konvertibilno področje, se je povečala za 21 % in v strukturi znaša približno 60 % letne proizvodnje. Nasprotno pa se je proizvodnja, namenjena za domači trg, zmanjšala za 21 %, največ na področju trgovine.

Zaradi podcenjevanja tečaja DEM in ostalih konvertibilnih valut in zaradi relativno nizkih cen izvoznih izdelkov je znašal delež izvoza v celotni fakturirani realizaciji le 43 %, kar je manj kot v preteklem letu. Povečala pa se je realizacija na domačem trgu, kljub zmanjševanju fizičnega obsega prodaje, namenjene temu trgu. Izredno se je zmanjšalo tržišče za svetlobno opremo za traktorsko in avtomobilno industrijo. Prodaja industriji osebnih vozil, mopedom in prikolic se je realizirala v predvidenih količinah. Zmanjšala pa se je tudi prodaja svetlobne opreme, namenjene drugi vgradnji-trgovini.

Pojavlja se tudi uvoz cenejše opreme, predvsem iz vzhodnoevropskih držav; njihova kvaliteta je sicer slabša, a cene so bile bistveno nižje od naših. Pri zmanjšani realizaciji se pojavlja tudi problem neustreznosti oz. zastarelosti našega proizvodnega oz. prodajnega programa izdelkov. Z novimi izdelki se tudi v tem letu ne moremo pohvaliti.

Prihodki Avtoopreme so bili v letu 1990 doseženi v višini 497,7 mio din v pretežni meri s prodajo na domačem in izvoznem trgu. Mnogo manj kot v letih poprej (le 6 %) pa je prihodkov od financiranja, kar je rezultat manjšega obsega prostih denarnih sredstev in obračunavanja le realne obrestne mere. Realna obrestna mera je bila relativno zelo visoka zaradi velikega povpraševanja po denarju na eni strani in velikega rizika pri dajanju kratkoročnih kreditov na drugi strani. Odhodki so bili obračunani v višini 474 mio din. Največji delež odhodkov predstavljajo materialni stroški. Zaradi ugodne višine prihodkov glede na odhodke smo oblikovali dolgoročne rezervacije v višini enomesečne realizacije prodaje (45 mio din).

V strukturi odhodkov so se najbolj povečala amortizacija (nove investicije) in vkalkulirani BOD, predvsem zaradi izdajanja internih delnic in obveznic. Zaradi porasta zapadlih terjatev so porasli tudi izredni odhodki. Bruto dobiček kot razlika med prihodki in odhodki je bil

tudi v Avtoopremi oblikovan v minimalnih okvirih, t. j. 23 mio din; razporejen je bil za davke in prispevke, skupno porabo in za oblikovanje minimalnih rezerv.

Vse pomembnejša pa postaja tudi struktura sredstev in ustreznost njihovih virov. Povečala se je vrednost osnovnih sredstev zaradi novih nabav v višini 22 mio din. Povečala pa so se tudi zaloge in terjatve, kar nam še dodatno podaljšuje vezavo finančnih sredstev. Pri analiziranju virov sredstev lahko rečemo, da je struktura virov ugodna. Trajni kapital je v tem letu ohranil realno vrednost, uspelo pa nam je oblikovati tudi visoke dolgoročne rezervacije. Ob upoštevanju tega so kazalci finančne varnosti in likvidnosti ugodni.

ORODJARNA IN VZDRŽEVANJE - TRETJINA PRIHODKA ZA PLAČE

Orodjarna in vzdrževanje je pretežni del prihodka ustvarila z opravljanjem storitev in s proizvodnjo orodij, strojev in naprav predvsem za potrebe Saturnusa. Ta delež se je v letu 1990 še povečal in je znašal kar 90,7 % fakturirane realizacije. 35 % interne realizacije je bilo opravljene za Embalažo, predvsem v obliki storitev (razna vzdrževanja), delež za Avtoopremo pa je znašal 43 %. Za Avtoopremo je poleg storitev delala tudi veliko novih orodij in sicer v vrednosti 25 mio din. Prihodki, doseženi z interno realizacijo so znašali 112,50 mio din. Eksterna realizacija pa je v tem letu predstavljala le 9,3 % oziroma 11,5 mio din, vzrok je bila deloma neugodna gospodarska situacija v Jugoslaviji, hkrati pa tudi neustrezen oz. ne dovolj prilagojen in izpopolnjen program.

Kupci Orodjarne so pretežno iz vrst živilsko-predelovalne industrije; vsi se srečujejo z velikimi likvidnostnimi težavami. Doma je bilo zato izredno malo naročil. Na izvoznem področju je Orodjarna in vzdrževanje sodelovala s firmo Haidlmair, kateri je prodala orodja v vrednosti 240.000 DEM, v manjšem obsegu pa je delala za firmo Gometal Gorizia. Prihodki od financiranja pa so bili realizirani v višini 6 mio din.

Odhodki so znašali 121,7 mio din. Največji delež BOD; v primerjavi s preteklimi leti se je močno povečal in je znašal že 36 % vseh prihodkov. Struktura BOD je v letu 1990 vsebovala poleg gotovinskega dela OD še interne delnice, izdane za mesec avgust, september in oktober ter interne obveznice, izdane za mesec november in december. Visok delež pa predstavljajo tudi materialni in nematerialni stroški. Zaradi ugodnega rezultata smo tudi v Orodjarni oblikovali dolgoročne rezervacije v višini 20,9 mio din, ki se naj bi porabile v prihodnjem obdobju. Bruto dobiček je bil oblikovan v višini 18,6 mio din in je bil v pretežni meri razporejen za pokrivanje davkov in prispevkov (13 mio din.) ostali del pa je bil razporejen za sklad skupne porabe in za oblikovanje obveznih rezerv.

V strukturi sredstev in njihovih virov je tudi v Orodjarni prišlo do podobnih sprememb kot v ostalih dveh organizacijah.

Bistveno novost, ki se v letu 1990 pojavlja v vseh organizacijah, je sprememba strukture trajnega kapitala. Poleg družbenega kapitala, ki se naj bi s sprejetjem zakona o privatizaciji preoblikoval v privatni kapital, se pojavlja tudi delniški kapital - to je kapital delavcev Saturnusa. Delež je sicer še zelo majhen, vendar predstavlja osnovo za nadaljnjo preoblikovanje podjetij v delniške družbe

Vida Strle

Seznami ne obstajajo

Marija Fedran, diplomirana pravnica, je prišla februarja v Saturnus na mesto vodje kadrovskega sektorja. Pred tem je bila nekaj časa članica republiškega predsedstva Svobodnih sindikatov, še pred tem pa pet let predsednica občinskega sveta ZSS Moste-Polje.

Zakaj kar takoj po prihodu tako velik intervju? Iz najmanj dveh razlogov: prvič, kadrovska vprašanja so tista, ki danes najbolj »žulijo« zaposlene, in drugič, sogovornica je, presenetljivo, sama izrazila pripravljenost, da za glasilo odgovarja na kakršnakoli vprašanja s tega področja.

Še pojasnilo: pogovor je potekal že sredi februarja.



Marija Fedran (sedi) je vztrajala, da se bo slikala skupaj s sodelavci - ker da bodo morali vse naloge opraviti s skupnimi močmi.

S sindikatov ste prišli na eno vodilnih delovnih mest v podjetju. Kakšen je občutek ob prestopu na »drug breg«?

Če govorimo o občutkih: vesela sem, da sem v Saturnusu srečala ljudi, s katerimi sem že prej sodelovala tako po strokovni kot po sindikalni plati. Sicer pa osebno ne mislim, da gre za dva bregova, ker je dolgoročni interes tako delavcev kot vodstva podjetja enak - gospodariti čim bolje, ker bodo s tem tako plače kot pogoji dela boljši in bo dolgoročno zagotovljena varnost zaposlitve za sedanje in bodoče Saturnužane. Včasih pride res do nasprotja med kratkoročnimi in dolgoročnimi interesi, prepričana pa sem, da bomo skupaj, sindikat in vodstvo, našli čas in voljo, da se bomo pogovorili in poiskali rešitve, zadovoljive za vse. Brez zadovoljnih ljudi ni razvoja podjetja; res pa je, da zadovoljstvo lahko razumemo na različne načine. Ne moremo več zahtevati, da bomo čim manj delali in čimveč zaslužili - ti časi so že daleč za nami. Konkurenca na trgu je huda in zahteva od vsakogar, da z vsemi svojimi sposobnostmi in znanjem prispeva k uspešnosti podjetja in da se vsak dan potrjuje pri svojem delu; le tako lahko dolgoročno računamo na varnost zaposlitve. Če to razumemo potem ni dveh bregov, je le skupen napor za uspešno poslovanje.

Interesi delavcev in vodstva se morajo »srečati« v kolektivnih pogodbah. Bili ste v vrhu republiškega sindikata: kaj se dogaja s panožnimi kolektivnimi pogodbami?

Sporazum o vsebini je bil že dosežen, vendar Gospodarska zbornica s podpisom iz določenih razlogov zavlačuje. Kot zavlačevanje ni v prid delavcem, prav gotovo tudi ni v interesu

poslovojestev v podjetjih; kolektivna pogodba resda zanje pomeni obeznost, hkrati pa tudi zavezuje sindikate, da ohranjajo socialni mir, dokler se te obveznosti izpolnjujejo. Mislim, da je za podjetje koristno, če ima tudi lastno kolektivno pogodbo, v kateri nekatere stvari bolj podrobno opredeli, pač glede na posebnosti delovnega procesa; če je tega zmožno, pa tudi zagotovi večje plače in boljše delovne pogoje za svoje delavce. Bolj ko so delavci zadovoljni, bolj se bodo trudili pri delu. V razvitih državah so prav zato podjetniške kolektivne pogodbe zelo uveljavljene.

Prišli ste v podjetje, ki ta trenutek sploh ne obstaja. Tozdi so se z referendumom vsaj že odločili, kaj bi radi bili - obstoj krovnega podjetja pa je zaenkrat še v fazi zgolj ustnega dogovora. Vas to kaj skrbi?

Skrb ni nikoli odveč. Mislim, da bi nas vse morala skrbeti naša bodočnost, predvsem v časih, ko so nekatere zakonitosti gospodarjenja postavljene na glavo. Organiziranost podjetja mora slediti predvsem ciljem poslovne uspešnosti: ti pa so v Saturnusu že postavljeni in dogovorjeni. Sicer pa je to bolj vprašanje za tiste, ki so bodočo organiziranost zasnovali.

Bo treba poslej, ko bomo imeli štiri Saturnuse namesto enega, kadrovska funkcijo »specializirati« za posamezne proizvodne programe? Pred časom so bile v Saturnusu zelo v ospredju težnje, da bi se t.i. operativne poslovne funkcije, tudi tekoče kadrovanje, opravljale kar v sklopu (bivših) tozdoz.

Kadrovska funkcija se je tudi doslej opredeljevala po posameznih programih in po spremljajočih dejavnostih. Ka-

ko bodo v bodoče opredeljene kadrovske funkcije, od tekočega kadrovanja do planiranja vseh človeških zmogljivosti, pa je stvar strateških odločitev o nadaljnjem razvoju Saturnusa. Težnje, da bi posamezne funkcije opravljali na ravni posameznih tozdoz oziroma podjetij, očitno obstajajo; v kolikšni meri bodo obveljale, je odvisno od strateških odločitev, ki morajo težiti k čimvečji smotnosti. Moje mnenje je, da moramo pri kadrovanju v prvi vrsti izkoristiti obstoječe potenciale, med drugim tudi z dodatnim izobraževanjem. Druga pomembna naloga je, da uveljavimo sistem: projektiranja kadrov, ki je strokovno že pripravljen, niso pa še izpeljane vse funkcije, potrebne za njegovo uresničevanje. Ve se, kakšna znanja potrebujemo, da bomo dosegli širino in fleksibilnost kadrov. Naša bolezen je miselnost, da je dovolj, če dobro poznamo svoje delovno mesto in na njem za vedno ostanemo. Pred očmi moramo imeti ves proces, da lahko na vsaki točki težimo k večji učinkovitosti in zmanjševanju stroškov.

Vzgojo dobrih kadrov je potrebno denar, zdaj pa je zapovedano strogo varčevanje. Se bo to kaj poznalo pri izobraževalnih programih?

Mislim, da je Saturnus vedno imel razumevanje za potrebe izobraževanja. Najprej je treba zagotoviti pridobivanje nujno potrebnih znanj, ki jih določeni kadri potrebujejo za svoje delo. S strateškim razvojem kadrov pa je treba zagotoviti tista znanja, ki jih bodo kadri potrebovali jutri. Samemu izobraževanju pa mora slediti druga faza: uporaba znanja v praksi. Pridobljeno znanje je treba dobro izkoristiti v podjetniškem smislu, treba ga je tržiti; temu jaz pravim varčevanje na področju izobraževanja.

Kaj pa tako imenovani družbeni standard (stanovanjski krediti, regresiranje počitniških domov, preventivni oddih itd.) - koliko ga bo še ostalo?

To je za zaposlene pomembno vprašanje, ker vsako varčevanje na tem področju najbolj neposredno občutijo. Zato bomo iskali možnosti, da še naprej zagotavljamo delavcem te ugodnosti, a na čim cenejši način za podjetje. Ker se spreminja stanovanjska zakonodaja, se bomo morali organizirati tako, da bo pomoč pri reševanju stanovanjskega podjetja še ostala, v kolikšni meri in kdo je bo lahko deležen, pa je stvar kasnejših odločitev - te odločitve pa se v glavnem ne bodo sprejemale v kadrovskega sektorju, ki je tu le izvajalec.

Denar je treba imeti tudi za to, da dobre kadre privabiš in jih obdržiš. Bodo v prihodnje mogoča tudi večja odstopanja osebnih dohodkov za najbolj uspešne in za tiste, ki jih podjetje najbolj potrebuje? (Kolikšne?)

Vsekakor drži, da se bo vse bolj razvijal trg delovne sile. Za več znanja in sposobnosti bomo pač morali plačati tudi ustrezno ceno. Zato obstajajo poleg kolektivnih pogodb tudi pravne podlage za sklepanje individualnih pogodb o zaposlitvi. Te pogodbe bodo v končni fazi določale medsebojne obveznosti delodajalca in zaposlenega. Preprosto: več ko boš lahko podjetju nudil, več ugodnosti ti bo nudilo podjetje. Sestavni del osebnih dohodkov bo morala biti tudi odmena za lojalnost podjetju, tako kot je to v navadi v razvitem svetu. Podjetje bo moralo varovati svoje znanje in pridobljene zveze pred krajo; zaposleni na ključnih delovnih mestih - to ne velja le za direktorje, temveč tudi za strokovnjake in za vodstvene kadre v proizvodnji - se bodo morali zavezati, da bodo svoje znanje uporabljali za Saturnus, ne pa v korist lastnih podjetij.

Po novem so tudi v Saturnusu plače tajne. Ali menite, da bo to stimulatивно vplivalo na prizadevnost zaposlenih?

Na sindikatih sem bila v zadnji fazi tudi članica pogajalske skupine; te zadeve so bile, glede na prakso zahodnih sindikatov in podjetništva, zelo jasno izražene: osnovne plače so javne in se oblikujejo preko kolektivnih pogodb. Dodatki na račun uspešnosti in drugih kriterijev, ki so sicer tudi v določeni meri opredeljeni v kolektivnih pogodbah, pa niso javni. Uspešnost je stvar ocene neposrednih vodij, ki so za korektnost polno odgovorni; za zlorabe so predvidene ostre sankcije. Problem pa je v zagotavljanju te odgovornosti. V mnogih podjetjih prihaja do nezadovoljstva ob tajnih plačah predvsem zaradi zlorab in zato, ker ni izpeljana odgovornost vodilnih in vodstvenih delavcev. Sindikat v podjetju ima pravico, da v določenih primerih preverja izplačila osebnih dohodkov, če meni, da so bila pravila kršena.

Moje mnenje je, da se mora uveljaviti celoten motivacijski sistem - tudi možnost napredovanja, možnost in obveznost izobraževanja in drugi elementi. Eden od motivacijskih elementov je tudi boljše plačilo za boljše delo; tajnost pa je potrebna zato, da ne prihaja do ekscesov. Saj poznamo znano človeško nevoščljivost; vsi se imajo za enako pametne in sposobne, ko pa je treba zadeve izpeljati, so sposobni samo nekateri.

Kdaj se bodo pri nas začele sklepati pogodbe o zaposlitvi, ki jih bodo morali, po zakonu, imeti vsi zaposleni?

Po zakonu je treba pogodbe z vsemi zaposlenimi skleniti do 1. julija letos, vendar bo ta rok verjetno preložil še sam zakonodajalec zaradi prestrukturiranja slovenskega gospodarstva. Pogodba mora biti res odraz dvostranskega dogovora med delodajalcem in delavcem, četudi, to si moramo priznati, je ta v podrejenem položaju. Zato bo smotrno tudi v Saturnusu sklepati pogodbe šele po oblikovanju podjetij. Tudi to nas obvezuje k strokovni in sorazmerno hitri organizaciji podjetij.

Ali bo mogoče ob sklepanju individualnih pogodb tudi spreminjati nekatere doslej veljavne pogoje?

Doslej so bile za vse delavce predpisane v glavnem enake pravice in obveznosti, čeprav so bile odgovornosti in narava dela zelo različne. Smisel pogodb pa je ravno v tem, da imata obe stranki več možnosti, da dorečeta posebne pravice in obveznosti, ki izhajajo iz narave določenega dela. To je nova miselnost, ki se bo mnogim v začetku zdela sporna, v človeškem smislu pa je gotovo pravičnejša. Saj tudi vsi ne nosimo enakih čevljev, pač pa jih izbiramo glede na velikost noge, namen in okus.

Navaditi se bomo morali, da bomo po potrebi delali tudi na drugih delovnih mestih, lahko tudi manj zahtevnih.

Zaposlene je strah, po pisarnah enako kot v proizvodnji. Ali je res, da v Saturnusu že obstajajo seznamni neproduktivno zaposlenih, podzaposlenih ali kakor se jim že reče?

Glede na gospodarske razmere v Jugoslaviji in Sloveniji nas je vse lahko strah. Vendar pa Saturnus teži k poslovanju v skladu z etičnimi načeli podjetništva in skuša reševati probleme tako, da bi zaposleni kar najmanj boleče občutili kaotično stanje v gospodarstvu. Zato ne obstajajo nikakršni seznami odvečnih delavcev. Pač pa se pripravljamo program prestrukturiranja človeških in kadrovskega zmogljivosti; iskali bomo poti, možnosti in sredstva, da se bo tam, kjer ne bo dovolj dela, ponudilo ljudem druge možnosti zaposlitve. Navaditi se bomo morali, da bomo po potrebi delali tudi na drugih delovnih mestih, lahko na manj zahtevnih; tudi prerazporejanje med podjetji v Saturnusu bo moralo biti pogostejše, če bomo hoteli obdržati čim več ljudi. Če ne bo šlo drugače, bomo iskali tudi možnosti zaposlitve zunaj Saturnusa. Zakon ponuja več možnosti na tem področju; moram pa reči, da je zakon ne glede na te možnosti zelo krut do delavcev, pa tudi do vodstva, ki prevzema velike odgovornosti.

Kadrovskega sektorja pa je pri tem odgovoren za strokovno in korektno pripravo

in izvedbo programov, za varovanje podjetniškega interesa in za enakopravnega, pravičnega obravnavanja vseh zaposlenih. Program, ki bo predstavljen tudi sindikatu in ki bo moral biti verificiran na delavskem svetu, bo, glede na sedanje stanje v podjetju, zajemal samo milejšje ukrepe. Spodbujali bomo predčasno upokojevanje; iskali bomo notranje rezerve in konkurirali tudi za dodelitev dodatnih sredstev za prekvalifikacije, dokvalifikacije in dopolnilna izobraževanja, za to pa moramo predložiti ustrezne programe kadrovskega prestrukturiranja. Razmišljamo tudi o pomoči delavcem pri oblikovanju lastnih podjetij.

Na kakšne načine bo Saturnus spodbujal upokojevanje?

V prvi fazi bomo skušali omogočiti ljudem, ki to želijo, da se predčasno upokojijo. Pogoji za upokojitve se bodo z novo zakonodajo, ki je v pripravi, bistveno zaostriili in verjetno bo v prihodnosti zelo težko dobiti pravico do predčasne upokojitve, kaj šele do dokupa delovne dobe. Ocenjuje se namreč, da bo konec leta v Sloveniji že približno 440.000 upokojencev, zlasti zaradi povečanega trenda predčasnega upokojevanja. Dokler je to še mogoče, iščemo tudi možnosti za dokup delovne dobe do predčasne upokojitve, na primer s kreditiranjem.

V Saturnusu je precej delavcev s spremenjeno delovno zmogljivostjo in invalidov. Ali lahko postanejo »viški« čb se poslovanje poslabševalo?

Eden od možnih načinov, kako podjetju kot delavcem, ki so tu pustili svoje zdravje, je oblikovanje profitnih in neprofitnih enot storitvenih dejavnosti, za katere bi veljale davčne olajšave, zato bi v njih lahko pokrivali stroške in zagotovili plače za zaposlene.

Kljub zmanjševanju števila zaposlenih bo treba nekatere tudi na novo zaposliti, katere so funkcije, ki še niso pokrite? Kaj pa vaš, kadrovskega sektorja? Ali je trenutno kadrovskega zadovoljivo pokrit, da lahko polno izpolnjuje svoje funkcije?

Kadrovskega prestrukturiranja podjetja pomeni, da se nekatere funkcije ukinja, nekatere pa na novo ustanovljajo. To torej ne pomeni samo zapiranja zaposlovanja, temveč tudi odpiranje vrat novim strokovnjakom. Kje jih bomo potrebovali, je še težko odgovoriti, ker še ni izdelan plan kadrov. Lahko pa rečem, da izobrazbena struktura zaposlenih ne ustreza vsem zahtevam. To ne pomeni nujno, da so vsi ti delavci premalo usposobljeni; lahko da so zahteve za posamezna delovna mesta zaradi sistema nagrajevanja pretirane. Zato je ena od nalog, da ugotovimo resnične potrebe in realno postavimo zahteve.

Vprašanje o stanju v kadrovskega sektorju me še posebej veseli, kajti moje načelo je, da je treba stvari najprej premakniti pri sebi, da lahko z zgledi pomagamo tudi drugim. Poudariti moram, da so že vodje pred menoj opravili mnogo več premikov, kot je to splošno znano. Menim, da je število zaposlenih zmanjšano celo preveč korenito glede na potrebe. Samo na področju izobraževanja in projektiranja kadrov nam manjkajo trije visoko usposobljeni ljudje; brez ustreznih strokovnjakov na teh področjih pa ne bo mogoče izpeljati tako težkega kadrovskega prestrukturiranja.

Pripravila: Vita Cajnko

PRESTRUKTURIRANJE : KAJ JE TO?

Prednost bolj usposobljenim

Saturnus namerava zmanjšati število zaposlenih - vendar ne z odpustitvijo. Za koliko in na kakšen način, bo zapisano v »Programu prestrukturiranja kadrovskega potenciala v Saturnusu«, ki ga bo konec meseca dobil v obravnavo sindikat Saturnusa, sredi aprila pa naj bi ga sprejeli delavski sveti.

Načrt za letošnje leto: če bodo izkoriščene »maksimalne tržne možnosti«, bo konec leta v Saturnusu zaposlenih 201 delavec manj kot konec letošnjega januarja. Zmanjšanje naj bi bilo v največji meri doseženo z upokojitvami. Do konca leta bi se lahko redno, predčasno ali z dokupom delovne dobe upokojilo približno 150 delavcev, računajo v kadrovskega sektorju. Pretehtavajo tudi možnosti, da bi Saturnus (so)financiral dokup delovne dobe za delavce, ki bi se želeli predčasno upokojiti. Verjetno bo zanimanje za upokojevanje povečano, kajti po novem zakonu, ki je v pripravi, bodo možnosti zelo omejene: predčasno upokojevanje verjetno sploh ne bo več mogoče, spodnja meja za starostno pa se bo povišala.

V določeni meri se bo število zaposlenih zmanjšalo tudi z nenadomestitvijo delavcev, ki odhajajo na lastno željo. Predvidene so še možnosti drugih ukrepov ob trajnem »prenehanju potreb po delavcih zaradi nujnih operativnih razlogov v organizaciji«: notranje prerazporeditve (lahko tudi na delovna mesta, ki so za stopnjo manj zahtevna), prerazporeditve v druge organizacije, organiziranje posebnih notranjih profitnih enot, delo s skrajšanim delovnim časom (s soglasjem delavcev) in denarne pomoči delavcem, da ustanovijo lastna podjetja ali obrt. Nekaterim delavcem bodo predlagali dokvalifikacijo zahtevane izobrazbene stopnje, bo to postal tudi pogoj za ohranitev delovnega mesta.

Število zaposlenih naj bi se ne zmanjšalo kar povprek, je predvideno v programu, pač pa naj bi postopoma približevali izobrazbeno raven Saturnužanov tisti, ki se zahteva za posamezna delovna mesta. Če bi imeli vsi Saturnužani zahtevam ustrezno stopnjo izobrazbe, bi bilo med zaposlenimi danes 261 ali 15 % takih z najmanj višješolsko izobrazbo; v resnici pa je takih le 144 ali 8 % zaposlenih. Število teh zadnjih naj bi se torej (po programu) do konca leta povečalo za 10, medtem ko naj bi bilo takrat v Saturnusu zaposlenih 211 manj delavcev, ki ne presegajo srednješolske izobrazbe.

Za stimuliranje upokojevanja, dokupe delovne dobe, prekvalifikacije in dokvalifikacije bo Saturnus potreboval denar. Podjetje se bo potegovalo tudi za dodatna sredstva pri Zavodu za zaposlovanje - prav zato moramo obvezno imeti potrjen program kadrovskega prestrukturiranja.

Hkrati s tem programom gre v obravnavo tudi Pravilnik o kriterijih ugotavljanja prenehanja potreb in zagotavljanja pravic za socialno in materialno varnost. V njem bodo natančneje kot v zakonu in kolektivnih pogodbah opredeljeni kriteriji za ugotavljanje presežnih delavcev; če bo temeljni kriterij delovna uspešnost, se bo doseganje ostalih kriterijev točkvalo. Največ točk bo, tak je predlog, prinesla izobrazba, potem pa delovna doba, delovne izkušnje, zdravstveno in socialno stanje. Predvsem pa si bo Saturnus s tem pravilnikom razširil možnosti, da nudi delavcem, katerih delo se bo izkazalo za nepotrebno, različne oblike pomoči, da jim bo zagotovljena socialna varnost: od večjih odpravnin za predčasno upokojevanje do finančne pomoči pri ustanavljanju lastnih podjetij.

Vita Cajnko

STAROSTNO UPKOJEVANJE

Ni res - lahko pa še bo

Že lep čas se pripravljamo nova pokojninska zakonodaja. Informacij o možnih variantah v javnosti skorajda ni zaslediti, aktualna dogajanja pa skorajda ne dopuščajo več dvoma: v prihodnje bodo pogoji za upokojevanje ostrejši. Na eni od skupščinskih sej je bilo slišati že takole razmišljanje: vsako leto naj bi se meja za starostno upokojevanje pomaknila za pol leta navzgor, kar pomeni, da bi se lahko le-

tos, če še nimajo polne pokojninske dobe, upokojile samo ženske, ki so dopolnile najmanj 55 let in pol starosti, prihodnje leto tiste, ki bodo dopolnile 56 let in leta 2000 bi morali torej delati najmanj do 65. leta starosti, če prej ne bi v celoti dopolnili pokojninske dobe. Danes je pogoj za starostno upokojevanje dopolnjenih 55 let življenja za ženske in 60 let za moške.

Sicer pa to niti ni najslabša možna sprememba. Ostaja tudi možnost, da se starostna meja za upokojevanje kar čez noč pomakne za nekaj let navzgor.

A.H.

Podjetniška pogodba bo boljša

Po sprejetju panožne pogodbe bomo lahko več počivali, plačani pa bomo, kakor bomo. Že sicer nič kaj širokogrudni tarifni del namreč sploh ni obvezen, dokler je v veljavi republiški interventni zakon o plačah.

Po nekajmesečnih težavnih pogajanjih in taktiziranju je bila končno 28. 2. 1991 podpisana panožna kolektivna pogodba med Gospodarsko zbornico Slovenije (na strani delodajalcev so se pogajala strokovna združenja za črno in barvno metalurgijo, livarne, elektroindustrijo in kovinsko industrijo) in sindikati naše panoge. Pogajalci na eni in drugi strani so bili vezani na težke pogoje, ki vladajo v gospodarstvu in družbi. Tako med predstavniki kapitala kot tudi med sindikati je prevladovalo mnenje, da bo uresničevanje določil panožne kolektivne pogodbe težavno, ker je celotna panoga, ki zaposluje preko 160 000 delavcev v izredno težkem položaju. Nekatere dejavnosti, kot npr. železarne, pa brez pomoči in dotoka svežega kapitala nimajo možnosti preživetja. Že raven pravic, ki so bile lani postavljene s splošno kolektivno pogodbo, je bilo za dobro polovico firm zelo težko uresničljiva. Najbolj sporne so bile tri stvari: najnižji osebni dohodek, dopusti in delovni čas.

Dolžina letnega dopusta po splošni kolektivni pogodbi je 18 dni, s tem da se proste sobote upoštevajo pri obračunu letnega dopusta. Določen je bil 42-urni delavnik. Panožna kolektivna pogodba razširja pravice na teh področjih, saj zagotavlja najmanj 20 delovnih dni dopusta, v katerem se ne štejejo proste sobote, zgornja meja pa ni več omejena. Določen je 40-urni delovni teden, ki ga morajo podjetja vpeljati v roku 1 leta. Plače se z uveljavitvijo panožne kolektivne pogodbe ne bodo povečale. Najnižji osebni dohodek, ki ga določa, je 6.502,00 din bruto, enako kot po SKP. Prvotno predviden način obračunavanja izhodiščnega OD v markah pa se je po devalvaciji že tako ali tako zrušil. Izhodiščni OD se mesečno valorizira v skladu z rastjo življenjskih stroškov po naslednji eskalacijski klavzuli: v primeru rasti življenjskih stroškov do 5 % mesečno se proporcionalno poveča tudi OD; za vsak odstotek rasti nad 5 % pa se osnovni OD povečuje za 0,9 %. To pomeni za-

ostajanje osebnega dohodka za rastvjo življenjskih stroškov.

Osebni dohodek je lahko do 20 % nižji od zneskov, določenih za posamezne skupine v tej pogodbi, če se v podjetju izvaja sancijski načrt, če bi izplačilo po tej kolektivni pogodbi povzročilo izgubo ali če je dosežen neto dobiček za 20 % nižji od doseženega neto dobička v preteklem obračunskem obdobju v podskupini dejavnosti. Obseg pravic se torej s PKP ni bistveno povečal, razen pri dopustih.

Celoten tarifni del PKP je omejen z interventnim zakonom Republike Slovenije in tako trenutno ta določila ne veljajo, saj je zakon višji pravni akt od PKP. Pomembna je tudi določba, ki pravi, da v primeru grobe kršitve pogodbe, ki ima za posledico stavko, le-to plača delodajalec.

Panožna kolektivna pogodba začne veljati 1. 4. 1991 in je iztožljiva. Smisel vsake nove pogodbe je razširjanje pravic delavcev. Saturnus trenutno presega določbe PKP v tarifnem delu, 40-urni delovni čas pa imamo že vrsto let. Menim, da bomo lahko uveljavili tudi spremembe, ki določajo dolžino dopusta.

Saturnus bo imel tudi lastno podjetniško pogodbo, s katero bodo delavcem zagotovljene določene dodatne pravice, upoštevajoč pri tem realne možnosti za izvajanje. Ker panožna kolektivna pogodba obsega 101 člen, sem za primerjavo med SKP in PKP vzel le tri kategorije. Seveda pa je za delavce pomemben vsak člen panožne pogodbe. Naloga sindikalnih aktivistov je, da z vsebino pogodbe seznanijo sodelavce v svojih sredinah. Pogodbe bodo na voljo delavcem v vseh tajništvi, pri poenterkah in predstavnikih sindikata.

Podpis panožne kolektivne pogodbe pomeni obveznost tako delavcev kot delodajalcev, da se držijo njenih določil. Sindikat kot zaščitnik delavcev pa je upravičen in dolžan ukrepati, če so njihove pravice kršene.

Rado Fink

Je varno biti sindikalist?

Sindikalni zaupnik ne sme biti šikaniran zaradi svoje (korektne) sindikalne dejavnosti; to je načelno jasno, vendar pa je zakon njegovo delovno pravno imuniteto opredelil s takimi pridržki, da je bila njegova dejanska varnost zelo vprašljiva. S panožno kolektivno pogodbo je bil že storjen korak naprej: vanjo je vključeno določilo, da delodajalec ne more premestiti ali odpustiti sindikalnega zaupnika ali mu znižati plače brez soglasja sindikata, ta pa predlog zavrne, če oceni, da je ukrep posledica sindikalne dejavnosti zaupnika. Če delodajalec vztraja, mora dokazati nujnost ukrepa pred pristojnim organom.

Pa je s tem res zagotovljeno, da sindikalni zaupnik ne bo oškodovan zaradi svoje sindikalne dejavnosti? Na republiškem odboru sindikata naše panoge menijo, da še ne dovolj. Možnosti, kako zaobiti določila o imuniteti, je veliko. Tudi nekatere formulacije v PKP so tako ohlapne, da dovoljujejo delodajalcem zelo samovoljne interpretacije. Načelno je sicer prav, da je sindikalni zaupnik dolžan »izbrati pravic, metod in sredstev za uresničevanje svoje varstvene funkcije prilagajati teži in pomenu storjenih kršitev«, in da ne sme uporabljati »organiziranja stavk in drugih oblik motenja delovnega procesa, če je mogoče kršitev pravic delavcev učinkovito preprečiti ali odpraviti po redni pravni poti ali na drug primeren način«; a kdo bo presojal o primernosti postopkov, ko ne obstajajo za to nobeni objektivni kriteriji? Prav je tudi, da sindikalni zaupnik zaradi sindikalnega dela ne sme »zamenjati svojih rednih delovnih dolžnosti«; pomembno pa je seveda, kako je opredeljen obseg teh delovnih dolžnosti, glede na to, da je del delovnega časa upravičen porabiti za sindikalno dejavnost. Republiški odbor zato polaga na srce sindikalistom v podjetjih, naj si prizadevajo za jasnejšo opredelitev imunitete zaupnikov v podjetniških kolektivnih pogodbah. Pri tem naj ob sindikalnih zaupnikih ne pozabijo tudi na »navadne« sindikalne aktiviste, ki jih niti zakon niti dosedaj podpisane kolektivne pogodbe ne omenjajo.

V praksi se je že pokazalo, pravijo na RO sindikata naše panoge, da pri navideznih stečajih podjetij (ko se iz zdravega jedra starega ustanovi novo podjetje) praviloma izgube delovna mesta prav najbolj glasni sindikalni zaupniki in aktivisti, mehanizma, ki bi to preprečeval, pa ni. Zato naj bi si sindikati podjetij prizadevali, da bi se v pogodbe o ustanavljanju novih podjetij zapisala določila o obvezni zaposlitvi sindikalnega zaupnika in določenega števila sindikalnih aktivistov.

Delo je - toda drugje



Tale slika iz obrata v Loškem potoku je še iz leta 1982; a od takrat se v več kot stoletni stavbi ni mnogo spremenilo. Potem ko so tamkajšnji delavci čakali na nove prostore, so dočakali nove čase - težje, seveda.

Obrat dela za domači trg - z njim pa vemo, kako je. Če k nelikvidnosti naših kupcev in splošnemu upadanju proizvodnje dodamo še dejstvo, da tam sestavljajo nekatere že precej zastarele luči, je rezultat jasen. Dela za ta obrat primanjkuje. Pred nekaj meseci so nekaj delavk začasno premestili v Inlesov obrat v Loškem potoku. Da zagotovijo delo za ostale, pa se morajo v Avtoopremi pošteno potruditi. Vsak dan tja vozijo sestavne dele za nekate-

re izdelke, ki so se doslej izdelovali v Ljubljani. To ni poceni, pravi direktor Avtoopreme Danijel Gamberger, in ker se bodo morala podjetja obnašati vse bolj normalno, bodo morali tudi oni poiskati cenejšo rešitev. Za obe strani, za podjetje in za delavke, ki želijo imeti zaposlitev blizu doma, bi bilo najlepše, če bi našli zaokrožen program, ki bi v celoti tekel v tem dislociranem obratu. A takega programa v Avtoopremi trenutno nimajo, vsaj ne za toliko zaposlenih. Zato je trenutno videti najbolj sprejemljivo, da bi, namesto materiala in izdelkov, vsak dan vozili iz Loškega potoka in nazaj same delavce. Na Letališki bi bilo dela zanje dovolj, pravi Gamberger, kajti v sami proizvodnji nimajo preveč zaposlenih.

Prestrukturiranje ne pa odpuščanje

Strah delavcev Saturnusa, da bodo odpuščeni, je neutemeljen, so zatrdili vodilni z glavnim direktorjem na čelu na sestanku, ki ga je na to temo sklical naš sindikat. Pripraviti pa se je treba, da bodo nekateri v prihodnosti opravljali nekoliko ali pa celo precej drugačna dela kot danes.

KAJ ZAKON PRAVI?

Spremenjena delovno pravna zakonodaja bistveno spreminja položaj delavcev v podjetjih. Še posebno je rigorozna v primerih, ko delavci postanejo tehnološki presežek. Nova zakonodaja ureja institut individualnega in kolektivnega odpuščanja delavcev.

Po dosednji ureditvi je delavec, ki je bil z dokončno odločbo uvrščen med presežne delavce lahko ostal v delovnem razmerju v podjetju še največ do dve leti, po spremenjenih določbah zakona, pa delavcu preneha delovno razmerje že v 6 mesecih po dokončnosti sklepa o prenehanju delovnega razmerja. Zato je vloga sindikata v postopkih odločanja neprimerno pomembnejša kot do sedaj. O začasnem prenehanju potreb po delu delavcev še vedno odloča poslovodni organ, v primerih ko gre za večje število delavcev, pa organ upravljanja. Pred sprejemom odločitve mora pristojni organ zahtevati mnenje sin-

dikata, kar pomeni, da sindikat sodeluje v postopku odločanja.

Poslovodni organ je dolžan obvestiti sindikat o razlogih za prenehanje potreb, o številu in kategorijah presežnih delavcev in o roku, v katerem bo tem delavcem prenehalo delovno razmerje.

Organ upravljanja je dolžan sprejeti program reševanja presežka delavcev. Sindikat sodeluje v postopku priprave in sprejemanja programov, s svojimi stališči, predlogi in pripombami, ki jih je organ upravljanja dolžan obravnavati pred sprejemom dokončnih stališč. V primeru neupoštevanja le-teh, sindikat sproži spor pred arbitražno komisijo v roku 8 dni od sprejetja programa.

DIREKTOR: DELAVCEV NE BOMO ODPUŠČALI

Zaradi govoric, ki se širijo po kolektivu, pa tudi nove vloge ki jo ima sedaj sindikat, smo na seji predsedstva sindikata podjetja razpravljali o možnih problemih, ki bi lahko

nastopili v zvezi z prestrukturiranjem delovne sile.

Seji so prisostvovali najodgovornejši delavci, ki se ukvarjajo s tovrstno problematiko v podjetju, predstavnika območnega odbora sindikata kovinarjev Ljubljane in generalni direktor mag. Jožko Čuk.

Mag. Čuk je prisotne izčrpno seznanil s poslovanjem Saturnusa in navedel vse probleme, ki se porajajo znotraj podjetja, pa tudi v zunanem poslovnem okolju, na katerega pa po njegovih besedah ne moremo dosti vplivati.

Pričakuje, da bo vlada povlekla nekatere poteze, ki bodo v prid gospodarstvu in njegovi razbremenitvi. V nasprotnem primeru se bo situacija močno zaostila. Če bo šla republika Slovenija v odcepitev, bomo morali izvažati 80 % proizvodnje. Prav stabilno gospodarjenje je pogoj za socialno varnost vseh delavcev.

Direktor zagotavlja, da bo vodstvo storilo vse, da se poveča obseg proizvodnje in da ljudi ne bo odpuščalo, temveč le razporejalo. Pričakuje, da bodo strokovne službe in sindikat sodelovali pri urejanju problematike presežnih delavcev.

PRESTRUKTURIRANJE NE BO ZASTONJ

V razpravi smo predstavniki sindikata opozorili, da imamo na ravni podjetja premalo nosilnih programov. Še vedno ne varčujemo dovolj z materialom in energijo. Zaradi izstrošenosti strojev, pa tudi iz subjektivnih razlogov, nastajajo občasne motnje v proizvodnji, povečan izmet, večje reklamacije in podobno.

V sindikatu menimo, da je potrebno sodelavce tekoče seznanjati z vso problematiko (ustne informacije), da bodo lažje sprejemali in razumeli novo nastale razmere in temu ustrezne ukrepe.

V zvezi z možnostmi predčasnega odhoda v pokoj, ki v tem trenutku zanima veliko število sodelavcev, je vodja kadrovske službe g. Fedranova povedala, da imamo pripravljena izhodišča in programe za razreševanje te problematike. Ob soglasju sindikata ter s sklepom DS naj bi ta program zaživel. Program predstavlja okvir in metode za postopno prestrukturiranje človeških in delovnih zmogljivosti. Oceniti je treba, kakšni bodo stroški prestrukturiranja in kakšne so naše finančne možnosti, v skladu s tem pa določiti raven pravic delavcev. Probleme bomo reševali po tripartitnem sistemu (posameznik-Saturnus-Zavod).

Ker vsaka organizacijska enota ni enako finačno močna, sindikat daje pobudo, da se po zaključnem računu oblikuje skupen sklad za prestrukturiranje (prezaposlovanje + predčasne upokojitve) na ravni Saturnusa.

TAJNOST OD

Ne glejte kuverte

Plače so zdaj tudi pri nas tajne; osnove sicer ne, pač pa tako imenovani stimulatívni del. Februarja smo jih zadnjič dobili na listih, poslej pa bodo zaprte v kuverte. Krog ljudi, ki imajo dostop do podatkov o osebnih dohodkih, se je zmanjšal, tisti, ki so v njem ostali, pa so že podpisali izjave, da teh podatkov ne bodo posredovali nepooblaščenim osebam; v nasprotnem primeru lahko odgovarjajo za hujšo kršitev delovne obveznosti, je povedal vodja oddelka za sistem delitve OD Aleksander Hunjadi.

No, dokler bo praksa nagrajevanja tekla po starem, ne bomo prikrajsani za veliko skrivnost. Čeprav so bile že doslej teoretične možnorožne razlike v gibljivem delu osebnega dohodka (delavec lahko prejme od 0 do 30 % dodatka na osnovo, odvisno od delovne uspešnosti), smo bili doslej večinoma deležni nekaterih povprečnih »stimulacij«. Povprečja v tozdi in DSSS se sicer nekoliko razlikujejo; razmerja vsak mesec sproti uskladi za to zadolžena komisija na ravni DO. Možnosti, da znotraj tega okvira različno nagradijo različno uspešne delavce, pa so se posluževali le redki šefi. Lahko da bo še nekaj časa tako - ali pa tudi ne, kaj se ve?

Kot vemo, bo Saturnus v prihodnosti sestavljen iz štirih podjetij. Ta podjetja bodo lahko vodila samostojno politiko OD, vključno s sistemom nagrajevanja za delovno uspešnost. Samostojno se bodo podjetja (oziroma njihovi upravni odbori) lahko tudi odločala, koliko bodo plačevala svojim direktorjem. Šele takrat, ko bo sistem resničnega nagrajevanja po delovni uspešnosti zaživel, bo tajnost osebnih dohodkov dobila pravi smisel.

Mimogrede lahko omenimo, da načelo tajnosti plač nima samo zagovornikov; nekateri so mnenja, da tajnost zmanjšuje ali celo izničuje stimulatívni učinek nagrajevanja (ker se ljudje ne morejo primerjati med seboj). Kakorkoli že, v družbi je prevladalo stališče, da je tajnost eden tistih inštrumentov, ki bodo lahko prispevali k temu, da bodo ustvarjalnost, kvaliteta in prizadevanost bolj poplačane. Ostaja seveda pomislek (ki je toliko bolj upravičen, dokler podjetja ne bodo imela znanih lastnikov, ki jih bo še kako zanimala poslovna uspešnost): kaj pa, če bo prišlo do pristranskosti in zlorab? V tem primeru bo lahko posredoval sindikat - če bo seveda znal in si upal.

Rado Fink

V. Cajnko

NAŠE PLAČE

Za las nad mejo

Zadnji podatki o povprečnih osebnih dohodkih na republiški ravni, ki so jih prejeli v našem oddelku za sistem delitve OD, so še iz decembra. A plače se ne spreminjajo več kaj dosti, pa tako tudi stare primerjave še nekaj pomenijo.

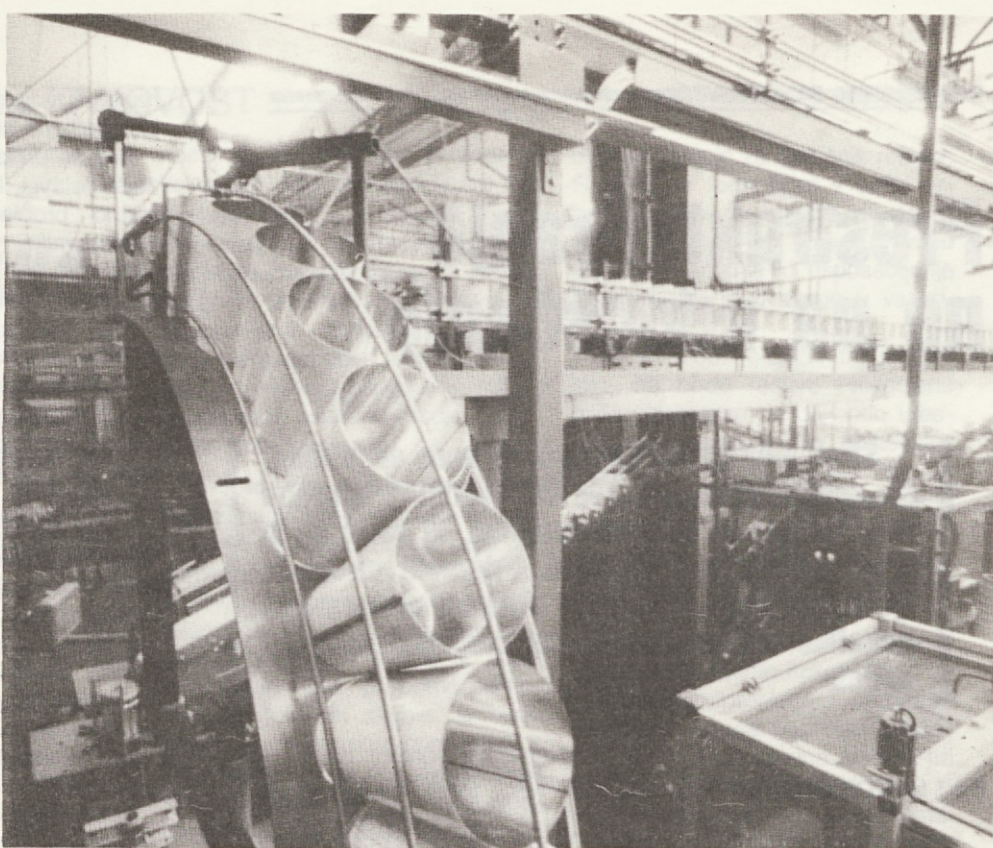
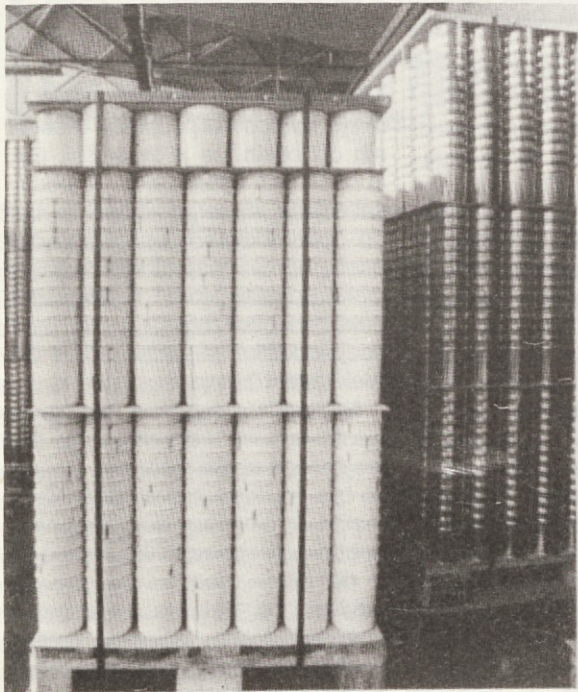
Naše plače se držijo skoraj točno na ravni celotnega republiškega povprečja. V primerjavi z gospodarstvom, ki se kot običajno drži mnogo

slabše kot negospodarske dejavnosti, pa nam gre razmeroma dobro - v povprečju imamo 9 odstotkov višje plače. Če se primerjamo samo s slovensko industrijo, smo lahko še bolj zadovoljni: splošno povprečje je kar 17 odstotkov nižje od saturnskega. V primerjavi s kovinsko predelovalno in elektroindustrijo (ki je verjetno najbolj problematična v Sloveniji) pa je raven naših osebnih dohodkov naravnost zavidanja vredna: povprečne plače v naši panogi so skoraj za četrtno nižje od naših. Zadovoljni?

Poglejmo še, kje smo bili ob januarjskih plačah v primerjavi z minimumom, zagotovljenim po splošni kolektivni pogodbi. Takrat je bil zahtevan najnižji neto OD za najenostavnejša dela 3.975 din (bruto 6.150 din). Najnižji možni OD za najenostavnejša dela je bil v Saturnusu takrat 4.109 din neto (6.357). Bili smo torej »nad«, ampak čisto malo.

VC

Eco-can se pripravlja



Eco-can ponuja Embalaža kot boljšo alternativo sedanji pločevinki za barve in lake, torej si ne sme privoščiti napak. Linija pa ni kot pralni stroj, ki ga postaviš, vključiš in kar dela. Cele dneve, s popoldnevi vred, dela Alojz Alič z ekipo v Zalogu, da bi jo pripravili za brezhibno delovanje. S traku je že prišlo precej pločevink za »pokušino«. Prava poskusna proizvodnja pa se bo šele začela; v pogodbi je določeno, da mora biti to najmanj 230.000 pločevink. V Embalaži jih nameravajo narediti že za znane kupce, zato morajo napake odpraviti že prej. Kupci so, kot je pri novostih razumljivo, še previdni. Kot najpogumnejša se je izkazala Radonja iz Siska, ki je že naročila 100.000 pločevink; ko boste to brali, bodo verjetno že narejene. V tiskarni pa prilagajajo litografije še za Color in Helios.

NABAVA ZDAJ

Terjatve kot plačilno sredstvo

Pravljice je konec; devizne rezerve so skopnele in vračajo se »stari časi« s konca osemdesetih let. Uvažajo lahko le še tisti, ki izvažajo, ali pa plačajo »štuncungo« na črnem deviznem trgu. Hočeš nočeš se morajo nabavniki spet razgledovati po manj zanesljivem in dražjem domačem tržišču. Pa tudi tu je problem, kako material plačati. Dinarski računi so namreč prav tako osušeni.

Na uvozno prizorišče so spet prišle tako imenovane evidenčne devizne pravice. Banka je izdala odlok, da lahko podjetja za uvoz porabijo največ 70 % svojih deviznih prilivov. Nakupi v tujini pa so se dejansko začeli ustavljati že dva meseca prej, ko je banka praktično nehala izplačevati nakazila za uvoženo blago. Nekateri tuji dobavitelji, ki so nam zaupali in niso zahtevali zavarovanja z bančnimi akreditivi, tako še vedno čakajo na plačilo za material, ki so ga dobavili že konec lanskega leta, je povedal vodja nabave Aleksander Pangerc.

Evidenčne devizne pravice se bodo seveda izračunavale za vsako podjetje v poslovnem sistemu Saturnus posebej. Izvoz Avtoopreme bo zadoščal za njene uvozne

potrebe, Embalaža pa se bo morala znajti drugače. Dragim pribitkom na črnem trgu, ki se gibljejo med 20 % in 40 % glede na vrednost deviz po uradnem tečaju, bi se radi izognili, kolikor se bo dalo, pravi Pangerc. Kar se tiče bele pločevine, ima Embalaža zaenkrat dober položaj, ker jo dobiva po kooperantski pogodbi, v kateri nastopa kot podkooperant. Če bi se ponovno navezala na Zorko kot edinega jugoslovanskega proizvajalca bele pločevine, bi se morala spet sprijazniti z nezanesljivimi roki in z višjo ceno, kajti po vsej verjetnosti bo Zorka, ki je velik uvoznik, vračunala črno devizno ceno. Pribitki na uradne devizne tečaje se trenutno gibljejo med 20 in 40 odstotki, je povedal Pangerc, prav v

času najinega pogovora pa je izvedel, da je ponekod treba primakniti celo že 70 %. Trgovanju z deviznimi pravicami se Embalaža žal ne bo mogla povsem izogniti, vprašanje pa je, »kako bo izdelek prenesel to ceno«.

Dejstvo je, da kupci težko »prenašajo« že sedanje cene - blaga preprosto nimajo s čim plačati. Iz transakcij med domačimi podjetji vse bolj izginja doslej nepogrešljiv element - denar. Na računih podjetij ga je vse manj, dolgovi pa vse več. Prišlo je tako daleč, da Saturnus beleži precej več kot za 100 milijonov din neplačanih računov svojih kupcev, sam pa nima denarja, da bi plačal material, ki ga potrebuje za svojo proizvodnjo.

FINANČNIKI NA LOVU ZA DENARJEM

Ker ni denarja, je treba spraviti v obtok pač terjatve. Večino materiala, ki ga danes nabavimo na domačem trgu, »odplačamo« preko kompenzacij; Saturnus kupi od A-ja, ki dolguje B-ju, ki dolguje C-ju, ki dolguje Saturnusu. Verige se vlečejo čez vso Jugoslavijo in v njih je včasih tudi po 10 udeležencev, pravi Dragica Saradjen, vodja finančne službe. Da jih najdejo, je potrebno najprej sodelovanje med službami v Saturnusu, potem pa še dogovarjanja s kupci in dobavitelji. Prodajniki, nabavniki in finančniki

se v ta namen sestanejo praktično vsak dan. Trud se splača: samo v februarju so bili kompenzirane naše terjatve v vrednosti približno 18 milijonov din. Pri tem so seveda morali nabavniki pokazati precejšnjo mero elastičnosti; včasih so se morali preusmeriti k drugim dobaviteljem, da se je veriga lahko sklenila.

Vzporedno pa teče še en način finančnega zdravljenja: cesije. Naše terjatve prevzamejo posamezne trgovske organizacije (ki morda same dolgujejo našim dolžnikom), za to pa si seveda zaračunajo določene provizije, ki sežejo tja do 8 %, v povprečju pa se gibljejo med 4 in 5 odstotki. Na ta način pridobljen denar za nas torej ni poceni - še manj poceni pa je seveda, če ga mesece beležimo v evidencah terjatev, tačas pa ga razjeda inflacija, ki je obresti (če jih uspemo v celoti izterjati) ne nadomestijo.

Rezultat? Vsota vseh zapadlih terjatev Saturnusa se je s kompenzacijami in cesijami v prvih dveh mesecih zmanjšala za približno 30 milijonov din. To je lepo; manj lepo pa je, da nam kupci še vedno dolgujejo 75 milijonov din in da sproti delajo še nove dolgove. Kot pravi Dragica Saradjen, prizadevanja se bodo morala še nadaljevati in razmišljati bo treba morda tudi o posredništvih pri izstavljanju računov, ki bodo zagotavljala zanesljivejšo prilive.

Vita Cajnko

CELOVIT PRISTOP V ORODJARNI

S kvaliteto do dobička

Ni kaj, izvozni posli pokvarijo podjetje. Avtooprema je postala naravnost siten odjemalec: ne le, da hodi preverjat urejenost dobaviteljev v Francijo, Nemčijo in druge države, spravila se je celo nad našo orodjarno. Prvi audit ni dal prav lepih rezultatov; vendar pa so se v Orodjarni trdno odločili, da bodo uredili zadeve in vpeljali sistem celovitega zagotavljanja kakovosti.

Razvoj Orodjarne, njena vpetost v Saturnus in potreba po še močnejši prisotnosti tudi na evropskem tržišču zahteva izpopolnitev sistema za zagotavljanje kakovosti v smeri, ki jo je določila serija mednarodnih standardov ISO 9000 - 9004, in tudi posodobitev merilne in kontrolne opreme. V Orodjarni to spoznanje ni novo; tako je v skupini strojev, ki bodo nabavljeni na osnovi skupnega vlaganja z avstrijskim partnerjem Haidlmairjem, tudi visoko zmogljiv moderen CNC koordinatni merilni stroj DEA GAMA. Programska oprema bo omogočala visoko zahtevne in natančne meritve in posnemanje (skaniranje) popolnoma neznanih prostorskih površin. Vsi rezultati, posebej skaniranja, bodo zabeleženi v takšni obliki, da bodo direktno uporabni na CAD/CAM postajah. Poleg tega, da nabavljamo najzahtevnejšo merilno opremo, pričenjamo tudi z obnavljanjem klasične merilne opreme in z organiziranim nadzorom nad stan-

jem meril.

Na področju sistema za zagotavljanje kakovosti smo doslej predvsem sledili zahtevam naših kupcev. Opazni premiki so bili doseženi pri predaji orodij, še posebej pri predaji orodij Avtoopremi, kjer zadnjih nekaj mesecev nobeno orodje ni bilo preizkušeno brez vodenja ustreznega zapisnika, dokončne ocene pa so bile postavljene šele na osnovi merske kontrole izdelkov iz teh orodij. Takšen postopek se uporablja tudi pri predaji orodij za projekt A3 - novi golf, kakor tudi za orodja, ki gredo v izvoz.

V letošnjem letu pa v Orodjarni pričenjamo s širokim projektom »Razvoj sistema za zagotavljanje kakovosti«; organizirati nameravamo celoten poslovni in proizvodni proces v skladu z zahtevami, ki jih postavljajo standardi ISO 9000 - 9004. Takšen sistem pa zahteva, da ima podjetje napisano politiko za kakovost, precizno definiranje posamično in kolektivno odgovor-

nost, način planiranja in vodenja kakovosti, da izobražuje kadre tudi za kakovost, da v največji možni meri zagotovi preventivno delovanje in da ima specialista za koordinacijo in izboljševanje sistema za zagotavljanje kakovosti. S tem postaja kakovost eden temeljnih kriterijev pri vodenju podjetja in, ob roku ter ceni, osnovno orodje za kovanje dobička.

V realizacijo projekta je vključen tudi zunanji svetovalec Peter Jerković, ki bo strokovno usmerjal posamezne aktivnosti za uresničitev projekta. Celoten projekt vodi direktor Orodjarne Jakob Borštnar, za realizacijo prve faze, ki bo potekala v letu 1991, pa bomo oblikovali 17 delovnih skupin, ki bodo pripravile našim potrebam prilagojene rešitve. V te delovne skupine so vključeni odgovorni predstavniki vseh poslovnih funkcij: od komercialne, gospodarskega sektorja, organizacije in informacijskega sistema, ter kadrovskega sektorja do vseh funkcij v Orodjarni: razvoj, prava dela, kakovost in proizvodnja. Prvih devet skupin, ki bodo obdelale področja politike kakovosti, planiranja, vodenja proizvodnje, naročanja in prevzema blaga, pripravo in vzdrževanje organizacijskih predpisov, razvoj in osvajanje novih izdelkov, konstrukcijsko in tehnološko dokumentacijo ter poslovnik kakovosti, je pričelo z delom že v februarju.

Delovni postopek vsake skupine je naslednji: svetovalec pripravi smernice, navodila in predloge, nakar skupina pripravi našim potrebam prilagojen predlog rešitve in

definira pogoje za izvajanje rešitev. Rešitev se formalizira v obliki organizacijskega predpisa ali navodila in sprejme na kolegiju. Temu sledi seznanjanje in usposabljanje uporabnikov in uvajanje v vsakodnevno delo.

Način in obseg dela nam zagotavlja, da bodo rešitve prilagojene našim zahtevam in da bodo uresničene zahteve, ki jih postavljajo standardi. To pa pomeni, da bo Orodjarna s tem izpolnila formalne (proceduralne rešitve s hierarhijskimi povezavami in odgovornostmi) in praktične (organizacija operativnega funkcioniranja sistema z potrebnimi navodili) zahteve na področju zagotavljanja kakovosti.

Predvsem preslabo formaliziran sistem (odsotnost napisanih procedur) je bil naša glavna slabost pri prvi presoji sistema (audit), ki ga je v Orodjarni opravila Avtooprema. To pa ni edina presoja sistema v tem letu, saj že v marcu pričakujemo tudi strokovnjake Helle, ki bodo prav tako opravili presojo našega sistema. Zato se pripravljamo na izvajanje internih presoj, za katere bomo vprašalnik, ki ga že imamo, sproti dopolnjevali z rezultati projekta »Razvoj sistema za zagotavljanje kakovosti«.

Vse povedano kaže, da močno širimo aktivnosti na področju zagotavljanja kakovosti, v katere vključujemo vse zaposlene v Orodjarni, Strojegradnji in Vzdrževanju. Na ta način bomo vzpostavili sistem celovitega zagotavljanja kakovosti, v katerem bo vsakdo deloval preventivno, da bi preprečil nastanek napake in s tem slabo kakovost.

Benedikt Jeranko

S ŠTUDIJSKEGA OBISKA

Tako delajo v DAF-u

DAF Trucks se uvršča med manjše evropske proizvajalce tovornih vozil. Letna proizvodnja srednjih in težkih vozil v Eindhovnu je približno 20000 vozil, pred nedavnim pa so kupili britansko firmo Leyland v Birminghamu, kjer izdelajo prav toliko lažjih dostavnih vozil. V ponos jim je vlačilec DAF 95, ki je bil pred dvema letoma izbran za najboljši tovornjak v svojem razredu, medtem ko je serija 2800 - 3300 že zastarela in za naslednje leto pripravljajo novo. Glavno tržišče jim poleg domačih (nizozemskega in belgijskega) predstavlja britanski trg, kjer pa močno čutijo posledice gospodarske krize, saj jim je prodaja padla za več kot 30 %. Po njihovih trditvah so to samo prehodne težave, kar je najbrž res, neutemeljen optimizem pa sem opazil v pričakovanju združevanja EGS in odpiranja vzhodnoevropskih trgov. Formalno so prisotni tudi v Jugoslaviji, vendar njihov zastopnik Generaleksport ne dosega omembe vrednih prodajnih rezultatov.

V matični tovarni v Eindhovnu izdelujejo šasije in motorje, montirajo vozila in imajo razne laboratorije s preizkusno stezo, medtem ko kabine nekajkrat dnevno vozijo iz okoli 100 km oddaljenega Westerloja (Belgija), ki je tudi edina tovarna v sklopu DAF-a, ki je zelo sodobno opremljena. Le približno 40 % sestavnih delov od celotne vrednosti tovornjaka izdelajo sami, ostalo pa kupujejo pri dobaviteljih, s katerimi so zelo dobro povezani preko računalniške mreže; vsa naročila in druge informacije potekajo hitro in praktično brez napak, kar jim je v veliki meri pomagalo pri vzpostavljanju dokaj uspešnega »Just In Time« sistema.

S svetlobno opremo jih v glavnem oskrbuje Valeo, pa tudi Hella in nekaj manjših francoskih proizvajalcev. Z zanimanjem so sprejeli mojo predstavitev Saturnusa, vendar so poudarili, da jih zanimajo samo proizvajalci, ki so pripravljene izdelke razviti in proizvajati. Kot drugo možno oviro za sodelovanje so omenili uvajanje predpisov o odgovornosti proizvajalca sestavnih delov za delovanje njihovih izdelkov, ki so že kakšno leto v veljavi v EGS in imajo za posledico to, da proizvajalci končnih izdelkov težijo k iskanju dobaviteljev znotraj EGS. V našem primeru bi omenjeni predpisi pomenili, da proizvajalec svetlobne opreme odgovarja za posledice prometne nesreče, ki jo je povzročila okvara žarometov ali svetilk. Če je problematične izdelke dobavil npr. Valeo, bo leta (kot firma znotraj EGS) odgovarjal za storjeno škodo, če pa bi bili Saturnusovi, bi moral odgovarjati uvoznik - DAF; jasno je torej, zakaj se

izogibajo sodelovanju z proizvajalci zunaj EGS. Pri organizaciji službe za kakovost ima glavno besedo oddelek QPD (Quality Policy Dept.), ki predpisuje politiko kakovosti na ravni celotne firme, izdaja in dopolnjuje Priročnik za kakovost, ki je osnovni dokument na tem področju. Ureditev sistema za kakovost sloni na standardih AQAP-1 in Q-101.

Opazil sem, da je uporaba raznih metod za zagotavljanje kakovosti prepuščena odločitvi vodje posameznih oddelkov (montaže, motorne delavnice...), kar je nesmiselno, saj onemogoča primerjavo med oddelki. Za nadzor med izvajanjem postopkov, predpisanih v priročniku za kakovost, imajo uveljavljen sistem internega audita, ki ga na osnovi obširnega vprašalnika izvajajo v vsakem oddelku približno dvakrat letno. Rezultate internega audita posredujejo vodilnim strukturam, ki sprejemajo odločitve o potrebnih ukrepih. Management je nasploh zelo pomemben dejavnik v doseganju ciljev kakovosti.

Na koncu bi rad kljub razlikam v velikosti primerjal organizacijo službe za kakovost v DAF-u in Saturnusu - Avtooprema. V uporabi določenih postopkov smo naredili že precej, zaostajamo pa predvsem pri spoštovanju sicer sprejetih principov in povezavi rezultatov raznih kontrolnih procesov oziroma izkoriščanju njihovih vrednosti.

Če ne drugje, imata DAF in Saturnus skupno točko v športu. DAF je namreč aktivni tekmovalec na vsakoletnem rallyju Pariz - Dakar, za kar ima posebno ekipo, rezultate pa uspešno vgrajuje v nove izdelke.

Tomaž Trček

ZA 300 SATURNUŽANOV

Dva seminarja za celovito razmišljanje

Ni dovolj, če vestno opravljamo vnaprej določene naloge, ne da bi se ozrli okrog sebe. Nasprotno, človek mora gledati svoje delo kot del celote prizadevanj za dobro poslovanje in tudi sam razmišljati o tem, kako lahko koristi podjetju. To zlasti velja za vodje, tako v proizvodnji kot v spremljajočih službah. Zanje sta bila v Saturnusu pripravljena dva sklopa predavanj.

Serijski seminarji, znani pod naslovom »Načrtovanje delovnih ciljev«, se je pred kratkim iztekla. Namenjeni so bili predvsem (vendar ne izključno) vodilnim in vodstvenim kadrom v (dosedanjih) skupnih službah in tozdi, udeležilo pa se jih je okrog 120 Saturnužanov. Drugi seminar je namenjen vsem organizatorjem proizvodnje, od najvišjih do preddelavcev. Prvih 50 udeležencev je predavanje »odposlušalo« že konec lanskega leta, tretja skupina zaključuje prav zdaj.

NAČRTOVANJE CILJEV - KAR ZARES?

Ni naključje, da pišemo o obeh seminarjih na istem mestu, kajti v resnici sta bila oba skupaj zamišljena kot celovit sistem izobraževanja za ves managerski kader, od najvišjega navzdol, pa tudi za druge zaposlene, od katerih se pričakuje določena samoiniciativnost pri delu. Zasnoval ga je že prejšnji vodja kadrovskega sektorja Dušan Djukanović, ki je tudi organiziral semi-

nar o načrtovanju delovnih ciljev preko podjetja Panta Rhei, kjer je zdaj zaposlen. Predavali so štirje ugledni strokovnjaki, dr. Stane Možina, dr. Mitja Tavčar, dr. Bogdan Lipičnik in dr. Miroslav Glas. Izraz »predavali« sicer ni povsem ustrezen, vsaj kar se tiče dr. Možine, ki je pripravil večji del programa. Njegove ure so bile zapolnjene s praktičnim delom. Rezultat prve skupine, v kateri so bili najvišji vodilni, so bili strateški cilji Saturnusa, ki so bili objavljeni v prejšnji številki Glasa. Udeleženci iz naslednjih skupin so prav tako dobili »domačo nalogo«, da razmislijo o problematiki s svojega delovnega področja in si postavijo delovne cilje za letošnje leto, opredelijo potrebne aktivnosti in roke za njihovo izvedbo. Koliko bodo ti seminarji plodni, je seveda odvisno od tega, ali se bodo zastavljene naloge potem med seboj usklajevale in ali se bodo spremljali doseženi rezultati. Dr. Možina je na enem od predavanj dejal, da bi se bil takoj pripravljen pogoditi, da kot plačilo prejme en odstotek tega, kar bomo z novim načinom dela v Saturnusu pridobili - pod pogojem, da bi lahko sam nadzoroval izvajanje zastavljenih nalog.

PROGRAM ZA ORGANIZATORJE JE OBVEZEN

Izobraževalni program za organizatorje proizvodnje poteka preko Skupnosti izobraževalnih centrov Slovenije. Posebnost tega seminarja je, da so skoraj vsi predavatelji iz našega podjetja; ti so pred tem tudi sami prestali kratek seminar - usposabljanje za predavatelje. Franc Aljaž s SIC, vodja tega projekta, pravi, da ima tak pristop več prednosti. »Prav je, da se zaposleni na odgovornejših delovnih mestih naučijo prenašati svoje znanje na druge; v tujini je to običajna zahteva. Vsebina predavanj je na ta način bolj povezana s problematiko v podjetju, koristno pa je tudi, ker se ljudje na teh seminarjih seznanijo med seboj; to lahko prispeva k boljšemu sodelovanju.«

Udeležencem seminarja so predstavljena vsa ključna področja poslovanja, od njih pa se na koncu zahteva tudi samostojen prispevek: vsak mora narediti seminarsko nalogo s področja svojega dela. V njej mora opredeliti konkreten problem in ponuditi rešitev zanj. »S tem smo hoteli spodbuditi množično inventivno dejavnost,« pravi Aljaž in dodaja, da so udeleženci prvih dveh skupin večinoma pripravili zelo kvalitetne naloge.

Vita Cajnko

SATURNUS

Če smo v primerjavi z drugimi slovenskimi podjetji »nekako na povprečnem organizacijskem nivoju«, kot se je izrazil glavni direktor, smo še precej daleč od Evrope, nam je takoj dal vedeti profesor Nemeč. Slovenska organizacijska raven je namreč taka, da bo polovica ali celo več podjetij kmalu na koljenih, če se bomo na hitro odcepili. Ostala bodo »na hitro in krvavo« ozdravili tisti, ki jih bodo (poceni) kupili.

Naša podjetja poslujejo z mnogo previsokimi stroški, velik del teh stroškov pa so tudi osebni dohodki. Glede na to, kar v večini naših podjetij izdelajo, gre za plače veliko preveč denarja. Vrednostna analiza pomeni, da na vsaki stopnji procesa ugotovljamo, kakšne funkcije smo pridobili in s kakšnimi stroški. Za analizo »hardvera«, t.j. izdelkov in tehničnih sredstev, potrebnih za njihovo izdelavo, morajo biti usposobljeni že razvojniki in konstruktorji. Rak rana našega gospodarstva je, pravi Nemeč, da tehnični kadri sploh ne znajo ekonomsko razmišljati - ali pa jim tega ni mar. Precej an je tudi v »softveru«, poslovnih in administrativnih postopkih. Z vrednostno analizo teh (VAPAP) je treba preučiti ves pretok informacij v sistemu; vedeti je treba, koliko nas vsaka informacija stane in koliko z odločitvijo, ki nam jo omogoči, prihranimo. Izkušnje kažejo, da se v podjetjih pretaka ogromno število nepotrebnih informacij, ki včasih povzročajo prava ozka grla. Navedel je primer nekega podjetja, ki je potem, ko je administrativne postopke prilagodilo dejanskim potrebam, ugo-

VREDNOSTNA ANALIZA

Naučimo se kalkulirati

Če podjetje ne ponuja novih izdelkov za »jutrišnje« potrebe, pri katerih še nima konkurence, se mora toliko bolj truditi za visoko kakovost in znižanje stroškov. Profesor Viljem Nemeč, ki je na povabilo glavnega direktorja pred kratkim pripravil krajše predavanje za širši kolegij in ekonomiste iz našega plansko-analitskega oddelka, je prav strokovnjak za sistematično zniževanje stroškov po metodi vrednostne analize, ki naj bi jo v kratkem uveljavili v Saturnusu.

tovalo, da ima polovico računalnikov in še več osebja preveč.

Da lahko izvaja vrednostno analizo, mora podjetje izdelati stroškovno shemo. Posebna stroškovna mesta mora imeti prodaja, da se ugotovi, kolikšni so stroški distribucije idr.; proizvodnja, da se lahko natančno ugotavlja cena na ravni obrata; in splošne službe, sem je všteli direkcijo, kadrovske službe, računovodstvo itd. Vsako stroškovno mesto mora imeti vodjo, ki planira stroške in je odgovoren, če je plan prekoračen. Pri osnovni strukturi mora stroškovna shema sloneti na kvantificiranih in časovno opredeljenih ciljih, sicer nikakršno merjenje ni mogoče.

Vse stroške, tudi fiksne, je treba razvrstiti na stroškovna mesta in si omogočiti kalkulacije. V naših podjetjih očitno ne znajo kalkulirati: splošna bolezen je, da hočejo vse narediti sami, namesto da bi tako posamezne tehnične postopke kot razne storitve splošnih služb prepuščali specializiranim kooperantom, ki bi jih lahko opravili za znatno nižjo ceno. »Vse, kar se da, je treba izločiti iz podjetja,« pravi Nemeč in prav v tem je »kravost« dolge poti v Evropo, ki je pred nami.

Težavna pa bo ta pot še posebej zato, ker nismo vajeni ekonomsko razmišljati. Slovenija je v težjem položaju kot je bila porušena Nemčija po koncu vojne, pravi prof. Nemeč. Nemci so namreč ohranili vrednote dela in znanje organizacije; mi pa imamo - razrušene možgane.

Vita Cajnko

Pravico do olajšave bo treba dokumentirati

Ko smo postali davkoplačevalci, se je tistim s tanjšimi kuvertami vsota vseh dajatev iz OD malo zmanjšala, drugim pa malo povečala. Če bomo skrbno spravljali prave račune, pa lahko ob končnem obračunu še nekaj prihranimo.

V prvi letošnji številki Glasa Saturnusa smo na to temo zapisali nekaj najpomembnejših elementov za uveljavitev davčne olajšave za vzdrževanje družinskih članov. Zdaj, ko smo že prejeli (mnogi pa že skoraj porabili) januarske in februarске plače, smo iz svojih plačilnih list lahko ugotovili, kakšen učinek ima uveljavljena olajšava (za 1 člana - 10 %, za 2 in več članov - 15 %) na višino obračunanega čistega osebnega dohodka. Januarska »kuverta« (čisti OD) delavcev, ki so uveljavili davčno olajšavo, je bila v primerjavi z decembrsko za 4 do 8 % debelejša, kot če olajšave ne bi uveljavili. Ob tem velja še pojasniti, da z novo davčno ureditvijo niso več v boljšem položaju delavci s stalnim bivališčem izven ljubljanskih občin (kot npr. Vrhnika, Domžale, Grosuplje), ki so po prejšnjem sistemu zaradi nižjih prispevnih stopenj iz BOD prejeli za več odstotkov višjo plačo (netto) kot Ljubljančani.

Že v prejšnjem sestavku smo opozorili, da je medletno uveljavljanje olajšave za vzdrževane družinske člane samo neke vrste akontacija dohodnine (davka) za končni obračun tega davka po preteku koledarskega leta, ko bo moral vsak davčni zavezanec - to pa smo tudi vsi zaposleni v Saturnusu - do 30. junija 1992 vložiti davčno napoved na občino, kjer stanuje, da mu bo dokončno odmerila dohodnino iz njegovih celoletnih prejemkov v letu 1991. Seveda bodo davkarji pri izračunu celoletne obveznosti odšteli že plačane akontacije dohodnine med letom, to je zneske, ki jih imamo na naših plačilnih kuvertah vpisane v rubriki DAVEK (... % - ... %).

V **Zakonu o dohodnini** (objavljen v Ur. listu R Slovenije št. 48/90) so v poglavju III. (Obdavčitev posameznih vrst dohodkov) navedene vse **podvrste dohodnine**. Le-te pa so:

1. Davek od osebnih prejemkov
2. Davek od dohodkov iz kmetijstva
3. Davek od dohodkov iz dejavnosti
4. Davek od dobička iz kapitala

5. Davek od dohodkov iz premoženja
6. Davek od dohodkov iz premoženjskih pravic

Od vseh naštetih davkov bomo v nadaljevanju obravnavali le prvega - **davek od osebnih dohodkov**, ker smo zanj zavezani vsi Saturnužani, medtem ko so za ostale zavezani le tisti, ki bodo imeli v letošnjem letu dohodke iz navedenih virov. Tem sodelavcem pa priporočamo, da kupijo priročnik, ki obravnava »davke po novem«. Pred kratkim sem na Čopovi ul. (pri Pošti) videl, da ga ljudje kupujejo kot tople žemljice, kljub relativno visoki ceni - 150 din.

Kot smo že omenili, so med letom plačani davki od osebnih prejemkov le akontacija dohodnine. Dokončni obračun za vse leto 1991 pa bomo dobili od davčnega organa naše občine. Prav tako se štejejo tudi že med letom uveljavljene olajšave za vzdrževanje družinskih članov le kot »akontacijsko« znižanje davčne osnove. Po koncu leta

Primer:

Ilustracija učinka 10 % davčne olajšave, ki jo bomo lahko uveljavili po 7. členu zakona o dohodnini. Zaradi poenostavitve bomo prikazali davčno obveznost po prejetih BOD v letu 1991 dveh delavcev brez vzdrževanih družinskih članov. **Prvi** prejema mesečno plačo (BOD) v znesku I. tarifnega razreda, **drugi** delavec pa v znesku IX. tarifnega razreda Splošne kolektivne pogodbe:

delavec v	I. tarifnem razredu	IX. tarifnem razredu
- mesečni BOD	6.150.-	18.448.-
- prispevki (23,30 %)	1.433.-	4.298.-
- znesek davka	738.-	3.221.-
a) (do 80 % Ø BOD) x 12 % =	738.-	a) (do 80 % Ø BOD) x 34 % = 2.958.-
b) (nad 80 % Ø BOD) x 22 % =	-	b) (nad 16 % Ø BOD) x 25 % = 263.-
- skupni prisp. + davek	2.171.-	10.929.-

* Davek se obračuna od davčne osnove po progresivni stopnji (12 % do 30 %) v odvisnosti od višine BOD glede na povprečje v Sloveniji.

IZRAČUN dohodnine (davka) po letu 1991:

- letni BOD zmanjšan za prispevke (23,30 %)	56.604.-	169.800.-
- 10 % zmanjšanje osnove	5.660.-	16.980.-
- davčna osnova	50.944.-	152.820.-
- dohodnina (davek)**	9.679.-	39.687.-
- med letom plačani davek	8.856.-	38.652.-
Razlika za plačilo	.823.-	1.035.-

Osnova za obračun po koncu leta je BOD, **zmanjšan za plačane prispevke, zato pa so davčne stopnje višje (od 19 do 45 %).
Zaključek:
Če ne bi obračunali 10-odstotnega zmanjšanja davčne osnove, bi moral prvi delavec plačati približno 2.000 din razlike davka (823 din + 19 % od 5.660 din), drugi pa celo 7.000 din (1.035 + 35 % od 16.980 din).

bo možno medsebojno razporeditev družinskih članov, za katero sta se npr. zakonca dogovorila v začetku leta, spremeniti tako, da bo za skupne družinske dohodke bolj ugodno.

Davčno osnovo, od katere nam bodo »lahko« za leto 1991 odmerili dohodnino, bodo predstavljali vsi bruto prejemki, **zmanjšani** za že obračunane in plačane socialne prispevke (pokojninski, zdravstveni in zaposlitveni). Uporabili smo besedo »lahko«, ker si bo vsak varčni davčni zavezanec gornjo davčno osnovo zmanjšal za največ 10 % na podlagi predloženih dokumentiranih izdelkov, ki so taksativno navedeni v **7. členu Zakona o dohodnini**. Izdatki so dokumentirani, če razpolagamo z verodostojnim računom ali drugim izkazilom, na katerem mora biti napisano: predmet izdatka (namen plačila), priimek in ime davčnega **zavezanca**, datum plačila, podpis in žig prejemnika plačila.

Ker je omenjeno **10-odstotno** zmanjšanje davčne osnove pomembno za vse delavce ne glede na višino njihovega osebnega dohodka, naj povzamemo iz 7. člena Zakona o dohodnini najpogostejše izdatke, za katere priporočamo hranjenje računov (potrdil ipd.):

- za nakup dolgoročnih vrednostnih papirjev pri izdajatelju le-teh;
- za ponovno vložen del dobička od dolgoročnih vrednostnih papirjev;
- za nakup, gradnja, adaptacija in vzdrževanje stanovanjske hiše ali stanovanja zavezanca (tudi odplačila anuitet);
- za zdravila, zdravstvene in ortopedске pripomočke, zdravljenje in rehabilitacijo zavezanca in vzdrževanega družinskega člana, kadar imajo napotnico zdravnika;

- za izobraževanje ob delu;
- za nakup (**šolskih** in drugih) knjig in učnih pripomočkov s področja umetnosti, znanosti, kulture, izobraževanja in vzgoje ter športa (npr. smuči, smučarski čevlji ipd.) in umetniških del;
- za plačano sindikalno članarino in članarino političnim strankam;
- za prostovoljne prispevke in darila upravičenim zbirateljem le-teh.

Poleg navedenega **10-odstotnega** zmanjšanja davčne osnove z dokazanim upravičenjem po gornjih alinejah pa lahko davčno osnovo **še dodatno** zmanjšamo

- za plačane zneske samoprispevkov;
- za vsakega vzdrževanega družinskega člana v višini 8 % povprečnega bruto osebnega dohodka zaposlenega v Sloveniji v letu 1991 (pri tem se olajšava za vsakega naslednjega vzdrževanega **otroka** poveča za 2 %: torej za drugega otroka znaša ta olajšava 10 %, za tretjega 12 %, za četrtega 14 % itd.);
- za otroka, motenega v telesnem in duševnem razvoju 20 %, za otroka, ki je trajno nezmožen za delo pa 50 % enoletnega povprečnega bruto osebnega dohodka v Sloveniji (v l. 1991).

Na koncu tega sestavka naj še enkrat poudarim, da smo vsi davčni zavezanci zainteresirani, da uveljavimo vse davčne olajšave, ki nam jih nova davčna zakonodaja omogoča, seveda pa bomo vse morali dokumentirati, ker jih sicer ne bomo deležni. Če spregledamo možnost za davčno olajšavo, bomo lahko neprijetno presenečeni, ker nam bo odmerjen večji davek (dohodnina), kot smo ga pričakovali; v zakonu je namreč določena progresivna stopnja tega davka in sicer od 19 % za nižje BOD do 45 % za najvišje BOD.

Napake me ne iztirijo

V našem Saturnusu ni navada, da bi se navzkrižno hvalili in pretiravali s svojimi članki. Je pa prav, da se zavedamo, da brez dobre razvojne službe ni dobre, ali bolje rečeno, nikakršne proizvodnje. To se lepo vidi zadnje čase, saj nekaterih podjetij ni več - ljudje pa iščejo delo, da bi preživeli.

Naši žarometi ne bi svetili po vsej Evropi, če jih ne bi projektirali prizadevni projektanti »našega razvojnega trusta«. Začetniki - pionirji projektanti v razvojni fazi AO so bili: Sandi Sekirnik, Engelbert Stopar, Mitja Ljubeljšek, Henrik Privšek in Janez Bernat. Za to odlično ekipo so se pojavila nova imena: Črček, Kraljič, Lovšin, Krulej, Susman itn., za njimi pa prodirajo še novi: Novak, Mirtič, Debeljak, Trčka itn..

Že naš pokojni Zvone Gogala je znal vkomponirati pomembne strokovne elemente našega razvoja v celoto. Med nas sta prišla še prizadevni Gamberger in »neustavljivi« Bojan Trbanc. Upamo, da bo dobro zastavljeno delo Gogala nadaljevano tako, kot je bilo zastavljeno. Kajti le močan razvoj AO »drži pokonci« NAŠ SATURNUS. O tem, mislim, ni nobene dileme.

No, danes vam bom predstavil Miho Trčka, diplomiranega inženirja strojništva, razvojnika - projektanta stekel žarometov in leč svetilk. Kot vam je poznano je žaromet zelo precizno definirano, svetlobno telo, ki svetlobo žarnice zbere s parabolničnim zrcalom in jo s pomočjo leče ali stekla nato pravilno usmeri na cestišče - po želji kupcev in po evropskih normah.

Miha odlično obvlada projektiranje novih izdelkov. Moram poudariti, da pred petnajstimi leti v Saturnusu ni bilo tako, če pa pogledamo še malo dlje nazaj, je bil razvoj resna »cokla«.

Zato sem zastavil Mihu nekaj razvojnih in nekaj vsakdanjih vprašanj, ki zadevajo njegovo delo.

- Miha, koliko časa že projektiraš stekla?

Odkar sem v Saturnusu. Prva praktična znanja sta mi posredovala takratna mentorja Sekirnik in Stopar.

- Kaj trenutno projektiraš?

Trenutno sta v konstrukciji dve stekli za žaromet SAE - 2A1 4 x 6" (cole) v daljniski izvedbi H1 in klasični H4.

- Pri tvojem delu nastajajo večkrat težave, saj mi je znano, da včasih idealno prizmirano steklo toliko »deformiraš« - namerno,

da pokriješ napake, na primer paraboloida. Kako reagiraš ob takih napakah: normalno ali te tako delo iztiri?

Sploh me ne iztiri, ker sem mnenja, da naši kupci želijo imeti kvaliteten žaromet, zato s konstruktorjem orodij parabolčnih zrcal poskušava doseči neko najboljšo skupno pot. Pri tem nikoli ne ustvarjam na idealnem parabolničnem zrcalu. To prilagajava s sodelavcem Črčkom toliko časa, da doseževa postavljene zahteve »in malo več«.

- Fantje v razvoju pravijo, da se dobro razumete, da te cenijo in da dobro sodelujete. Miha naj te poskusim malo sprovcirati: povej, kaj te pri vseh teh razvojnih nalogah najbolj moti?

Motijo me dolgi časi za uresničitev zadanih nalog. Časovni termini so včasih tako dolgi, da med tem že pozabimo, kaj smo želeli.

- Če se dotakneva malo notranje politike v našem Saturnusu - delničarji, kaj meniš o tem?



Novo: zveze z drugimi računalniki

Po novem letu je že mogoča računalniška povezava med našim računalnikom in nekaterimi drugimi računalniki.

Nekateri podatki so nam že dosegljivi na t.i. ON LINE način. To pomeni, da se načelno lahko vsak uporabnik na VAX-u priključi npr. na računalnik CTK (Centralne tehnične knjižnice) in pogleda, če imajo željeno literaturo. Poleg CTK-ja obstaja še nekaj naslovov, na katere se je mogoče priključiti brez večjih problemov in kar je verjetno za uporabnike takih storitev še bolj bistveno - brez večjega računalniškega



Veš, za to imamo vodstveni tim, ki mora odločiti o teh zadevah, ki še daleč niso lahke, včasih so celo težje kot pa izdelava dobrega svetlobnega telesa.

- Nisi član poslovnega tima, zato tvoja plača ni na novo ovrednotena. Si ob tej odločitvi razočaran? Ali meniš, da tudi ostali marljivi sodelavci lahko pričakujemo boljši finančni jutri spričo dogajanj znotraj Saturnusa?

Privoščim jim, reciva, tudi desetkrat toliko, če bo le to prispevalo k našemu skupnemu poslovnemu finančnemu uspehu.

- Morda bo nazadnje naše sodelavce zanimalo, kaj je tvoj osebni konjiček?

Nikakor ne politika; zanimajo me nova odkritja na področju avtomobilske tehnike in glasba, saj za sprostitev rad prisluhnem slovenski zborovski pesmi. Če mi ostane malo več časa, pa rešim tudi kakšen problem - napako pri naših jeklenih konjičkih - avtomobilih.

Naj končam ta klepet z željami, da bi našemu Mihi uspelo razvojne naloge, našim vodstvenim delavcem pa peljati Saturnus tako, kot si vsi želimo.

Jože Šmejc

ga predznanja.

Podrobnejše informacije so na voljo v RC (Računskem centru).

Povezava CAD in poslovnih računalnikov

Od srede februarja so poslovni računalniški sistemi in sistemi za računalniško grafiko (CAD) med sabo povezani preko vodila ETHERNET, katerega uporabljata oba računalniška sistema. S pomočjo komunikacijskega SW je sedaj mogoča hitra izmenjava podatkov iz enega računalnika na drugi.

Kako prevesti kakovost SW

Predpisi in standardi, ki veljajo za razvoj nekega izdelka, so se pojavili tudi na računalniškem področju. Neposredna uporaba standardov ISO 9000 pri razvoju SW software-a ni umestna, prav tako

ne pride neposredno v poštev Taguchijska metoda. Programe je namreč težko meriti in jih s tem postavljati znotraj nekih toleranc. Obstajajo tehnike, ki upoštevajo štetje vrstic - LOC (Line Of Code), ki štejejo programske inštrukcije, ukaze in znanke, upoštevajo čas med dvema napakama v programu, ki deluje. Vse te metode in tehnike so bolj laboratorijsko uporabne, manj pa so primerne za vsakdanjo uporabo, ker premalo povedo o programu kot celoti.

Razvijalci programov in programskih paketov in tudi kupci tega SW so prepuščeni anarhiji, ki vlada na našem trgu. Tako se zgodi, da nekdo, ki je do včeraj prodajal SW ali HW, danes odpre gostilno in ne skrbi za vzdrževanje in podporo svojega produkta. Poleg tega je na trgu kar precej SW produktov, ki so slabe kakovosti, nestabilni v delovanju, ne ustrezajo deklariranim lastnostim, nimajo dokumentacije, itd.

Prav zaradi tega se ustanavlja v okviru Gospodarske zbornice Slovenije pri Svetu za kakovost neko telo, ki naj bi ocenjevalo programske produkte in jim podeljevalo tako imenovani ZNAK za KAKOVOST. Na ta način bi bili zaščiteni proizvajalci in prodajalci pred nelojalno konkurenco in kupci pred slabimi proizvodi. Podeljevanje takega znaka je seveda smiselno za tiste programske produkte, ki se bodo pojavili na trgu.

Šport bo, če bo denar

Gospod
Joško Čuk
generalni direktor Saturnusa

Zadeva: Prošnja ŠRD Saturnus za finančno pomoč

V leto 1991 je ŠRD Saturnus startalo z novim vodstvom. Na mesto predsednika ŠRD je imenovan Tomaž Erhovnic, na mesto podpredsednika pa Edvard Lampič; na tajniškem mestu ostane Nuša Sovinc.

Ker ne vemo, kakšna bo situacija v letu 1991, na Občnem zboru ŠRD nismo obravnavali plana za leto 1991, temveč smo samo določili novo članarino: za otroke zneso 50.00 dinarjev (do 15 leta), za odrasle pa 100,00 dinarjev na leto. Članarino smo odtrgali pri januar-ski plači. Tako se nam je v blagajni ŠRD nabralo 66.000,00, od lani pa je ostalo 44.120,00 dinarjev. Ker pa je bila letos izredno ugodna zimska sezona, smo že izpeljali smučarsko prvenstvo Saturnusa, ki nas je stalo 17.290,00 dinarjev, predvidena pa je še tekma mesta

Ljubljane (marec), ki bo stala približno 8.000,00 dinarjev. V načrtu pa imamo še vsaj en smučarski izlet. Ker je letos 40-letnica ŠRD Saturnusa in smučarske sekcije, bi želeli ta naš praznik, predvsem smučarski, kajti smučarja je že od vsega začetka paradna disciplina, bolj slovesno obeležiti. Priložnost za to pa bi bila na tekmi »Pod Prisankom«, kjer že tudi 40 let tekmuje s še štirimi delovnimi organizacijami: Tiki, Totra, Papirnica Vevče in Žito. Vse to pa je pogojeno s finančnimi sredstvi.

Isto velja za 26. srečanje nogometišev Saturnusa in Maniagalibera. Letos nas sicer gostijo Italijani, vendar je prevoz do tja in nazaj skupaj z reprezentančnimi stroški precej velik zalogaj za naše športno društvo.

Tudi šahisti imajo v načrtu bolj množično srečanje saturnuških igralcev šaha, več manjših turnirjev, šahovski turnir v počastitev Dneva mladosti v Puli in seveda udeležbo na šahovski olimpiadi v Puli.

Kolesarji pa imajo v načrtu tekmo oziroma srečanje kolesarjev

Saturnusa z gorskimi kolesi. Povezati se nameravajo tudi z zamejskimi Slovenci, in sicer tako, da bi se nekaj njihovih kolesarjev pridružilo našim kolesarjem na maratonu v Sloveniji (recimo Vzpon na Geoss), nato pa naši kolesarji sodelovali na kakšnem njihovem maratonu.

Tale prošnja je bila po januarskem občnem zboru ŠRD Saturnusa napisana namesto običajnega zapisnika in programa dela. Iz nje je razvidno, kako si ŠRD zamišlja obeležitev 40-letnice delovanja - v najskromnejši varianti. Zaenkrat je vprašanje, v kolikšni meri in na kakšen način bo Saturnus zagotovil sredstva za te namene, še odprto. V resnici pa ne gre le za vprašanje jubileja, pač pa bo treba opredeliti način financiranja športa in rekreacije delavcev v »novem« Saturnusu nasploh.

Novi predsednik ŠRD, Tomaž Erhovnic, razmišlja takole: »Možno je, da bo ŠRD prisiljeno delovati na ekonomskih osnovah - več sredstev bo torej moralo iztržiti s prodajo teniških igrišč, morda pa, kasneje, tudi z večjo članarino. Vendar pa bi bilo prav, da bi del sredstev kljub finančni stiski prispevala tudi podjetja Saturnus, kajti znano je, da rekreacija preprečuje marsikatera obolenja in po svoje prispeva tu-

Ugodnosti za člane ŠRD

Bowling: vsak ponedeljek od 18. do 20. ure na igrišču v Tivoliju. Za člane ŠRD brezplačno.

Plavanje: v bazenu Tivoli; ob ponedeljkih od 9. do 11. ure, ob ostalih delavnikih od 9. do 11. ure in od 18.30 do 22. ure, ob sobotah in nedeljah od 10. do 20. ure. Za člane ŠRD brezplačno.

Drnsanje: v hali Tivoli; ob torkih in petkih od 20.30 do 22. ure, ob sredo od 20. do 21. ure, ob sobotah od 10. do 11.30 in od 20. do 21.30, ob nedeljah od 10. do 11.30 in od 14. do 15.30. Za člane ŠRD brezplačno.

Tenis: informacija o cenah in obratovnem času igrišča je na zadnji strani.

Opomba: Plavanje in drsanje je mogoče do konca aprila.

di k večji delovni zmoglosti. Tega se očitno zavedamo tudi v našem podjetju, saj je bilo pred časom predvideno, da bomo uvedli razgibanje v odmorih med delom. Ti poskusi žal niso uspeli; menim pa, da je način rekreacije, ki ga lahko nudi ŠRD izven delovnega časa, za zaposlene veliko privlačnejši.«



KNJIŽNE NOVOSTI V ZADNIH TREH MESECIH

BOGE, Alfred: Das Techniker handbuch.

ZELER, H. J.: The best Quality: Improvement, Systems.

SAECHTLING, Hansjürgen: Kunststoff Taschenbuch.

BOHINC, Rado: Podjetja in družbe.

ŠINKOVEC Janez: Temeljni akti podjetij in družb.

REBERNIK Miroslav: Ekonomika inovativnega podjetja.

OFFENTLICHE Aufträge und europäischer Binnenmarkt: Europäische dokumentation.

STANIČ Gojko: Delniška družba v mešani lastnini in podjetniška zakonodaja: akcijska raziskava: projekt: Moja delnica.

EOQ (Evropska organizacija za kakovost) in razvoj na področju kakovosti proizvodov in storitev.

BLANCHARD Kenneth: Moč poštenega poslovanja.

GASTROW Hans: Der Spritzgiess Werkzeugbau in 100 Beispielen.

EBERLING Jürgen: Qualität auf neuen Wegen.

PETERS Thomas J.: In search of excellence.

Franc Pernek: Družbene finance in finančno pravo: v teoriji in praksi.

JUSTIN Ivan: Osnove civilnih sodnih postopkov: zapiski predavanja na Višji šoli v Mariboru.

KASIMIR Christoph: Turbo Pascal 5.5: Kennenlernen und Beherrschen: Vom raschen Einstieg zum perfekten Program / Christoph Kasimir.

IRIC Bobby: Turbo pascal systematisch: Band 1: methodische Spracheinführung.

BLANCHARD Kenneth: Enominutni vodja.

NAVODNIK Janez: Plastik-rodjar: priročnik: plastične mase, predelava, orodja.

RICHTLINIEN für die Vermeidung der Gefahren durch explosionsfähige Atmosphäre mit Biespielsammlung: Explosionsschutz-Richtlinien.

KLUG Paul: Bauphysik: Grundlagen und praktische Anwendungen.

RANDALL, Rosemary: Skupinska dinamika v skupnosti: ... Ali - ni treba, da so vaši sestanki tako neznosni.

DAS AUTO international in Zahlen: International Auto statistics.

MOTOR Trafic in Sweden: Bilindustri-föreningen - AB Bilstatistik, 1989.

PUCELJ Rudolf: Zavarovanje v poslovni praksi.

JAKUPOVIČ Adem: Auto CAD.

AGGTELEKY, Bela: Fabrikplanung: Werkentwicklung und Betriebs - rationalisierung.

TATSACHEN und Zahlen aus der Kraftverkehrrwirtschaft.

SCHUMMY Harald: Personal Computer in Labor, Versuchs-und Prüffeld.

KADROVSKE SPREMEMBE

ODHODI

november: Davidovič Nevenka, Emb. (d.č.); Habič Milka, DSSS; Berčan Antonija, Emb.-Zalog; Jeršin Ana, Emb. Zalog (inv. upok.); Nikič Đorđe, AO; Sivka Jože, Emb.-Zalog (d.č.); Šoštarčič Srečko, Orodj.; Zaletel Franc, AO; Jovanovič Milivoje, AO; Mihelič Tomaž, Emb.; Premk Roman, Orodj.; Kutnjak Franjo, Emb. (upokoj.); Dermovšek Vladimír, Emb. (upokoj.); Mejač Jože, Orodj. (upokoj.); Zrimšek Neža, AO (upokoj.); Virt Marija, Emb. (upokoj.); Ciglar Irma, AO (upokoj.); Kovač Ludvik, Tiskar. (upokoj.); Vilar Janez, Orodj. (upokoj.); Vražič Jelena, DSSS (upokoj.); Sitar Stanislava Emb.-Zalog (upokoj.); Pokorn Ana, Emb. (upokoj.); Prinčič Ksenija, Emb. (upokoj.); Podbrežnik Gabrijela, Emb. (upokoj.); Pašalič Antonija, AO (upokoj.); Oražem Franc, DSSS (upokoj.); Ocvirk Peter, Orodj. (upokoj.); Marjetič Alojzij, AO (upokoj.); Metelko Angela, Orodj. (upokoj.); Maučec Avgust, Emb. (upokoj.); Miklavc Magda, AO (upokoj.); Zupančič Ana, Emb. (upokoj.); Hozjan Marija, AO (upokoj.); Gorjup Majda, Emb. (upokoj.); Černuta Valentina, DSSS (upokoj.); Fartek Ana, DSSS (upokoj.); Kolbe Franc, Orodj. (upokoj.); Pok Hinko, DSSS (upokoj.); Završnik Ivanka, AO (upokoj.); Zadnik Cveto, Emb. (upokoj.); Žuran Marija, Emb. (upokoj.); Žižek Julijana, DSSS (upokoj.); Žgajnar Vida, Emb.-Zalog (upokoj.); Zrimšek Milan, Orodj. (upokoj.) inv.; Agapito Marija, AO (upokoj.); Bivc Bernarda, AO (upokoj.); Bovha Ivanka, AO (upokoj.); Bartol Marija, AO L.P. (upokoj.); Rojc Rudolf, AO L.P. (upokoj.); Šega Ljudmila, AO L.P. (upokoj.); Ka-

lember Fani, Emb.-Zalog (upokoj.); Krese Justina, Emb.-Zalog (upokoj.); Jančar Janez, AO (upokoj.); Dobrajc Jože, Emb. (upokoj.); Kreč Janez, Emb.-Zalog (upokoj.); Godec Janez, Emb.-Zalog (upokoj.); Lavrič Danila, AO L.P. (upokoj.); Gorše Marija, Emb. (upokoj.); Cimernam Rozalija, Emb. (inv. upokoj.). januar: Hudnik Denis, AO; Pavliha Milan, DSSS; Štor Primož, Orodj.; Koren Borivoj, DSSS (smrt); Ložar Aleš, DSSS.

februar: Bogosavljevič Milomir, Emb.; Tanacek Ferdo, Orodj. (inv. upokoj.); Kastelic Milan, Emb. (inv. upokoj.); Kurtašević Šerija, Emb. (inv. upokoj.); Groznik Jože, Emb. (upokoj.); Pavkovič Ljubica, Emb. (upokoj.); Završnik Veronika, Emb. (upokoj.); Kranjc Franc, DSSS (upokoj.); Sušina Stane, Emb..

PRIHODI

november: Čarkš Rok, AO (prip.d.č.); Sovan Klemen, AO (prip.d.č.); Tomšič Andrej, Orodj.; Švab Alenka AO, (prip. d.č.).

december: Andoljšek Alojzij, Emb.; Škerl Franc, AO; Sladič Saša, Orodj. (prip.d.č.).

januar: Drogenik Alenka, DSSS. februar: Fedran Marija, DSSS; Lovrenčič Zdravko, Emb.-Zalog; Klemenčič Doroteja, Emb. (d.č.).

ZAHVALA

Ob smrti svojega moža Borivoja Korena se iskreno zahvaljujem njegovim sodelavcem za izkazano sočutje in za spremstvo na zadnji poti.

Silva Koren

Rally letos nekoliko krajši

Sredi februarja je organizacijski komitej določil datum letošnjega Rallyja Saturnus: celotna prireditev bo trajala od 23. maja, ko bo tehnični pregled vozil pred Halo Tivoli, do 25. maja, ko bodo prav tam slovesno razglašeni rezultati te velike športne prireditve, ki šteje za jugoslovansko dr-

žavno in za evropsko prvenstvo, poleg tega pa še za avstrijsko državno prvenstvo.

Letos bo tudi rally v znamenju varčevanja. Organizacijski komitej si je postavil cilj, da zmanjša stroške športnega dela prireditve (stroški za tako imenovani poslovni del se bodo vodili po-



sebej) za polovico v primerjavi z lanskim letom; stal naj bi torej približno 100 tisoč mark. V ta namen je prej dvodnevno tekmovanje zgoščeno na en sam dan. 24. maja bodo tekmovalci od 11. ure dopoldne, ko bodo startali izpred hale Tivoli, pa do polnoči prevozili 454 kilometrov, v katere bo vključenih 16 hitrostnih preizkušenj. Prvo HP bo slovenska TV neposredno spremljala na svojem prvem programu.

Tako velika športna prireditev bi lahko pritegnila več sponzorjev kot doslej. To delo je letos prevzela agencija Micom, s katero je Saturnus pred kratkim podpisal pogodbo. Micom sicer zaradi precejšnje finančne suše v podjetjih in zaradi obilice drugih mednarodnih športnih prireditve, ki se bodo odvijale v prvi polovici letošnjega leta, ni prevzel prvotno predvidene obveznosti, da bo za kritje stroškov rallyja iztržil 100.000 DEM, vendar pa to še vedno ostaja cilj ali vsaj - upanje.

Izpiti za športne sodnike

Člani AMD Saturnus, ki želijo sodelovati na avtomobilsko-športnih prireditvah, se lahko prijavijo na dvodnevni tečaj za športne sodnike, ki bo 9. in 10. aprila na Letališki cesti, 11. aprila pa se bo zaključil z izpitom. Z uspešno opravljenim izpitom si pridobite društveno tekmovalno licenco.

Prijave zbira Marija Luzar, tel. 442-577, int. 403.

Uspeh naših balinarjev

polfinale:
Saturnus : Slape 5 : 2
finale:
Saturnus : Psihatrija 2 : 5

Za uspeh so zaslužni:

Aleš Škoberne, Dore Jug, Vojko Maksimovič, Bogo Isailović in Henrik Jerom.

Zahvaljujemo se tudi navijačem Saturnusa, ki so nas vestno bodrili na tekmah in tako pripomogli k velikemu uspehu.

Predsednik balinarske sekcije
Henrik Jerom

Balinarji Saturnusa smo se tudi letos udeležili zimske trim lige, ki je potekala na balinišču v Slapah od 7. januarja do 14. marca. Letošnje leto, ko praznujemo 70-letnico Saturnusa, smo dosegli tudi največji uspeh v zgodovini balinanja v Saturnusu; uvrstili smo se namreč na drugo mesto. Uspeh je toliko večji, če povem, da so nastopali tudi zvezni prvoligaši in drugoligaši ter klubi republiške lige. Odigrali smo skupno 10 tekem, izgubili pa smo samo eno: v finalu proti drugemu presenečenju lige - Psihatriji. Nastopilo je skupno 32 klubov.

Podrobnejši rezultati:

predtekmovanje:
Saturnus : Kranj-Center 5 : 2
Saturnus : Sloga 5 : 2
Saturnus : Moste 5 : 2
Saturnus : Lesnina 7 : 0
Saturnus : Primskovo 4 : 3
Saturnus : Psihatrija 5 : 2
Saturnus : Balinček 7 : 0
četrtfinale:
Saturnus : Indos 7 : 0

Tenis se začanja

Od 1. aprila dalje bo naše teniško igrišče spet odprto. Igrati bo mogoče vsak delavnik od 8. do 12. ure in od 14. do 22. ure, ob sobotah in nedeljah pa od 8. do 22. ure. Podobno kot lani velja način plačevanja po igralcu z ustreznimi nalepkami, ki se prodajajo na igrišču. Cena nalepk: za igro pri dnevni

Prvenstvo Ljubljane v VSL

Po nekajletni suši se je ponovno zgodilo: prvenstvo Ljubljane v veleslalomu namreč. Pa še tokrat je bil glavni razlog za tekmo na mestni ravni dejstvo, da za občinske ni bilo dovolj prijav.

Na veleslalomu, ki je bil 3. marca

v Kranjski gori, je startalo 324 tekmovalcev, med njimi 13 Saturnužanov. Kljub »nesrečni« štetilki smo se dokaj dobro odrezali. Ženske so v ekipni razvrstitvi zasedle 2. mesto, moški pa 4. mesto. Skupna uvrstitev ekipe Saturnusa: 3. mesto.

Poglejmo še, na katera mesta so »sedli« posamezniki:

Ženske C:	1. Nuša Sovinc
Ženske B:	11. Mirjam Budič
Ženske A:	4. K. Privšek
Moški D:	2. Ludvig Dornig
	9. Edvard Lampič
	12. Mitja Ljubeljšek
Moški C:	5. Tomaž Erhovnic
	12. Martin Kreč
	34. Matjaž Reisner
Moški B:	23. Gregor Jarc
	41. Igor Perne
	51. Vojko Birk
Moški A:	12. Mitja Gostinčar

svetlobi plača član ŠRD Saturnus 15 din in nečlan 25 din, za večerno igro pa član 25 din in nečlan 40 din. Ob delovnikih dopoldne velja za vse igralce, domače in zunanje, enaka cena: 15 din. Članske nalepke ni mogoče kupiti brez potrjene izkaznice ŠRD Saturnus.

Igrišče lahko član rezervira 6 dni vnaprej, dva nečlana pa lahko igra le, če prideta ob času, ko je igrišče prosto. Letošnja novost je, da lahko člani rezervirajo termin za ves mesec vnaprej, vendar le za delavnike med 14. in 17. uro. Plača se vnaprej po 40 din na uro za igrišče.

Tudi letos bo ŠRD organiziralo teniške tečaje; prvi bo že aprila, če bo dovolj zanimanja. Prijave sprejemata Igor Perne in Nuša Sovinc.

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

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

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

Tiskano v Saturnusu - oddelek tiska na papir.

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